

# MOBBİNG İLE MÜCADELEDE NORMATİF MODELLER: KARŞILAŞTIRMALI HUKUK İŞİĞİNDA BİR İNCELEME

*NORMATIVE MODELS IN COMBATING MOBBING: A STUDY IN THE LIGHT OF  
COMPARATIVE LAW*

Araştırma Makalesi

**Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU<sup>1\*</sup>**

**Gülnihal Ahter YAKACAK<sup>\*\*</sup>**

**Ayşenur PURDE USTA<sup>\*\*\*</sup>**

## ÖZ

Bu çalışma, mobbing olgusunu çalışma yaşamı bakımından hukuki ve normatif boyutlarıyla ele alarak, uluslararası hukuk ve karşılaştırmalı hukuk perspektifinden kapsamlı bir şekilde inceleyerek Türk hukukundaki sistematik dağınıklık ve normatif boşlukları ele almayı amaçlamaktadır. Zira Türk hukukunda mobbinge karşı hukuki koruma, Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde gerçekleşmekte, açık ve bütüncül düzenleme yer almamaktadır. Çalışmamızda, uluslararası çalışma hukuku, Avrupa Birliği hukuku ve Avrupa insan hakları hukuku kapsamında geliştirilen koruma mekanizmaları ile Fransa ve Portekiz gibi mobbingi kanun düzeyinde açıkça düzenleyen hukuk sistemleri, açık düzenlemenin benimsenmediği Almanya, İspanya ve Türkiye ile karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Türk hukukunda mobbinge karşı mevcut normatif çerçeve, iş hukuku ve anayasa hukuku ekseninde ele alınarak, doktrinel analiz yöntemi ile normatif düzenlemelere yönelik politika önerilerinde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Psikolojik Taciz, Psikolojik Yıldırma, İnsan Onuru, Normatif Düzenleme

---

**DOI:** hacettepehdf.1897020

**Makalenin Geliş Tarihi:** 25.02.2026

**Makalenin Kabul Tarihi:** 17.03.2026

\* Prof. Dr., İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

**E-posta:** yeliz.gumrukcuoglu@ihu.edu.tr

**ORCID:** 0000-0003-2589-0305

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku Anabilim Dalı

**E-posta:** gulnihal.yakacak@ihu.edu.tr

**ORCID:** 0000-0002-3985-1174

\*\*\* İbn Haldun Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

**E-posta:** nurpurde@gmail.com

**ORCID:** 0009-0009-2063-7985

Bu makale Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### ABSTRACT

This study aims to examine the phenomenon of workplace mobbing through a comprehensive analysis of its legal and normative dimensions from the perspectives of international and comparative law, while identifying legislative fragmentation and normative gaps within the Turkish legal framework. Under Turkish law, legal protection against mobbing is derived from the Constitution, the Turkish Code of Obligations, the Labour Law, and other relevant legal provisions; nevertheless, the absence of specific, comprehensive, and consolidated legislation in this field remains a significant shortcoming. Against this background, the study provides a comparative analysis of protection mechanisms developed under international labour law, European Union law, and European human rights law. It contrasts the legal systems of France and Portugal, which explicitly regulate mobbing at the statutory level, with those of Germany, Spain, and Turkey, where distinct legislative frameworks addressing mobbing have yet to be adopted. Evaluating the current normative framework in Turkey through the lenses of labour law and constitutional law, the study employs a doctrinal methodology to formulate policy-oriented recommendations for future legislative reforms.

**Keywords:** Mobbing, Psychological Harassment, Workplace Harassment, Workplace Bullying, Human Dignity, Normative Regulation

### EXTENDED SUMMARY

Workplace mobbing constitutes one of the most pervasive psychosocial risks in contemporary working life, affecting not only employees' mental and physical integrity but also their dignity, professional identity, and access to effective legal remedies. Beyond its individual consequences, mobbing represents a structural problem embedded in organizational hierarchies, power relations, and management practices. This study examines mobbing from a legal and normative perspective, focusing on the fragmentation and insufficiency of protection mechanisms in Turkish law and situating this analysis within the broader framework of international and comparative law.

The primary aim of the study is to identify the normative models developed to combat mobbing in different legal systems and to assess their relevance for the reform of Turkish law. In Turkey, protection against mobbing is currently derived from a dispersed set of constitutional provisions, labor law norms, the Turkish Code of Obligations, occupational health and safety regulations, and judicial interpretations. However, there is no comprehensive and explicit statutory framework addressing mobbing as a distinct legal phenomenon. This normative fragmentation leads to legal uncertainty, difficulties of proof, and inadequate preventive and remedial mechanisms for victims. Against this background, the study seeks to evaluate whether an explicit legal regulation on mobbing is necessary and, if so, which normative model would be most appropriate.

Methodologically, the study adopts a doctrinal and comparative legal analysis. It first conceptualizes mobbing by examining its historical development, terminological variations, and defining elements as established in interdisciplinary literature and judicial practice. Particular attention is paid to the cumulative, systematic, and relational nature of mobbing, which distinguishes it from isolated conflicts or ordinary workplace stress. The analysis then moves beyond domestic law to explore international labor law, European Union law, and European human rights law as complementary normative layers.

At the international level, the study highlights the significance of the International Labour Organization's Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and its accompanying Recommendation No. 206. These instruments conceptualize violence and harassment, including mobbing, as unacceptable behaviors with physical, psychological, sexual, or economic effects and impose positive obligations on states and employers to prevent, address, and remedy such conduct. Although Convention No. 190 provides a comprehensive and contemporary framework, Turkey has not yet ratified it, which constitutes a normative gap in aligning domestic law with international standards.

Within European Union law, mobbing is predominantly addressed indirectly through anti-discrimination and occupational health and safety legislation. Directives such as 2000/78/EC and 2006/54/EC conceptualize harassment as a form of discrimination when linked to protected grounds, while Directive 89/391/EEC obliges employers to address psychosocial risks as part of workplace safety. The study also considers the European Parliament's 2018 Resolution calling for a unified and updated EU-wide definition of mobbing and stronger preventive policies, demonstrating an increasing recognition of mobbing as a human rights issue rather than merely an employment dispute.

From a comparative perspective, the study identifies two main normative models. The first model is characterized by explicit statutory regulation, as exemplified by France and Portugal. In these systems, mobbing is clearly defined in labor legislation, prohibited as such, and linked to preventive obligations, disciplinary measures, and, in some cases, criminal sanctions. French and Portuguese law adopt an effects-based approach, whereby the intent of the perpetrator is not decisive; rather, the deterioration of working conditions and the impact on the employee's dignity, health, or professional future are sufficient to establish mobbing. These systems also emphasize employer responsibility, internal complaint mechanisms, and procedural safeguards for victims and witnesses.

The second model, adopted in countries such as Germany, Spain, and Turkey, relies on general legal principles rather than explicit statutory definitions. In these systems, mobbing claims are assessed through concepts such as the employer's duty of care, protection of personality rights, equality principles, and tort liability. While constitutional courts, particularly in Spain, have increasingly framed mobbing as a violation of human dignity and moral integrity, the absence of a clear legislative framework places a heavy burden on judicial interpretation and often results in inconsistent outcomes.

The study argues that, although both models offer certain advantages, the explicit regulation model provides greater legal certainty, enhances preventive capacity, and strengthens access to effective remedies. Drawing on comparative findings, the study contends that Turkey should move beyond fragmented and indirect regulation and adopt a comprehensive normative framework on mobbing. Such a framework should integrate labor law and constitutional law perspectives, define mobbing in an effects-oriented manner, establish preventive obligations for employers, alleviate evidentiary burdens for victims, and ensure proportionate and dissuasive sanctions.

In conclusion, the study emphasizes that mobbing is not merely a private employment issue but a matter of human dignity and fundamental rights that engages the state's positive obligations. Effective combat against mobbing requires not only judicial remedies but also clear, foreseeable, and coherent normative regulation. By situating Turkish law within international and comparative contexts, the study aims to contribute to ongoing debates on decent work, psychosocial risk governance, and the evolution of labor law in line with human rights standards.

## GİRİŞ

Çalışma yaşamı, yalnızca ekonomik faaliyetlerin gerçekleştiği bir alan değil; bireyin zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği, sosyal ilişkiler kurduğu ve kimliğini inşa ettiği bir ortam niteliği taşımaktadır. Bu nedenle, toplumsal yaşamın bir uzantısı olmasının yanı sıra, hukuki açıdan bireyin temel hak ve özgürlükleriyle de doğrudan ilişkilidir. Çalışma yaşamında bireyin karşılaşılabileceği önemli risklerden biri de psikososyal risklerdir. İşyerlerindeki örgüt yapısı, yönetim tarzı, iş yükü dağılımı, iletişim biçimi, performans vb. baskı unsurları ve güç ilişkileri gibi hususların etkisiyle bireyler olumsuz bazı davranışlara maruz kalabilmektedir. Süreklilik ve sistematiklik kazanan psikososyal riskler, özellikle de mobbing, işçinin ruhsal ve bedensel bütünlüğü, kişilik hakları ve onurunu tehdit etmektedir. İş sözleşmesinin doğasında yer alan bağımlılık unsuru ise işçiyi çoğu zaman iş ilişkisini sürdürme endişesiyle çalışma ortamındaki olumsuz davranışlara karşı sessiz kalmaya zorlamakta; bu durum işçinin maddi ve manevi zarara uğrama riskini artırmaktadır.<sup>2</sup>Bilimsel çalışmalar, işyerinde şiddet ve taciz gibi risklerin münferit olaylardan ibaret olmadığını; aksine yapısal bir risk alanı olduğunu açıkça ortaya koymakta olup, mobbing de bu kapsamda değerlendirilmektedir.<sup>3</sup> Türkiye bakımından da bu risklerin yaygınlık düzeyi uluslararası verilerle benzerlik arz etmektedir.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2025), 18-19; Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 20; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion, 2022), 12; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023), 9-10; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 7. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025), 27; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025), 7; Pınar Tınaz, Fuat Bayram, ve Hediye Ergin, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla* (İstanbul: Beta, 2008), 82-83; Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, *Bireysel İş hukuku* (İstanbul: Nisan Yayıncılık, 2025), 311.

<sup>3</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization-ILO*), tarafından 2021 yılında 121 ülkede yapılan bir çalışmaya göre, çalışanların yaklaşık %23'ü işyerinde şiddet ve tacize maruz kaldığını ifade etmiş olup, şiddet ve tacizin en yaygın biçimini %17,9 oranı ile psikolojik şiddet ve taciz oluşturmuştur. ILO, *İşyerinde Şiddet ve Taciz Deneyimleri: Küresel İlk Anket (Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey)* (Cenevre: ILO, 2022).

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>. Amerika'da 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre mobbing mağduru çalışan oranı %30, işyerinde mobbinge tanık olan çalışan oranı ise %19 civarındadır. <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2021/04/2021-Full-Report.pdf>. 2024 yılında mobbinge doğrudan maruz kalma oranı % 32'ye yükselmiştir. <https://bullyfree-workplace.org/the-extent-of-the-problem#0afa5f94-941c-446c-af22-a2f3793e0a17>. (E.T. 18 Şubat 2026)

<sup>4</sup> ILO'nun İstanbul'da 3.007 kişiyle, Mayıs–Temmuz 2024 döneminde yürüttüğü saha çalışmasına göre, psikolojik tacize maruz kalma oranı %15,3 civarında tespit edilmiştir. ILO ve Özyeğin Üniversitesi, *İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri: Araştırma Raporu (Perceptions and Experiences of Workplace Violence and Harassment: Research Report)* (Ankara: ILO, 2024), [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/EN\\_ILO\\_RAPOR\\_WEB\\_PDF\\_DUSUK.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/EN_ILO_RAPOR_WEB_PDF_DUSUK.pdf). (E.T. 18 Şubat 2026)

Gerek yaygınlığı gerekse çalışan üzerindeki ağır ve çok boyutlu etkileri mobbingi, iş hukuku alanında önemli bir yapısal risk olarak konumlandırmaktadır. Bir yandan işverenin sözleşmesel yükümlülüklerin ihlalini, diğer yandan da iş ilişkisinin bütününe kapsayan gözetme ve koruma yükümlülüğü kapsamında sorumluluğunu gündeme getirmektedir. Bu açıdan maddi ve manevi tazminat talepleri hukuki temelini, işverenin gözetme borcuna aykırılıktan ve iş sözleşmesinden doğan yan yükümlülüklerin ihlalinden almakta; haksız fiil hükümleri çerçevesinde de sorumluluk gündeme gelebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, kişilik haklarının korunması ve kamu düzenine ilişkin normlar bakımından çok katmanlı bir sorumluluk alanı söz konusu olup, idari ve cezai yaptırımlar da söz konusu olabilmektedir. Ayrımcılık yasağının ihlali ile bir arada ortaya çıktığı hallerde ise bu yasağa bağlanan yaptırımlarla karşılaşılabilir. Ancak bu çok katmanlı sorumluluk rejimi de mobbing olgusunu hukuki açıdan ele almakta yeterli gelmemektedir.

İş hukuku alanının sınırlarını aşan mobbing; insan onuru, maddi ve manevi bütünlük, özel hayata saygı, eşitlik ve ayrımcılık yasağı, mesleki itibar ile özellikle etkili başvuru hakkı ekseninde anayasal bir sorun da teşkil etmektedir. Mobbingin anayasal boyutta ele alınmasının üç temel gerekçesi bulunmaktadır. İlk olarak, temel hak ve özgürlüklerin yatay etkisi ve iş ilişkisinin başlı başına bir “hak alanı” niteliği taşıması, mobbing olgusunun yalnızca özel hukuk ilişkisi bağlamında değerlendirilmesinin yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Zira mobbing taraflar arasındaki sözleşmesel ilişkinin ötesinde, anayasal düzeyde koruma altına alınmış hak ve özgürlüklerle doğrudan bağlantılıdır. İkinci olarak, mobbing süreklilik ve sistematiklik arz eden, kümülatif etki yaratan yapısı nedeniyle mağdur üzerinde psikolojik, mesleki ve sosyal yıkıma yol açabilmekte; bu sonuçları nedeniyle de anayasal korumayı gerekli ve zorunlu kılmaktadır. Üçüncü olarak ise, ispatı güç ve örtük bir olgu olan mobbing karşısında etkili başvuru yollarının, uygun ispat standartlarının geliştirilmesi ve caydırıcı giderim mekanizmalarının işletilmesi anayasal bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle anayasal koruma, devletin temel hakları korumaya ilişkin pozitif yükümlülükleri ve yargısal mekanizmaların etkinliği bakımından da ele alınmalıdır.<sup>5</sup> Devletin pozitif yükümlülükleri ve

<sup>5</sup> Nitekim İspanya Anayasa Mahkemesi, mobbing (*acoso laboral*) olgusunu, İspanyol Anayasası'nın 15. maddesinde güvence altına alınan manevi bütünlüğün korunması ve insan onuru ilkesiyle bağlantılı olarak ele almakta; süreklilik arz eden ve meşru bir amaca dayanmayan uygulamaları, bireyin manevi bütünlüğüne yönelik anayasal bir müdahale olarak nitelendirmektedir. Karara konu somut olayda, üst düzey bir devlet memuru İçişleri Bakanlığı'ndaki görevine döndükten sonra, kendisine özel olarak oluşturulan ve herhangi bir somut görev veya yetki içermeyen bir kadroya atanmış; yaklaşık bir buçuk yıl boyunca hiçbir iş verilmeden, meslektaşlarından fiilen izole edilmiş biçimde bekletilmiştir. İdare ve alt derece mahkemeleri, olayda fiziksel şiddet veya açık hakaret bulunmadığını ve başvuruçunun işsiz bırakılmasının ekonomik krizden kaynaklandığını kabul ederek davacının mobbing iddiasını reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi ise bir çalışanın haklı ve meşru bir neden olmaksızın uzun süre işsiz ve iletişimsiz bırakılmasının, şiddet içermese de

temel hak ihlali iddiaları nedeniyle son yıllarda mobbing iş yargısının yanı sıra Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru kararlarının da gündemine sıkça taşınmaktadır. Mobbingin yapısal ve süreklilik arz eden niteliği, devletin temel hak ve özgürlüklerin korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleri kapsamında, açık, öngörülebilir ve etkili bir normatif düzenleme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Özellikle önleyici mekanizmaların güçlendirilmesi, işyeri düzeyinde bağlayıcı prosedürlerin oluşturulması, ispat güçlüklerinin giderilmesine yönelik usulî güvencelerin sağlanması ve caydırıcı yaptırım rejimlerinin tesis edilmesi, anayasal korumanın gereği olarak değerlendirilmelidir. Nitekim karşılaştırmalı hukuk ve uluslararası düzenlemeler, mobbing ile mücadelenin yalnızca yargısal yollarla değil, kapsamlı bir normatif ve kurumsal çerçeve aracılığıyla yürütülmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, aşağıda yer vereceğimiz Avrupa Parlamentosu'nun Komisyona yönelik çağruları ile uluslararası düzenlemeler dikkate alındığında, ulusal hukuk sistemlerinde mobbinge ilişkin dağmık ve dolaylı düzenlemelerin ötesine geçilerek, güncel bir normatif yaklaşımın geliştirilmesi zorunlu görünmektedir. Zira mevzuat önemli bir önleme ve müdahale aracıdır. Çalışma, bu ihtiyacı uluslararası ve karşılaştırmalı hukuk perspektifinden ortaya koymayı ve Türk hukuku bakımından normatif tercihlerin yeniden değerlendirilmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

## I. MOBBİNG KAVRAMI

### A. Tarihi Gelişim

Mobbing kavramı tarihsel olarak incelendiğinde, başlangıçta Avusturyalı etolog Konrad Lorenz tarafından bir grup küçük hayvanın, kendilerinden daha büyük ve güçlü bir hayvana birlikte saldırmasını tanımlamak için kullanılmıştır.<sup>6</sup> Daha sonra Heinemann bu kavramı

---

aşağılayıcı bir muamele teşkil ettiğine hükmetmiştir. Mahkeme, bu tür bir profesyonel dışlama ve yok sayma uygulamasının Anayasa'nın 15. maddesinde güvence altına alınan kişinin manevi varlığının korunması hakkını, insan onuru ilkesini (İspanya Anayasası m. 10/1) ve eşit koşullarda kamu görevine girme hakkını (İspanya Anayasası m. 23/2) ihlal ettiğini belirtmiştir. Bu çerçevede Mahkeme, mobbingin tespiti için mutlaka saldırgan veya fiziksel nitelikte davranışların aranmasının gerekmediğini; çalışanın sistematik biçimde pasifize edilmesinin de bir anayasal hak ihlali oluşturduğunu kabul etmiştir. İspanya AYM, E. 901/2018 (Amparo), K. 56/2019, K.T. 6 Mayıs 2019, (ECLI:ES:TC:2019:56), Resmî Gazete S. 138, 10 Haziran 2019. Türk Anayasa Mahkemesi, mobbing iddialarını Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrası kapsamında değerlendirmekte ve bu değerlendirme çerçevesinde devlete düşen pozitif yükümlülüklerin kapsamını açık biçimde ortaya koymaktadır. Mahkeme, mobbinge ilişkin kararlarında devletin hem önleyici hem de giderim sağlayıcı nitelikte yükümlülüklerinin bulunduğunu sıklıkla vurgulamaktadır. Bu yöndeki kararlar için bkz. AYM Zülküf Kılıç, B. No: 2018/27032, 14/9/2022, § 31; AYM, Ebru Bilgin [GK], B. No: 2014/7998, 19/7/2018, § 82; AYM Mehmet Bayrakçı (4), B. No: 2019/466, 2/5/2023, § 71.

<sup>6</sup> Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, sy 2 (Haziran 1996): 167 ; Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, ve Gail Pursell Elliott, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace* (Ames, Iowa: Civil Society Pub., 2005), 21; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 702; Tınaz, Bayram ve Ergin, *Mobbing*, 4; F. Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, 1. bası (Cağaloğlu, İstanbul: Beta, 2007), 5-6; Abdullah Harun Tekin, *Anayasa*

hayvanlardaki kolektif saldırganlık davranışlarından esinlenerek okullarda meydana gelen akran zorbalığına ilişkin hareketleri tanımlamak için benimsemiştir.<sup>7</sup> Kavramın alışma yaşamı bağlamında sistematik bir biçimde ele alınması ise 1980’li yıllarda Heinz Leymann’ın çalışmalarına dayanmaktadır. Leymann, işyerinde hedefe yönelik, srekliлик arz eden ve mağdurun mesleki varlığını aşındırmaya yönelen davranış örüntülerini “mobbing” terimi ile tanımlamış ve kavramı çalışma yaşamına zglemiştir.<sup>8</sup> Bu terim tercihinin sebebi, çalışanlar arasında gözlemlenen uzun süreli, sistemli ve düşmanca saldırılar ile hayvan sürülerinin dışlama davranışlarındaki benzerliklerdir.

Mobbing, özellikle 1990’lı ve 2000’li yılların başında uluslararası literatürde çalışma yaşamının yapısal sorunlarından biri olarak ele alınmaya başlanmış ve çeşitli disiplinlerin ortak inceleme alanı haline gelmiştir.<sup>9</sup> 2000’li yılların başından itibaren psikoloji, sosyoloji ve hukuk gibi farklı disiplinlerin ortak ilgi alanı haline gelen mobbing, 2010’lu yıllardan sonra içtihatlarda somutlaşmaya başlamış ve kavramın hukuki boyutu giderek daha görünür hale gelmiştir. Türkiye’de de mobbing kavramının gelişimi uluslararası literatürle paralel bir seyir izlemiştir.

---

*Mahkemesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eřitlik Kurumu Kararlarında Mobbing* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024), 17; Senem Deđer, *İşyerinde Psikolojik Taciz* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024), 5; Ayšenor Purde Usta, *İř Hukukunda Siber Mobbing* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2026), 7; zgr Ođuz, “İř Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırılmal Hukuk Bağlamında Bir Deđerlendirme,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 33, no. 1 (2025): 239–261.

<sup>7</sup> Leymann, “Mobbing at Work”, 167; Davenport, Schwartz ve Elliott, *Mobbing*, 21; Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*, 3. bası (İstanbul: Beta, 2011), 12; Tınaz, Bayram ve Ergin, *Mobbing*, 4; Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, 6; Salim Yunus Lokmanoğlu, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, sy 30 (Nisan 2017): 379; Purde Usta, *İş Hukukunda Siber Mobbing*, 8.

<sup>8</sup> Leymann, “Mobbing at Work”, 167; Davenport, Schwartz, ve Elliott, *Mobbing*, 21; Tınaz, Bayram ve Ergin, *Mobbing*, 4; Mollamahmutoğlu, Astarlı, ve Baysal, *İş Hukuku*, 702 (dn.2139); Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, 7; Arzu Arslan Ertürk, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan rnekler”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1 (Haziran 2014): 288; Erdem zdemir, *İş Uyuşmazlıklarında İspat* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025), 2:1379.

<sup>9</sup> Michelle R. Tuckey vd., “Workplace Bullying as an Organizational Problem: Spotlight on People Management Practices.”, *Journal of Occupational Health Psychology* 27, sy 6 (Aralık 2022): 542; Arslan Ertürk, “Mobbing”, 286; Ali Güzel ve Emre Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırılmal Hukuk”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, sy 14 (2007): 511; zdemir, *İş Uyuşmazlıklarında İspat*, 2:1378; Hediye Ergin, “Oldukça Eski, Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, içinde *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010), 1:245; Hatice Hilal Tiritğlu Ersoy, “Yargı Kararları erevesinde İşyerinde Psikolojik Tacizin İspatı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 31, sy 1 (Temmuz 2025): 1101; Purde Usta, *İş Hukukunda Siber Mobbing*, 9.

## B. Terim

Çalışma ilişkilerinde mobbing; işyeri zorbalığı (*workplace bullying / bullying at work*),<sup>10</sup> işyeri tacizi (*workplace harassment*),<sup>11</sup> manevi taciz (*harcèlement moral / moral harassment*),<sup>12</sup> “psikolojik terör” (*psychic terror*),<sup>13</sup> psikolojik taciz (*psychological harassment*),<sup>14</sup> “işyerinde mağdurlaştırma/kurbanlaştırma (*victimization at work*)”,<sup>15</sup> “psikolojik yıldırma”<sup>16</sup> gibi farklı terimlerle de ifade edilmektedir.<sup>17</sup> İş hukuku öğretisinde mobbing çoğunlukla “psikolojik taciz (mobbing)” terimi ile ifade edilmekte olup,<sup>18</sup> içtihatlarda ise kimi zaman yalnızca “psikolojik taciz”, kimi zaman yalnızca “mobbing”, kimi zaman ise her iki terimin birlikte “psikolojik taciz (mobbing)” şeklinde kullanıldığı görülmektedir.<sup>19</sup> TBK

- 
- <sup>10</sup> Michelle R. Tuckey vd., “Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors.”, *International Journal of Stress Management* 16, sy 3 (Ağustos 2009): 215 vd.; Tuckey vd., “Organizational Problem”, 544 vd.; Mogens Agervold, “Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on Empirical Study”, *Scandinavian Journal of Psychology* 48, (2007): 161-162.
- <sup>11</sup> Danise Salin, “Organizational Responses to Workplace Harassment – An Exploratory Study”, *Personnel Review* 38, sy 1 (2009): 26 vd.
- <sup>12</sup> Vanessa Rissi, Jandir Pauli, Simone Nene Portela Dalbosco, Kelly Zanon de Botoli Pisioni, “Work Organization, Psychological Violence and Moral Harassment: Panorama of the Brazilian Context in Health Institutions”, *Psychology* 6, sy 9 (2025): 1051 vd.
- <sup>13</sup> Katherine Lippel, “The Law of Workplace Bullying: An International Overview,” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 32, no. 1 (Fall 2010): 1–14; Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” *Violence and Victims* 5, no. 2 (1990): 119–126.
- <sup>14</sup> Dünya Sağlık Örgütü (*World Health Organization-WHO*), Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Worker’s Health Series, No.4, 2003, s.12.
- <sup>15</sup> İsveç’te 1993 yılında yayımlanan “Victimization at Work” başlıklı Yönetmelikte bireysel çalışanlara yönelik tekrarlanan, kınanabilir veya açıkça olumsuz eylemlerin saldırgan bir biçimde yöneltilmesi ve bunun sonucunda ilgili çalışanın işyeri topluluğu dışına itilmesi durumu mağduriyet olarak ifade edilmiştir. [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12\\_sweden.pdf#:~:text=be%20subjected%20to%20victimization,placed%20outside%20the%20workplace%20community.](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf#:~:text=be%20subjected%20to%20victimization,placed%20outside%20the%20workplace%20community.) (E.T. 21.02.2026)
- <sup>16</sup> Hacı Ali Aygün, “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma,” *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3, no. 5 (2012).
- <sup>17</sup> Kavramı ifade etmek için kullanılan terimler için ayrıca bkz.
- <sup>18</sup> Güzel ve Ertan, “Hukuksal Bakış”, 510; Hediye Ergin, “İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkışı ve Sonuçları”, *Ceza Hukuku Dergisi* 4, sy 11 (2009): 161 vd.; F. Burcu Savaş Kutsal, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Toprak İşveren Dergisi*, 2015, 2 vd.; F. Burcu Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Journal of Istanbul University Law Faculty* 74 (Haziran 2016): 617 vd.; Canan Ünal, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin ve İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 10, sy 37 (2013): 16 vd.; S. Alp Limoncuoğlu, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 105 (2013): 51; Arslan Ertürk, “Mobbing”, 285.
- <sup>19</sup> Yargıtay 9. H.D., E.2016/17859, K.2016/17644; Yargıtay 22. H.D. (Kapatılan), E.2016/6932, K.2017/31060; Yargıtay 22. H.D. (Kapatılan), E.2017/9918, K.2018/6568; Yargıtay 4. H.D., E.2019/1136, K.2019/4695; Yargıtay HGK E.2012/9-1925, K.2013/1407; Danıştay 12. D. E. 2015/6046, K. 2017/6537, Danıştay 2. D. E.2011/5125, K.2015/4394. (Lexpera).

m. 417’de ise kavramı ifade etmek için “psikolojik taciz” terimine yer verilmiştir.<sup>20</sup> Her ne kadar TBK’da ve bazı yargı kararlarında “psikolojik taciz” terimi kullanılsa da bu çalışmada “mobbing” teriminin tercih edilmesi uygun görülmüştür.

### C. Tanım

Genel olarak mobbing, rastlantısal bir anlaşmazlık ya da tekil bir çatışmadan ziyade; mağduru yıldırma, dışlama veya işyerinden uzaklaştırmak amacıyla gerçekleştirilen davranışlar bütünüdür.<sup>21</sup> Bu olgu, özünde çalışanın kişiliğini ve mesleki varlığını hedef alan; çalışma ortamını düşmanca ve itibarsızlaştırıcı bir iklime dönüştüren davranışlar bütünüdür. Mobbing için yeknesak bir tanım getirmek, disiplinler arası boyutu, sosyal ve psikolojik bir olgunun hukuki açıdan kavramsallaştırılmasını gerektirdiği düşünüldüğünde çeşitli güçlükler arz etmektedir. Kaldı ki, katı ve sınırlayıcı bir tanım koruma alanının daralması aksine fazla geniş bir tanım ise belirsizlik riski barındırmaktadır. Ayrıca fenomenolojik boyutu söz konusudur. Ancak bu güçlüklerine rağmen hukuki koruma alanının kapsamının belirlenmesi ve benzer kavramlardan ayrılarak yaptırıma bağlanabilmesi bir tanım ya da tespit ihtiyacı doğurmaktadır. Aşağıda ele alacağımız üzere bu ihtiyaç çerçevesinde bazı hukuk sistemlerinde yasal bir tanım getirilirken bazı sistemlerde ise yaptırıma bağlamakla yetinilmiştir. Açık yasal tanıma bağlanmadığı sistemlerde ise içtihatlar ya da öğreti tarafından belirlenen unsurlar aracılığıyla mobbing olgusu tespit edilmektedir.

Türk hukukunda mobbing yasal bir tanıma kavuşturulmamıştır. 2025/3 İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nde, “*çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz*” ifadelerine yer verilmiştir.<sup>22</sup> Mobbing kavramı, Türk iş hukuku öğretisinde farklı şekillerde

<sup>20</sup> Türk Borçlar Kanunu, 6098 (2011), md. 417/1. “*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.*”

<sup>21</sup> Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims* 5, sy 2 (Ocak 1990): 119.; Leymann, “Mobbing at Work”, 167; Davenport, Schwartz ve Elliott, *Mobbing*, 33; Stale Einarsen vd., “The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition”, içinde *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, ed. Stale Einarsen vd. (Florida: CRC Press, 2011), 4,9; Ståle Einarsen, “Harassment and Bullying at Work”, *Aggression and Violent Behavior* 5, sy 4 (Temmuz 2000): 380; Michelle R. Tuckey vd., “Workplace Bullying”, 215-216.

<sup>22</sup> Benzer şekilde İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu 11/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde, “Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve

tanımlanmaktadır.<sup>23</sup> Bizim de benimsediğimiz bir tanıma göre, mobbing, işçiye karşı sistematik hale gelen onur kırıcı, küçültücü, yıldırıcı ve genellikle işçinin istifasını sağlama amacı taşıyan davranışlar bütünüdür.<sup>24</sup> Öğretide mobbinge ilişkin farklı tanımlar bulunsa da, kişinin manevi bütünlüğünü hedef alması, sistematik nitelik taşıması, belirli bir süreye yayılması ve kasıtlı davranışlardan oluşması gibi temel unsurları bakımından görüş birliği bulunduğu görülmektedir.<sup>25</sup> Bu unsurların tamamının mobbingin varlığının kabul edilebilmesi açısından aranması gerekip gerekmediği ise aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

## II. ULUSLARARASI VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MOBBİNGE KARŞI KORUMANIN HUKUKİ VE NORMATİF ÇERÇEVESİ

### A. Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Mobbinge Karşı Koruma

Bireyin maddi ve manevi bütünlüğü üzerindeki etkileri, temel hakların ihlaline yol açması ve yaygınlığı gibi nedenlerle mobbing ulusal hukukun ötesinde uluslararası düzenlemelere de konu olan bir insan hakları sorunudur. Aşağıda, mobbingin uluslararası çalışma hukuku, Avrupa Birliği hukuku ve Avrupa insan hakları hukuku çerçevesinde nasıl

---

saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin” ifadesine yer verilmişti.

<sup>23</sup> Örneğin, Çelik ve diğerleri mobbingi işyerinde bir kişiye yönelik onur zedeleyici, aşağılayıcı veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreç olarak tanımlamışlardır. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 374; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal’a göre ise mobbing işçinin ruhsal bütünlüğüne, birey olarak haysiyetine yönelen, işyerindeki dışlayıcı ve aşağılayıcı her türlü davranıştır. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 702. Savaş Kutsal ise mobbingi amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana karşı bilerek ve isteyerek sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırı olarak ifade etmektedir. Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, 8; Savaş Kutsal, “Psikolojik Taciz”, 624; Savaş Kutsal, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 4. Öğretideki diğer tanımlar için ayrıca bkz. Sümer, *İş Hukuku*, 93; Aydın ve Ezer, *Bireysel İş Hukuku*, 311; Taşkent vd., *İş Hukuku*, 169; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 344, 347-350; K. Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum* 1, sy 36 (Ocak 2013): 121; Arslan Ertürk, “Mobbing”, 293; Lokmanoğlu, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, 385; Purde Usta, *İş Hukukunda Siber Mobbing*, 20. Anayasa Mahkemesi tarafından mobbing, “*Mobbing olarak tabir edilen ve 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 tanımlanan psikolojik taciz niteliğindeki eylem, işlem ya da ihmaller...*” şeklinde tanımlanmaktadır. AYM, Hacer Kahraman, B. No: 2013/7935, 20.04.2016, § 67. Aynı yönde: AYM, Aynur Özdemir ve Diğerleri, B. No: 2013/2453, 24.03.2016, § 77.

<sup>24</sup> Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 462.

<sup>25</sup> Mobbingin unsurları için bkz. Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, 43 vd.; Savaş Kutsal, “Psikolojik Taciz”, 622-623; Tınaz, Bayram ve Ergin, *Mobbing*, 64 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 349 vd.; Arslan Ertürk, “Mobbing”, 293 vd.; Özdemir, *İş Uyuşmazlıklarında İspat*, 2: 1381 vd.; Sevimli, “İşçinin Kişiliğinin Korunması”, 116 vd.; Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 15 vd.; Lokmanoğlu, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, 385 vd.; Purde Usta, *İş Hukukunda Siber Mobbing*, 47 vd.

kavramsallaştırıldığı ve hangi mekanizmalarla korunduğu karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İşyerinde Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşmesi, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi bağlamında mobbing olgusunu da kapsayan temel normatif metinlerden biridir.<sup>26</sup> Sözleşme, “şiddet ve taciz” kavramını; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik nitelikte zarar doğuran ya da doğurma ihtimali bulunan kabul edilemez davranışlar ve uygulamalar olarak geniş bir çerçevede tanımlamakta ve bu yönüyle mobbing olgularını da şiddet ve taciz şemsiyesi altında kapsamına dâhil etmektedir.<sup>27</sup> Bu sözleşme çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin kapsamlı ve çağdaş bir koruma rejimi öngörmesine rağmen, Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.<sup>28</sup> Bu durum, uluslararası standartlarla uyumun eksik kalması sorununu gündeme getirmektedir. Her ne kadar Türk hukukunda işyerinde şiddet, taciz ve mobbinge karşı dolaylı ve parçalı koruma mekanizmaları mevcut olsa da, 190 sayılı Sözleşmede yer alan, işyeri kavramının genişletilmesi, üçüncü kişilerden kaynaklanan şiddetin kapsama alınması ve devletin önleyici pozitif yükümlülüklerinin açık biçimde tanımlanması, mevcut iç hukukun ötesine geçen bir koruma düzeyi sağlamaktadır. Bu çerçevede Türkiye'nin sözleşmeyi onaylamamış olmasının çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadelede normatif ve kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi bakımından eksiklik olduğu söylenebilir.

ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'ni tamamlayıcı nitelikteki 206 sayılı Tavsiye Kararı, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi, tespiti ve giderilmesine yönelik olarak Sözleşme hükümlerini tamamlayıcı ve somutlaştırıcı nitelikte ayrıntılı öneriler içermektedir.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> ILO, *Sözleşme No. 190: İş Yerinde Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme*, (Convention No. 190: *Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work*) (Cenevre: ILO, 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). (E.T. 18 Şubat 2026)

<sup>27</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi-Aile İçi Şiddet-Çalışma Yaşamı İlişkisi”, *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy 1 (2020): 21-42; Kadriye Bakırcı, “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*, sy 151 (2020): 29-60; Dilek Dulay Yangın, *Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz - Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Bağlamında Bir İnceleme* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2025), 32 vd.

<sup>28</sup> Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinin tam listesi için bkz. <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/turkiyenin-onayladigi-ilo-sozlesmeleri> (E.T. 18 Şubat 2026).

<sup>29</sup> ILO, *Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı (Violence and Harassment Recommendation)*, 2019 (No. 206). Cenevre: ILO, 2019.

Sözü geçen Tavsiye Kararı, şiddet ve tacizin yalnızca bireysel davranışlar olarak değil, yapısal ve kurumsal bir sorun olarak ele alınması gerektiğini vurgulamakta; devletlere ve işverenlere önleyici politikalar geliştirme, risk değerlendirmesi yapma, işyeri düzeyinde açık prosedürler oluşturma ve etkili başvuru ile giderim mekanizmaları tesis etme yönünde kapsamlı tedbirler önermektedir.<sup>30</sup>

Avrupa Birliği hukukunda mobbing, özellikle eşit muamele mevzuatı kapsamında, çoğu zaman ayrımcılığın özel bir görünümü olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımın temelini, 2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Direktifi oluşturmaktadır. Sözü geçen Direktif, 2. maddesinin 3. fıkrasında tacizi, eşit muamele ilkesini ihlal eden bir davranış türü olarak tanımlamakta ve yasaklamaktadır.<sup>31</sup> Benzer şekilde 2006/54/EEC sayılı Cinsiyet Eşitliği Direktifi'nin 2. maddesi, tacizi, kişinin onurunu zedelemek ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rahatsız edici bir ortam yaratmak amacı veya etkisi bulunan davranışlar olarak açıkça tanımlamaktadır.<sup>32</sup> Ayrıca belirtelim ki, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki psikososyal riskler bakımından işverene önleme ve koruma yükümlülükleri getirmekte olup, mobbing de bu kapsamdadır.<sup>33</sup> Müstakil bir

---

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206) (E.T. 17.02.2026)

<sup>30</sup> ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, işyerinde şiddet ve tacizi (mobbing dâhil) geniş bir çerçevede ele alırken; bu olgunun iş sağlığı ve güvenliği kapsamında özellikle psikososyal tehlike/risk niteliği taşıyan yönleri, ILO'nun İSG rejimiyle de desteklenmektedir. Bu bağlamda, işverenin güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını sağlama yükümlülüğünü düzenleyen 1981 tarihli C155-İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (*Occupational Safety and Health Convention*) ile bunun uygulanmasına ilişkin rehber nitelikteki R164- İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı (*Occupational Safety and Health Recommendation*) ve 2006 tarihli ulusal İSG politikalarının geliştirilmesine yönelik C187 - İş Sağlığı ve Güvenliği için Teşvik Edici Çerçeve Sözleşmesi (*Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*) mobbingin önlenmesi bakımından tamamlayıcı normatif dayanaklar sunmaktadır. Öte yandan şiddet ve taciz davranışlarının cinsiyet, ırk, din, engellilik vb. temellerle bağlantılı biçimde ayrımcılık üretmesi veya ayrımcılığın bir görünümü hâline gelmesi durumunda, 1958 tarihli C111-İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesi (*Discrimination of Employment and Occupation Convention*) ve R111 – İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Tavsiye Kararı (*Discrimination Employment and Occupation Recommendation*) ayrıca dikkate alınmalıdır. Sözü geçen düzenlemelere ulaşmak için bkz. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=1000:1](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:1) (E.T. 17.02.2026)

<sup>31</sup> Avrupa Birliği. 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EEC sayılı, İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi (*Council Directive Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*). Resmî Gazete (OJ) L 303, 2 Aralık 2000.

<sup>32</sup> Avrupa Birliği. 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EEC sayılı, İstihdam ve Meslek Alanında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (*Directive of the European Parliament and of the Council on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation*). Resmî Gazete L 204, 26 Temmuz 2006.

<sup>33</sup> AB, 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı, Çalışanların İşyerinde Güvenlik ve Sağlığının İyileştirilmesini Teşvik Etmeye Yönelik Tedbirlerin Getirilmesine İlişkin Konsey Direktifi (*Council Directive on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work*).

düzenleme yapılmamış olsa da Avrupa Birliği'nin temel amaçları arasında yer alan çalışanların onurunun ve eşitliğin korunması ilkeleri dolaylı olarak mobbing ile de ilgilidir.<sup>34</sup> Ayrıca kapsamlı bir düzenleme ihtiyacı da dile getirilmektedir.

Avrupa Parlamentosu'nun 11 Eylül 2018 tarihli Kararı'nda Komisyonu mobbing bakımından güncellenmiş, kapsamlı ve yeknesak bir tanıma yer veren bir düzenleme yapmaya davet etmiştir. Böylece normatif düzeyde Avrupa Komisyonu ve üye devletlere bağlayıcı bir AB mevzuatı oluşturma çağrısında bulunmakta; mobbing ve cinsel tacize ilişkin tanımların güncellenmesini, veri toplama ve izleme mekanizmalarının güçlendirilmesini ve özellikle önleyici politikaların geliştirilmesini talep etmektedir. Üye devletlerden; işyerlerinde sıfır tolerans politikaları benimsemeleri, güvenli ve gizli şikâyet yolları oluşturmaları, etkili yaptırımlar öngörmeleri ve çalışanlara yönelik zorunlu eğitim programları düzenlemeleri istenmektedir. Karar doğrudan bağlayıcı bir hukuk normu olmaktan ziyade, AB düzeyinde gelecekteki mevzuat ve politika gelişmeleri için güçlü bir siyasal ve normatif referans niteliği taşımaktadır. Ayrıca kadınlara yönelik şiddet, cinsel taciz ve mobbinge karşı etkin koruma getirilmesi gerektiğini de ifade etmiştir.<sup>35</sup> Bu karar, işyerinde, kamusal alanlarda ve siyasal yaşamda mobbing ve cinsel tacizin insan haklarının ihlali olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır. Karar; cinsel taciz ve mobbinge yalnızca bireysel davranışlar değil, patriarkal güç ilişkilerinin ve cinsiyet temelli ayrımcılığın sonucu olan sistemik sorunlar olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle çevrimiçi taciz, siber mobbing ve kadın siyasetçilere yönelik cinsiyet temelli saldırılar, karar metninde yeni ve yükselen tehdit alanları olarak öne çıkmaktadır. Avrupa Parlamentosu, mağdurların şikâyet mekanizmalarına erişimde yaşadığı korku, damgalanma ve misilleme riskine özel vurgu yaparak, yaygın bildirim eksikliğinin altını çizmektedir. Kanaatimizce de kararda belirtilen konulardaki düzenleme ihtiyacı yadsınmaz. Türk Hukuku bakımından da kararda belirtilen hususları içerir bir düzenleme ihtiyacı söz konusudur.

---

Resmî Gazete (OJ) L 183, 29 Haziran 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391> (E.T. 17.02.2026).

<sup>34</sup> Loïc Lerouge and L. Camille Hébert, "The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France's New Sexual Harassment Law," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 35, no. 1 (Fall 2013): 93–122.

<sup>35</sup> Avrupa Parlamentosu, İşyerinde, Kamusal Alanlarda ve Siyasal Yaşamda Mobbing ve Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Tedbirler, (*Measures to Prevent and Combat Mobbing and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU*) 11 Eylül 2018 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı (2018/2055(INI)), Avrupa Birliği Resmî Gazetesi, C 433/31, 23 Aralık 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52018IP0331> (E.T. 18 Şubat 2026).

Avrupa Konseyi sosyal haklar sistemi bakımından, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi, işyerinde onur hakkını tanıyarak çalışanların cinsel taciz ve mobbing dâhil her türlü onur kırıcı davranışa karşı korunmasını öngörmektedir.<sup>36</sup> Şunu da belirtelim ki, 2007 yılında Avrupa Sosyal tarafları (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ve CEEP arasında) İşyerinde Şiddete İlişkin Anlaşmayı (*Framework Agreement on Violence and Harassment at Work*) kabul etmişlerdir.<sup>37</sup> Sözü geçen Anlaşmada taciz, bir ya da birden fazla çalışanın ya da yöneticinin, işle bağlantılı koşullarda, tekrar eden ve kasıtlı kötü muameleye, tehdide ve/veya küçük düşürmeye maruz bırakılması olarak tanımlanmıştır. Bu Anlaşma ile Avrupa'daki işletmelerden her türlü taciz ve şiddete karşı “sıfır tolerans” politikası benimsemeleri ve taciz ve şiddet halinde uygulanacak prosedürleri belirlemeleri istenmektedir. Ayrıca bu vakalara ilişkin yürütülecek süreçlerde insan onuru, gizlilik, tarafsızlık, adil muamele ilkelerinin benimsenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Kanaatimizce, bu Anlaşma sosyal diyalog temelli norm üretiminin önemli bir örneği olarak değerlendirilmelidir. Hukukumuz açısından bakıldığında, 6356 sayılı Kanun'un 33. maddesinde düzenlenen çerçeve anlaşmalar yoluyla sosyal taraflar benzer düzenlemeler getirebilecektir.<sup>38</sup>

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde “mobbing” veya “psikolojik taciz” terimi açıkça yer almamakla birlikte, AİHM, iş ilişkisi bağlamında ileri sürülen mobbing, kurumsal baskı ve sistematik dışlama iddialarını, hak temelli bir analiz yoluyla Sözleşme denetimine tâbi tutmaktadır.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> Avrupa Konseyi. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. Strazburg, 3 Mayıs 1996. Adı geçen Şartın 26. maddesi, “Çalışanların çalışma yaşamında onurlarının korunmasına ilişkin hakkın etkin biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraflar; işveren ve çalışan örgütleriyle istişare içinde olarak: ... İşyerinde veya işle bağlantılı olarak bireysel çalışanlara yönelen, tekrarlayıcı nitelikteki kınanabilir ya da açıkça olumsuz ve aşağılayıcı davranışlara ilişkin farkındalığı, bilgilendirmeyi ve önlemeyi teşvik etmeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumak üzere gerekli tüm uygun tedbirleri almayı taahhüt ederler”. <https://rm.coe.int/168007cf93> Özellikle ikinci maddenin mobbing ile doğrudan bağlantılı olduğunu süren yazarlar bulunmaktadır. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 700.

<sup>37</sup> Avrupa Sosyal Tarafları. 26 Nisan 2007 tarihli, İşyeri Taciz ve Şiddet Çerçeve Anlaşması (*Framework Agreement on Harassment and Violence at the Workplace*). <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-the-workplace-2007#:~:text=Content%20of%20the%20ETUC,Aim> (E.T. 17.02.2026). Avrupa Komisyonu'nun Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 138. maddesi uyarınca işyerinde şiddet ve bunun iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerine ilişkin Avrupa sektörler arası sosyal tarafları tarafından müzakere edilmiştir. İmzacı tarafların ulusal sosyal taraf örgütleri tarafından, uygulanacaktır.

<sup>38</sup> 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre, çerçeve sözleşme, “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi” ifade etmektedir.

<sup>39</sup> Gülây Aslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Hayatına Saygı Hakkı*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi, (Ankara: Avrupa Konseyi, 2019), 47-48; Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, 1. bası (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015), 183-85;

## B. Karşılaştırmalı Hukukta Mobbinge Karşı Hukuki Koruma Mekanizmaları

### 1. Genel Olarak Mobbinge Mücadele Yaklaşımları

Karşılaştırmalı hukuka bakıldığında mobbinge mücadele kapsamında iki temel normatif yaklaşım öne çıkmaktadır. İlk yaklaşımda, mobbinge ilişkin olarak kanun metninde açık ve özel yasal getirilmesi söz konusudur. Fransa ve Portekiz hukukundaki düzenlemeler bu yaklaşıma örnek teşkil etmektedir.<sup>40</sup> İkinci yaklaşımda ise mobbing, yasal bir düzenleme ile açıkça tanımlanmamış; daha genel bir hukuki çerçeve içerisinde ele alınmış ve öğretide ile yargı kararlarında geliştirilen unsurların somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediğinin değerlendirilmesine bağlı olarak koruma sağlanmıştır. Almanya, İspanya ve Türkiye bu yaklaşımın benimsendiği ülkelerdendir.<sup>41</sup> Bu yaklaşımın benimsendiği sistemlerde, kişiliğin korunması, işverenin gözetme ve koruma borcu ile eşit muamele ilkesi gibi genel hükümler mobbing bakımından uygulama alanı bulmaktadır. Bu sistemde mobbing, unsurların varlığına göre tespit edilerek genel hükümler çerçevesinde uygulanacak yaptırımlar belirlenmektedir. Almanya, İspanya ve Türkiye’de mobbing olgusu, ağırlıklı olarak iş ve idari yargı içtihadı aracılığıyla, somut olayların özellikleri dikkate alınarak ve benimsenen unsurların varlığı çerçevesinde belirlenmekte; anayasa yargısı ise kişilik hakları, insan onuru ve etkili başvuru hakkı ekseninde daha çok çerçeveleyici bir işlev üstlenmektedir. Mobbinge ilişkin özel bir düzenleme bulunmayan ülkelerde “insan onuru” anayasal koruma altına alınmışsa (İspanya vb.), mobbing iddiaları sözleşmeye aykırılık ya da haksız fiil sorumluluğunun yanı sıra bir

---

Dilara Yüzer Eltimur, *AİHS Kapsamında Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunmasında Devletin Pozitif Yükümlülükleri*, 1. bası, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 504.

<sup>40</sup> Benzer düzenleme yöntemi ile Belçika hukukunda da karşılaşılmaktadır. Çalışan Refahı Kanunu’nda (*Belgian Well-being Act*) “işyerinde psikososyal riskler” ve ayrıca “işyerinde taciz” tanımına yer verilmiştir. Söz geçen Kanun’da yer alan tanıma göre, işyerinde taciz, işletme veya organizasyon içinde veya dışında belirli bir zaman dilimi boyunca gerçekleşen ve hukuka aykırı nitelikte birden fazla davranıştan oluşan bir süreçtir. Bu davranışların amaç veya sonucu, bir çalışanın ya da ilgili hüküm kapsamına giren bir kişinin, kişiliğinin, onurunun veya fiziksel ya da psikolojik bütünlüğünün, işini icra ederken zarar görmesi, görev veya statüsünün tehlikeye düşürülmesi yahut özellikle sözlü ifadeler, tehditler, eylemler, mimik ve jestler ya da tek taraflı iletişim aracılığıyla tehditkâr, düşmanca, küçük düşürücü veya zarar verici bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır (md.32ter). Ayrıca alınması gereken önlemler de devam eden hükümler aracılığıyla kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. [https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act\\_well-being.pdf](https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act_well-being.pdf) (E.T. 20. 02. 2026). Açık ve özel yasak getiren diğer bazı ülkeler Güney Avustralya ve İsveç’tir. Ayrıca bkz. Lippel, “The Law of Workplace Bullying”, 6. Mobbinge ilişkin karşılaştırmalı hukuk düzenlemeleri için ayrıca bkz. Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 55 vd.

<sup>41</sup> Şili ve Amerika Birleşik Devletleri de genel hukuki çerçeve kapsamında mağdurların koruma altına alındığı ülkelerdendir. Ayrıca bkz. Lippel, “The Law of Workplace Bullying”, 6.

temel hak ihlali olarak da ileri sürülebilmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Belçika ve Fransa'daki düzenlemeler de tanım verilirken işçinin onurunun ihlali de zikredilmiştir.<sup>42</sup>

Aşağıda öncelikle mobbingin açıkça tanımlandığı ve yasaklandığı sistemlere örnek olmak üzere Fransız hukuku ve Portekiz hukuku ele alınacak ardından, açık yasal düzenleme bulunmayan ülkelerden Alman ve İspanyol hukuk sisteminde mobbinge mücadeleyle ilişkin normlar üzerinde durulacaktır.

## 2. Fransız Hukuku

Fransız hukukunda mobbing,<sup>43</sup> İş Kanunu'nda taciz ana başlığı altında düzenlenmiş olup, çalışma koşullarını kötüleştirme amacı ya da etkisi olan, tekrarlanan, temel hakkını ihlal eden, fiziksel ya da ruhsal sağlığını zedeleyen veya mesleki geleceğini tehlikeye düşüren fiillere çalışanların maruz bırakılması açıkça yasaklanmaktadır.<sup>44</sup> Bu tanımda yer verilen unsurlar çerçevesinde mobbingden söz edilebilmesi; 1- tekrarlanan eylemlerin söz konusu olması, 2- bu eylemlerin çalışma koşullarının bozulmasına yol açma amacı ya da etkisi bulunması, 3- haklarına ve onuruna zarar verebilecek, fiziksel ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyebilecek veya mesleki geleceğini tehlikeye düşürebilecek nitelikte olması gerekmektedir. Düzenlemeden anlaşılacağı üzere kasıt unsuru aranmamıştır.<sup>45</sup> “Amaç” ve “etki” alternatifli bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca belirtelim ki, zararın doğması değil zararın ortaya çıkma ihtimali mobbingin varlığını kabul için yeterli görülmüştür. Çalışanın kişilik hakları, onuru, sağlığı ve mesleki geleceğine yönelik potansiyel etki koruma altına alınmıştır.<sup>46</sup> Böylece mobbing çalışma ilişkisi içinde kişilik ve sağlık ihlali riski olarak değerlendirilmiştir.<sup>47</sup> İş sağlığı ve güvenliği

<sup>42</sup> Lippel, “The Law of Workplace Bullying”, 12.

<sup>43</sup> Fransa'da mobbing, “harcèlement moral (*psikolojik taciz*)” olarak kullanılmaktadır. Fransız Hukukunda mobbinge ilişkin olarak ayrıca bkz. ve krş. Oğuz, “İş Hukuku Bakımından Mobbing”, 255-256.

<sup>44</sup> Fransa İş Kanunu'nda (*Code du travail*) mobbing “Hiçbir çalışan, çalışma koşullarını kötüleştirme amacı veya etkisi olan, haklarını ve onurunu zedeleyebilecek, fiziksel veya ruhsal sağlığını bozabilecek veya mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek tekrarlanan mobbing eylemlerine maruz bırakılmamalıdır.” şeklinde düzenlenmiştir. Fransa İş Kanunu Bölüm II: Psikolojik Taciz (Madde L1152-1 ila L1152-6). Bu yaklaşım, hem özel sektördeki çalışma ilişkileri bakımından hem de kamu görevlileri için geçerlidir. Kamu Hizmeti Genel Kanunu'na (*Code général de la fonction publique*) “Hiçbir kamu çalışanı, çalışma koşullarını kötüleştirme amacı veya etkisi olan, haklarını ve onurlarını zedeleyebilecek, fiziksel veya ruhsal sağlıklarını bozabilecek veya mesleki geleceklerini tehlikeye atabilecek tekrarlanan psikolojik taciz eylemlerine maruz bırakılmamalıdır.” Kamu hizmetleri Genel Kanunu Bölüm III: Tacizden korunma (Madde L133-2).

<sup>45</sup> Sophie Robin-Olivier, “French Prohibition of Harassment at Work: A Case of Complex Articulation of Moral and Sex, under European Influence,” *European Labour Law Journal* 1, no. 1 (January 2010): 141–146. Kast unsurunun aranmadığına ilişkin yargı kararları için ayrıca bkz. Leroughe/Hebert, “The Law of Workplace Harassment”, 111.

<sup>46</sup> Robin-Olivier, “French Prohibition of Harassment at Work”, 144.

<sup>47</sup> Leroughe/Hebert, “The Law of Workplace Harassment”, 110.

bağlamında işverenin çalışanın fiziksel sağlığının yanı sıra ruhsal güvenliğini de sağlamakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan zararın tazmini iş kazası ya da meslek hastalığı rejimi kapsamında da talep edilebilir.<sup>48</sup> İşverenin, psikolojik tacizi önlemek adına gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğu ise ayrıca ifade edilmiştir (L1152-4). Fail bir başka çalışan olduğunda disiplin yaptırımına tabi tutulması gerektiği de kanun koyucu tarafından açıkça belirtilmiştir (L1152-5). Ayrıca belirtelim ki, mobbing mağduruna arabulucuya başvuru imkânı sağlanmış, taraflar bu süreçte anlaşamadığı takdirde arabulucuya tarafları uygulanabilecek yaptırımlar ve mağdur için öngörülen usul güvenceleri hakkında bilgilendirilme yükümlüğü getirilmiştir (L1152-6). Böylece Fransa’da mobbing olgusu, hem ayrıntılı bir normatif çerçeveye kavuşturulmuştur. Şunu da ekleyelim ki, yargı içtihatlarıyla koruma alanı genişletilmiştir.<sup>49</sup> Bununla birlikte, özellikle tartışmalı fiiller bakımından meşru nedenler ileri sürüldüğünde işverenlerin sorumluluktan kurtulabildiği ve ölçülülük testinin bu bakımdan ihmal edildiği öğretide ileri sürülmektedir.<sup>50</sup> Fransız hukukunda mobbinge karşı ceza hukuku bağlamında öngörülmüş yaptırımlar da söz konusu olup, mobbing teşkil eden fiiller belirli koşullar altında hapis ve para cezası ile cezalandırılabilir.<sup>51</sup>

### 3. Portekiz Hukuku

Portekiz, Fransa’ya benzer biçimde, mobbingi kanun düzeyinde açıkça tanımlayan, yasaklayan ve yaptırıma bağlayan hukuk sistemleri arasında yer almaktadır. Portekiz Hukuku’nda mobbing psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmekte olup, işyerinde taciz yasal düzenlemelerde açıkça yasaklanmış ve kanuni bir tanıma kavuşturulmuştur. Bu alandaki temel düzenleme, Portekiz İş Kanunu’nun 29. maddesi olup, *taciz (assédio)*; kişinin onurunu

<sup>48</sup> Lerouge/Hebert, “The Law of Workplace Harassment”, 111.

<sup>49</sup> Fransa Danıştay (Conseil d’État)’nın yakın tarihli verdiği bir kararında gönüllü itfaiyeci (*sapeur-pompier volontaire*) olarak görev yapan bir kişinin, görev yaptığı idare tarafından mobbinge maruz bırakıldığı iddiasıyla yaptığı başvuruda, yargı mercileri öncelikle bu kişilerin kendilerine özgü bir statüye sahip olduklarını vurgulamış; bu nedenle ne iş hukuku kapsamında “işçi” ne de klasik anlamda kamu görevlisi statüsüne tabi olduklarını belirtmiştir. Bununla birlikte Mahkeme, bir gönüllü itfaiyecinin, idare tarafından tekrarlanan ve çalışma koşullarını bozucu nitelikteki davranışlara maruz bırakılması hâlinde; söz konusu davranışların kişinin hak ve onurunu zedelemesi, fiziksel veya psikolojik sağlığını bozması ya da mesleki geleceğini tehlikeye sokması durumunda, bu fiillerin mobbing teşkil eden bir hizmet kusuru olarak değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmiştir. Conseil d’État (Fransa), 10 Aralık 2025 tarihli, 497170 sayılı Karar, ECLI: FR: CECHR:2025:497170.20251210.

<sup>50</sup> Robin-Oliver, “French Prohibition of Harassment at Work” 145.

<sup>51</sup> Fransa Ceza Kanunu’na (*Code pénal*) göre “Bir başkasını, çalışma koşullarını kötüleştirmek, haklarını ve onurunu zedelemek, fiziksel veya ruhsal sağlığını bozmak veya mesleki geleceğini tehlikeye atmak amacıyla tekrarlanan sözler veya davranışlarla taciz etmek, iki yıl hapis ve 30.000 € para cezası ile cezalandırılır.” Fransa Ceza Kanunu Bölüm 5: Psikolojik Taciz (Madde 222-33-2) Söz konusu hükme, İş Kanunu’nun L.1152-4 maddesinde açıkça atıf yapılmaktadır.

zedeleyen, düşmanca veya aşağılayıcı bir çalışma ortamı yaratma amacı ya da etkisi bulunan, tekrarlayıcı nitelikteki istenmeyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır.<sup>52</sup> Ayrıca belirtelim ki, yedi ve daha fazla çalışanı olan işverenlere işyerinde tacizin önlenmesi ve bununla mücadele edilmesine yönelik iyi uygulama (etik) kurallarını kabul yükümlülüğü kanunla öngörülmüştür.<sup>53</sup> İşyerince taciz iddiasını öğrenen işverenin disiplin soruşturması başlatma yükümlülüğü de ayrıca düzenlenmiştir.<sup>54</sup> İşverenin mobbing sonucunda ortaya çıkan meslek hastalıklarından doğan zararların tazmininden sorumlu olduğu da kanunla düzenlemeye kavuşturulmuştur. Portekiz Yüksek Mahkemesi, mobbing olgusunun kabul edilebilmesi için; tekrarlanan bir davranışlar bütünü oluşturan, objektif olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü nitelikte, çalışanın onurunu zedeleyen eylemlerin varlığını aramakta; bu davranışların belirli bir süreklilik göstermesini, somut olumsuz sonuçlar doğurmasını ve ayrıca mağdura mesleki konumu, psikolojik sağlığı veya iş ilişkileri üzerinde yıkıcı etki yaratacak ağırlıkta olmasını gerekli görmektedir. Ancak mobbingin kabulü açısından failin özel bir zarar verme amacının bulunmasının zorunlu olmadığını kabul etmektedir.<sup>55</sup> Kanaatimizce de bu yaklaşım isabetlidir. Zira bize göre de, failin kastından öte mobbingin varlığı ve mağdura etkileri dikkate alınarak hukuki koruma sağlanıp sağlanmayacağı belirlenmelidir. Ayrıca belirtelim ki, gerek Fransız hukukunda gerekse de Portekiz hukukunda mobbingin failine disiplin yaptırımını uygulama zorunluluğunun kanunda açıkça düzenlemesi isabetli yaklaşımlardır.

<sup>52</sup> Portekiz İş Kanunu (*Código do Trabalho*) m. 29'a göre taciz; "Bir işe başvuru sürecinde, işyerinde, çalışma sırasında veya mesleki eğitim kapsamında ortaya çıkan, özellikle bir ayrımcılık unsuruna dayanıp dayanmadığına bakılmaksızın, bir kişiyi rahatsız etme veya küçük düşürme amacı veya etkisi bulunan, onun onurunu zedeleyen ya da korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya istikrarsızlaştırıcı bir ortam yaratan istenmeyen her türlü davranış" olarak tanımlanmaktadır. Aynı maddede cinsel taciz, sözlü, sözsüz veya fiziksel nitelikteki istenmeyen cinsel davranışlar olarak ayrıca düzenlenmiştir. Taciz fiili mağdura tazminat talep etme hakkı vermekte ve kanunda öngörülen cezai sorumluluk halleri saklı kalmak kaydıyla çok ciddi bir idari yaptırım öngörmektedir. Ayrıca taciz nedeniyle şikâyette bulunanlar ile tanıklar, kasıtlı olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunmadıkları sürece, yargılama süreci kesinleşinceye kadar disiplin yaptırımına tabi tutulamaz. [https://files.dre.pt/diplomastraduzidos/7\\_2009\\_CodigoTrabalho\\_EN\\_publ.pdf](https://files.dre.pt/diplomastraduzidos/7_2009_CodigoTrabalho_EN_publ.pdf). (E.T. 16. 02. 2026) Portekiz ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı tarafından kabul edilen ve işyerinde şiddet ile tacizin ortadan kaldırılmasını amaçlayan 190 sayılı Sözleşmeyi, 12/2024 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile onaylamıştır. Sözleşmenin tam metni, 10 Ocak 2024 tarihli Portekiz Resmî Gazetesi'nde yayımlanmıştır. Orijinal metin için bkz. <https://dre.tretas.org/pdfs/2024/01/10/dre-5607139.pdf>. (E.T. 16. 02. 2026)

<sup>53</sup> İlgili hüküm Portekiz İş Kanunu m. 127/1-k'de düzenlenmiştir.

<sup>54</sup> Portekiz İş Kanunu m. 29/5 hükmüne göre, taciz fiilinin işlenmesi, kanunda öngörülen cezai sorumluluk saklı kalmak kaydıyla, çok ağır bir idari kabahat teşkil eder. Taciz iddiasında bulunan kişi ile onun tarafından gösterilen tanıklar, kasıtlı hareket etmedikleri sürece, taciz nedeniyle başlatılan yargısal veya idari süreçlerde yer alan beyanlar ya da olgular sebebiyle, kesinleşmiş nihai bir karar verilinceye kadar disiplin cezasına tabi tutulamazlar; bu durum, dinlenilme hakkının kullanılmasını engellemez (m. 29/6).

<sup>55</sup> Portekiz Yüksek Mahkemesi (*Supremo Tribunal de Justiça*). Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, 11 Eylül 2019.

#### 4. Alman Hukuku

Alman hukukunda mobbinge ilişkin bir özel düzenleme bulunmamaktadır. Alman Medeni Kanunu'nun (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*) genel hükümleri başta olmak üzere, çeşitli mevzuat hükümleri mobbing iddialarında uygulama alanı bulmaktadır.<sup>56</sup> Alman Medeni Kanunu'nun 618. maddesi, işverenin işin ifası sırasında işçiyi yaşam ve sağlık bakımından koruma ve işyerinde güvenli bir düzen kurma yükümlülüğünü düzenlemektedir.<sup>57</sup> Bu yaklaşım, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5. maddesi ile sistematik biçimde tamamlanmaktadır.<sup>58</sup> Anılan hüküm, risk değerlendirmesinin yalnızca fiziksel tehlikelerle sınırlı olmayıp, işin niteliğinden kaynaklanan psikolojik yüklerin de dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu suretle mobbing, doğrudan tanımlanmasa dahi, önleyici iş sağlığı ve güvenliği perspektifinde dolaylı bir normatif zemin kazanmaktadır. Kamu hizmeti bakımından ise, Eyaletlerdeki Memurların Statü Hukukunun Düzenlenmesine İlişkin Kanun'un (*Beamtenstatusgesetz – BeamStG*) 45. maddesi, idarenin; memurun kişiliğini, sağlığını ve mesleki itibarını koruma yönündeki gözetim ve özen yükümlülüğünü açık biçimde ortaya koymaktadır.<sup>59</sup> Nitekim Federal İdare Mahkemesi, kamu görevlilerine yönelik mobbing iddialarında söz konusu hükmü esas almakta ve idarenin hareketsiz kalmasının dahi sorumluluk doğurabileceğini kabul

<sup>56</sup> Ayrıca bkz. Philipp S. Fischinger, “Mobbing: The German Law of Bullying,” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 32, no. 1 (2010): 153–184.

<sup>57</sup> Alman Medeni Kanunu'nun (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*) 618. maddesine göre “(1) Hizmetlere hak kazanan kişi, hizmetlerin yerine getirilmesi için temin etmesi gereken mekanları, ekipmanı veya cihazları temin edecek ve muhafaza edecek ve emri veya talimatı altında yerine getirilecek hizmetleri, hizmetin niteliğinin izin verdiği ölçüde, hizmetleri yerine getirmekle yükümlü kişiyi can ve sağlık tehlikesinden koruyacak şekilde düzenleyecektir. (2) Hizmeti yerine getirmekle yükümlü kişi hane halkına alınır, işveren, hizmeti yerine getirmekle yükümlü kişinin sağlığı, ahlaki ve diniyle ilgili olarak yaşam ve uyku yerleri, yiyecek, çalışma ve dinlenme süreleri konusunda gerekli düzenlemeleri ve düzenlemeleri yapacaktır. (3) Hizmete hak kazanan kişi, hizmeti yerine getirmekle yükümlü olan kişinin can ve sağlığına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmezse, 842 ila 846. maddelerin haksız fiillere ilişkin hükümleri, tazminat ödeme yükümlülüğüne kıyasen uygulanır”. Federal İş Mahkemesi içtihadında bu hüküm, işverenin yalnızca fiziksel risklere karşı değil, aynı zamanda psikososyal risklere ve işyeri kaynaklı psikolojik zararlara karşı da önleyici tedbirler alma yükümlülüğü bulunduğu şeklinde yorumlanmaktadır. (Bkz. Alman Federal İş Mahkemesi (BAG), 25 Ekim 2007 tarihli karar, E. 8 AZR 593/06).

<sup>58</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (*Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG*) 5. maddesinin 1. fıkrasına göre, “(1) İşveren, çalışanların yaptıkları işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları tehlikeleri değerlendirmek suretiyle, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınması gereken önlemleri belirlemekle yükümlüdür”. Sözü geçen hükmün 3. fıkrası ise, “Bir tehlike özellikle aşağıdaki hususlardan kaynaklanabilir: ... 6- İşyerinde psikolojik stres” ifadesine yer vermiştir. Ayrıca BGB § 242/2, BetrVG § 75/1 c.1, AGG § 12 ve ArbSchG § 3/1 hükümleri uyarınca işveren çalışanı psikososyal yüklenmeler ve işle bağlantılı stres kaynaklı sağlık risklerine karşı koruma yükümlülüğü altındadır. Eberhard Kiesche, “Mobbing in der Arbeitswelt: Präventiver Ansatz im Arbeitsschutz,” *ARP* (2025): 116.

<sup>59</sup> Eyaletlerdeki Memurların Statü Hukukunun Düzenlenmesine İlişkin Kanun (*Beamtenstatusgesetz – BeamStG*) madde 45 – Gözetim ve Özen Yükümlülüğü “İdare, hizmet ve sadakat ilişkisi çerçevesinde, memurların ve ailelerinin refahını, memuriyet ilişkisinin sona ermesinden sonraki dönem dâhil olmak üzere gözetmekle yükümlüdür. İdare, memurları görevlerinin ifası sırasında ve statüleri dolayısıyla korur”.

etmektedir. Mahkeme, değerlendirmesini tekil idari işlemler üzerinden değil, Federal İş Mahkemesi'nin yaklaşımıyla paralel biçimde, idari makamların tutum ve davranışlarının bütünsel ve sistematik etkisi temelinde gerçekleştirmektedir.<sup>60</sup>

Alman hukuk öğretisinde mobbing, bir çalışanın sistematik ve hedefe yönelik biçim de süreklilik arz eden davranışlar bütünü ile dışlanması, küçük düşürülmesi, iletişimden yoksun kılınması, hakarete ya da ayrımcılığa uğraması biçiminde tanımlanmaktadır.<sup>61</sup> Hukuki bir kavram olarak mobbinge ilişkin yasal bir tanım getirmenin farklı olgu türlerini içeren geniş yelpazesi dikkate alındığında mümkün ya da gerekli olmadığını ifade eden görüşler de bulunmaktadır.<sup>62</sup>

Alman hukuk sisteminde mobbing, müstakil ve bağımsız bir hukuk terimi ya da anayasal ihlal kategorisi olarak değil; esasen bireyin genel kişilik hakkının (*Allgemeines Persönlichkeitsrecht*) ihlali çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımın anayasal temeli, Alman Anayasası'nın 1. maddesinde güvence altına alınan insan onuru<sup>63</sup> ile 2. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen kişiliğin serbest gelişimi hakkının<sup>64</sup> birlikte yorumlanmasından türetilen genel kişilik hakkına dayanmaktadır. Mobbing davranışlarının ayrımcılık temelli olması hâlinde ise, Anayasa'nın 3. maddesindeki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı da ayrıca devreye girmektedir.<sup>65</sup> Söz konusu ilke, ayrıca Genel Eşit Muamele Kanunu ile somutlaştırılmıştır.<sup>66</sup> Genel Eşit Muamele Kanunu'nun 3. maddesi, tacizi (*Belästigung*), kişinin onurunu zedeleyen

<sup>60</sup> Alman Federal İdare Mahkemesi (BVerwG), 28 Mart 2023 tarihli karar, E. 2 C 6.21 ECLI: DE: BVerwG:2023:280323U2C6.21.0.

<sup>61</sup> Thomas Slizyk, *Handbuch Schmerzengeld*, 22. Auflage (München: C.H. Beck, 2026), Rn. 226–24; Kiesche, “Mobbing in der Arbeitswelt”, 115–120.

<sup>62</sup> Thüsing, Gregor, “Brauchen wir ein Anti-Mobbing-Gesetz?” *Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP)* (2020): 63.

<sup>63</sup> Alman Anayasası'nın 1. maddesine göre, “*İnsan onuru dokunulmazdır. Ona saygı göstermek ve onu korumak tüm devlet erkinin yükümlülüğüdür*”. Federal Almanya Anayasası için bkz. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_gg/englisch\\_gg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html) (E.T. 18.02.2026)

<sup>64</sup> Alman Anayasası'nın 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Herkes, başkalarının haklarını ihlal etmemek ve anayasal düzene veya ahlak kurallarına aykırı olmamak koşuluyla, kişiliğini serbestçe geliştirme hakkına sahiptir*”.

<sup>65</sup> Alman Anayasası'nın 3. maddesine göre, “*Hiç kimse cinsiyeti, soyu, ırkı, dili, yurdu ve kökeni, inancı, dini veya siyasi görüşleri nedeniyle mağdur edilemez*”. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ece Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesinin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi* 31, S. 1 (2015):334. Mobbing vakalarında Alman Hukuku'daki hukuki dayanaklara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Slizyk, *Handbuch Schmerzengeld*, Rn. 227a.

<sup>66</sup> Sözü geçen Kanun, Avrupa Birliği'nin 2006/54/EEC sayılı Yönergesi'nin (*İş ve Çalışma İlişkilerinde Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Gerçekleştirilmesine İlişkin Yönerge*) iç hukuka aktarılmasını amaçlamaktadır.

ve aşağılayıcı veya düşmanca bir ortam yaratan davranışlar olarak tanımlamakta<sup>67</sup>; özellikle cinsiyet, yaş ve engellilik gibi korunan temellere dayalı mobbing vakaları bakımından önemli bir normatif dayanak oluşturmaktadır.<sup>68</sup> Belirtelim ki, bu hükümde geçen tanıma Alman Federal İş Mahkemesi tarafından yasaklı bir ayrımcılık sebebine dayanmayan mobbingin tanımlanmasında da atıf yapılmaktadır.<sup>69</sup>

Alman Hukukunda mobbingin varlığı değerlendirilirken bütüncül değerlendirme yapılmakta, tek tek davranışlar bağlamında hukuki sınır aşılmamış olsa dahi davranışların sistematikliği ve hedefi dikkate alındığında, bütünsel değerlendirme sonucunda çalışanın korunan bir hakkının ihlal edilmiş olduğu hallerde mobbingin gerçekleştiği sonucuna varılmaktadır.<sup>70</sup> Mobbingden söz edilebilmesi için istenmeyen davranışlar söz konusu olması, bu davranışların işçinin onurunu ihlal etmeyi amaçlaması ya da bu sonuca yol açması ile düşmanca, korkutucu, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya hakaret içeren bir ortam ortaya çıkması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>71</sup>

## 5. İspanyol Hukuku

İspanya’da *mobbing* (*acoso laboral*), ulusal düzeyde müstakil bir tanım etrafında kodifiye edilmiş olmamakla birlikte, güçlü bir anayasal ve yasal zemine dayanmaktadır. Bu anayasal çerçevenin temelini, İspanyol Anayasası’nın 10. maddesinde güvence altına alınan insan onuru ilkesi<sup>72</sup> ile 15. maddesinde düzenlenen bedensel ve manevi bütünlüğün korunması

<sup>67</sup> Genel Eşit Muamele Kanunu’nun (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*) tanımlar başlığındaki 3. maddesinin 3. fıkrasına göre, “*Taciz, 1. maddede belirtilen nedenlerden herhangi biriyle bağlantılı olarak istenmeyen davranışın, ilgili kişinin onurunu zedelemek ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratmak amacıyla veya etkisiyle gerçekleşmesi halinde ayrımcılık olarak kabul edilir*”. Belirtelim ki, AGG § 3/3 anlamında tacizden söz edilebilmesi, AGG § 1’de sayılan bir ayrımcılık nedeni ile bağlantılı olan istenmeyen davranışların varlığı halinde mümkündür. Kiesche, “*Mobbing in der Arbeitswelt*”, 116.

<sup>68</sup> Bkz. Alman Federal İş Mahkemesi (BAG), 25 Ekim 2007 tarihli karar, E. 8 AZR 593/06. Göztepe Çelebi, “*Mobbing Kararları*”, 336.

<sup>69</sup> Fischinger, “*Mobbing: The German Law of Bullying*”, 155.

<sup>70</sup> Martina Ahrend, in *Arbeitsrechts-Handbuch*, ed. Günter Schaub, 21. Aufl. (München: C.H. Beck, 2025), § 36, Rn. 157.

<sup>71</sup> Anja Mengel, *Compliance und Arbeitsrecht*, 2. Aufl. (München: C.H. Beck, 2023), Rn. 34–36.; Mina Bettinghausen, “*Mobbing am Arbeitsplatz – Die Rechte der Betroffenen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung*,” *Neue Juristische Online-Zeitschrift* (NJOZ) (2023): 65–69.

<sup>72</sup> İspanyol Anayasası (*Constitución Española – CE*)’nın 10.1 maddesine göre “*İnsan onuru ilkesi -İnsan onuru, ihlal edilemez ve temel haklar, kişiliğin serbest gelişimi, kanunlara ve başkalarının haklarına saygı politik düzen ve sosyal barışın temelidir*”.

hakki<sup>73</sup> oluşturmaktadır. İnsan onuru, İspanyol anayasal düzeninde temel haklar sisteminin merkezinde yer almakta; çalışma ilişkilerinde bireyin maruz kaldığı sistematik baskı, dışlama veya yıldırma pratikleri, bu ilkeyle bağdaşmayan müdahaleler olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde, işyerinde tekrarlanan mobbing eylemleri, bireyin bedensel ve manevi bütünlüğünü zedeleyebilecek nitelikte olduğundan, Anayasa'nın 15. maddesi kapsamında anayasal koruma alanına dâhil edilmektedir. İş hukuku ve kamu personel rejimi bakımından ise mobbing tartışmalarının normatif omurgasını; iş ilişkilerinde kişilik haklarının korunması, işverenin ve idarenin gözetim ve koruma borcu ile etkili başvuru ve giderim mekanizmalarının işletilmesi oluşturmaktadır. Bu çerçevede, mobbing olgusu salt iş sözleşmesinden doğan bir uyuşmazlık olarak değil, anayasal hakların ihlali iddiasını da içerebilen bir sorun alanı olarak ele alınmaktadır. Nitekim, İspanyol Anayasa Mahkemesi (*Tribunal Constitucional*), içtihatlarında mobbing iddiaları özellikle Anayasa'nın 15. maddesi ve 24. maddesi çerçevesinde incelenmektedir.<sup>74</sup> Mahkeme içtihatlarında sıklıkla İspanya İşçiler Statüsü ile İspanya Kamu Çalışanları Temel Statüsü hükümlerine atıf yapılmaktadır.<sup>75</sup> İşçiler Statüsü'nün

<sup>73</sup> İspanyol Anayasası'nın 15. maddesine göre “Herkesin yaşama, bedensel ve manevi bütünlük hakkı vardır ve hiçbir koşulda işkence ve insanlık dışı veya onur kırıcı ceza veya muameleye tabi tutulamaz. Savaş zamanlarında askeri ceza kanununun belirttiği durumlar hariç, ölüm cezası kaldırılmıştır”.

<sup>74</sup> Bu yaklaşımın açık biçimde ortaya konulduğu kararlardan biri STC 56/2019'dur. Anayasa Mahkemesi bu kararında, işyerinde sistematik baskı ve dışlamaya maruz bırakıldığı iddia edilen başvurucunun şikâyetlerinin, yalnızca iş hukuku kapsamında değerlendirilmesinin yetersiz olduğunu vurgulamış; söz konusu iddiaların maddi ve manevi bütünlüğün korunması hakkı bağlamında ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme ayrıca, özellikle kamu işvereni konumundaki idarelerin bu tür iddialar karşısında önleme, etkili soruşturma yürütme ve gerekli yaptırımları uygulama yönünde pozitif yükümlülükleri bulunduğunu açıkça ifade etmiştir. İspanyol Anayasa Mahkemesi, Birinci Daire, E. 2018/901, K. 56/2019, 6 Mayıs 2019, (ECLI:ES:TC:2019:56), Resmî Gazete, S. 138, 10 Haziran 2019. Güncel tarihli başka bir kararında, Anayasa Mahkemesi, işyerinde taciz iddialarının ciddi nitelikte olması hâlinde, idarenin pasif kalmasının veya yargı mercilerinin yüzeysel bir inceleme ile yetinmesinin Anayasa'nın 24. maddesi kapsamında güvence altına alınan etkili yargısal korunma hakkını ihlal edeceğini tespit etmiştir. Mahkeme, kamu makamlarının yalnızca şikâyeti almakla yetinemeyeceğini; olayların bütüncül etkisini değerlendiren, delilleri etkin biçimde toplayan ve gerektiğinde disiplin veya tazminat mekanizmalarını işletmeye yönelik aktif bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini vurgulamıştır. İspanyol Anayasa Mahkemesi, Birinci Daire, E. 3672/ 2022, K. 28/2025, K.T. 10 Şubat 2025, ECLI:ES:TC:2025:28, Resmî Gazete, no. 69, 21 Mart 2025.

<sup>75</sup> İspanyol hukuk düzeninde hem kanun/kod anlamında *código* kavramı hem de statü anlamında *estatuto* kavramı kullanılmaktadır. Bu iki kavram arasındaki ayrım, yalnızca terminolojik değil, normun kapsamı, muhatabı, işlevi ve anayasal konumu bakımından yapısal bir farklılığa işaret eder. *Código*, belirli bir hukuk dalını (*Código Civil/ Código Penal/ Código de Comercio*) sistematik ve genel nitelikte düzenleyen; tüm vatandaşlara hitap eden ve klasik kodifikasyon idealinin ürünü olan temel kanunları ifade ederken, *estatuto* daha çok belirli bir statüye sahip sülhelerin (işçiler, kamu görevlileri), özerk toplulukların veya kurumsal yapıların hak, yetki ve yükümlülüklerini düzenleyen, özel veya anayasal tamamlayıcı nitelikte metinleri ifade etmektedir. Kodlar hukuki birlik, istikrar ve sistematiklik amacını taşıırken; statüler çoğulculuk, özerklik ve esneklik işlevi görmektedir. Bu nedenle İspanyol hukukunda *código*, devletin genel yasama yetkisinin sembolü iken; *estatuto*, 1978 Anayasası sonrası çoğulcu anayasal yapının, bölgesel ve mesleki farklılıkların hukuki ifadesi olarak ortaya çıkmakta ve Anayasa'dan kaynaklanmaktadır. Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco. “El Estatuto de los Trabajadores español en el cincuenta aniversario del italiano.” *Foro. Nueva Época* 22, no. 2 (2019): 51–69.

4.2.e<sup>76</sup> ve 20.3<sup>77</sup> maddeleri, işverenin yönetim ve denetim yetkisinin mutlak olmadığını; bu yetkinin, işçinin onuru, kişisel bütünlüğü ve temel kişilik haklarıyla sınırlı olarak kullanılabileceğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Buna karşılık İspanya Kamu Çalışanları Temel Statüsü'nün 95.2.o maddesi, işyerinde tacizi “çok ciddi bir disiplin suçu” olarak nitelendirerek, kamu hizmetinde çalışanların insan onurunun ve mesleki saygınlığının korunmasına yönelik güçlü bir normatif çerçeve tesis etmektedir.<sup>78</sup> Şunu da belirtelim ki, Fransız hukukunda olduğu gibi failin kastı aranmamaktadır.<sup>79</sup>

### C. Türk Hukukunda Mobbinge Karşı Korumanın Normatif Çerçevesi

Türk hukuk düzeninde mobbinge karşı korumanın normatif çerçevesi Anayasa ve yasal düzenlemeler temelinde şekillenmekle birlikte, idari düzenlemeler ve yargı kararları ile somut içerik kazanmaktadır. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, bireylerin sağlıklı ve onurlu bir ortamda çalışma hakkı, mobbinge karşı koruma sağlanmasını gerektirmekte olup, devletin çalışma yaşamını korumaya yönelik pozitif yükümlülükleriyle de doğrudan bağlantılıdır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesi, herkesin “maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına” sahip olduğunu düzenlemektedir.<sup>80</sup> Bu hüküm, yalnızca bireyin fiziksel bütünlüğünü değil, ruhsal sağlığını, kişisel saygınlığını ve insan onurunu da koruma altına almaktadır.<sup>81</sup> Çalışma yaşamında sistematik baskı, dışlama veya yıldırma biçiminde tezahür eden mobbing, bireyin maddi ve manevi bütünlüğüne zarar vererek Anayasa'nın 17. maddesine aykırılık teşkil edebilmektedir.<sup>82</sup> Diğer taraftan Anayasa'nın 49. maddesi ise sadece çalışabilme özgürlüğünü değil, aynı zamanda huzurlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma

<sup>76</sup> İspanya İşçiler Statüsü'ne (*Estatuto de los Trabajadores*) göre, “Özel hayatına saygı gösterilmesi ve onuruna gereken değerin tanınması; ırksal veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim nedeniyle gerçekleştirilen tacize karşı korunmayı ve ayrıca cinsel taciz ile cinsiyete dayalı tacize karşı korunmayı da kapsar” (m. 4/2).

<sup>77</sup> İspanya İşçiler Statüsü'nün 20.3. maddesine göre, “İşveren, işçinin iş ilişkisine ilişkin yükümlülük ve görevlerini yerine getirip getirmediğini denetlemek amacıyla gerekli gördüğü gözetim ve denetim tedbirlerini alabilir; bu tedbirlerin alınması ve uygulanmasında işçinin onuruna gereken saygıyı gözetmek ve varsa engelli çalışanların fiili kapasitelerini dikkate almak zorundadır”.

<sup>78</sup> İspanya Kamu Çalışanları Temel Statüsü'nde (*Estatuto Básico del Empleado Público*, EBEP) işyerinde taciz çok ciddi disiplin suçları arasında sayılmıştır (m.95/2).

<sup>79</sup> Lippel, “The Law of Workplace Bullying”, 12.

<sup>80</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2709 (1982).

<sup>81</sup> Zafer Gören, *Anayasa Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2018), 512-13; Sümeyye Kara, “İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022), 67-68.

<sup>82</sup> Kara, “İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 67; Özgün Çelebi, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy Prof. Dr. Erden Kontalp'e Armağan (2004): 332.

yükümlülüğünü de düzenlemektedir.<sup>83</sup> Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi ise her türlü mobbing vakasında olmasa da çeşitli durumlarda önem taşımaktadır. Zira cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik ve benzeri temellere dayalı olarak gerçekleştirilen yıldırma davranışları, yalnızca bireyin kişilik haklarını değil aynı zamanda ayrımcılık yasağını da ihlal etmektedir.<sup>84</sup> Bu tür ayrımcı mobbing uygulamaları İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturabilmektedir.<sup>85</sup> 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda da, "işyerinde yıldırma" terimine yer verilmiştir. Anılan Kanun'un 2. maddesinin (g) bendinde yıldırma, belirli ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler olarak tanımlanmaktadır.<sup>86</sup> Sözü geçen Kanun'da ayrıca taciz kavramı da tanımlanmış olup, "Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil 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 davranışı" ifade ettiği belirtilmiştir. Belirtelim ki, Kanun'daki düzenlemelerin uygulama alanı bulabilmesi, ancak kapsamındaki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali ile ilişkili eylemlerin varlığına bağlıdır.

Türk iş hukukunda mobbinge ilişkin açık bir düzenleme getirilmemiştir. Özel hukuk ilişkileri bakımından Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunu açıkça hüküm altına almakta ve işyerinde mobbing niteliğindeki davranışların engellenmesine ilişkin yükümlülüğün normatif temelini oluşturmaktadır.<sup>87</sup> TBK m. 417/I hükmünün madde gerekçesine göre, "*Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini*

<sup>83</sup> Anayasa, c. 2709, md. 49. "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır".

<sup>84</sup> Anayasa md. 10/1. "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir".

<sup>85</sup> Sarper Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", Sicil İş Hukuku Dergisi 2, sy 12 (2008): 24; Melda Sur, "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Sicil İş Hukuku Dergisi 1, sy 37 (2013): 40; Ulaş Baysal, "İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 25 (2010): 61.

<sup>86</sup> 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Resmî Gazete, 20/4/2016. Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının g bendinde mobbing, işyerinde yıldırma olarak, "*bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade edecek şekilde tanımlanmıştır.

<sup>87</sup> TBK, c. 6098, md. 417/1. "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". TBK m. 417 hükmüne ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Sevimli, "İşçinin Kişiliğinin Korunması", 107 vd.; Emine Tuncay Kaplan, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 24 (Aralık): 40-53; Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 219 vd.

koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür”. Maddenin Adalet Komisyonu değişiklik gerekçesine göre, “... değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dahil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler arasında sayılmış”tır. Bu düzenlemenin işverenin işçiyi gözetme borcunun bir görünümü olduğu kabul edilmektedir. Mevzuatın Borçlar Kanunu’nun Art. 328/1 hükmü ile benzerlik arz etmektedir. Art. 328/1 hükmünün 1. cümlesinde de, “İşveren, iş ilişkisi kapsamında işçinin kişiliğine saygı göstermek ve onu korumak, sağlığına gereken özeni göstermek ve ahlak kurallarının gözetilmesini sağlamakla yükümlüdür.” ifadesi yer almaktadır. Belirtelim ki, İsviçre Hukukunda bu hükmün işverene yalnızca işçinin kişiliğe saygı gösterme değil aynı zamanda koruma yükümlülüğü (*Schutzpflicht*) getirdiği ifade edilmektedir.<sup>88</sup> İşveren bu kapsamda organizasyonel yapı, işyeri kültürü ve risk yönetimi bakımından aktif önlemler almak ve işçinin kişilik haklarını üçüncü kişilere karşı da aktif biçimde korumakla yükümlüdür.<sup>89</sup> Bu bağlamda belirtelim ki, işveren bir önleme yükümlülüğünün yanı sıra kişilik hakkı ihlal edildiği takdirde tepki göstermekle de (*Reaktionspflicht*) yükümlüdür.<sup>90</sup> Hukukumuz açısından da aynı esaslar geçerlidir. Zira işveren bir yandan olası mobbingi önlemekle ve çalışanlara uygun bir çalışma ortamı temin etmekle diğer yandan da ihlal gerçekleştiği takdirde müdahale etmekle yükümlüdür.<sup>91</sup> Bu bakımdan her ne kadar açık bir düzenleme getirilmemişse de önleme yükümlülüğünün temini açısından işverene iç yönetmeliklerde düzenleme getirme, şikâyet

<sup>88</sup> Mike Schumacher, *Arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz bei Verletzungen durch betriebsfremde Dritte*, LBR – Luzerner Beiträge zur Rechtswissenschaft 14 (Zürich/St. Gallen: Dike Verlag).

<sup>89</sup> Schumacher, *Arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz bei Verletzungen durch betriebsfremde Dritte*, 15.

<sup>90</sup> Schumacher, *Arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz bei Verletzungen durch betriebsfremde Dritte*, 16-17.

<sup>91</sup> Sevimli, “İşçinin Kişiliğinin Korunması”, 122-123.

mekanizması oluşturma, iletişim imkânı sağlama vb. önerilerde bulunmaktadır. İhlal halinde ise uyarma, mağdur çalışanın yerini değiştirme ve koşulların varlığı halinde failin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih yoluna gitme imkânı bulunduğu ifade edilmektedir.<sup>92</sup> Belirtelim ki, mobbing mağduru işçinin de belirli koşullar altında haklı nedenle derhal fesih hakkı söz konusudur.<sup>93</sup> Ayrıca belirtelim ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi bağlamında işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşverenin yönetim hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun davranması gerekliliği ise Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinden kaynaklanmaktadır. Eşit davranma borcuna ise yukarıda değinmiştik. Türk hukukunda mobbing olgusunun tanımı, unsurları, ispatı ve uygulanacak yaptırımlar mevzuatın yanı sıra yargı kararları ile de şekillenmiştir.<sup>94</sup> Zira kavramın İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça tanımlanmamış ve unsurlarının belirlenmemiş olması yargı mercilerini içtihat yoluyla tanım oluşturma ve unsurları belirlemeye zorlamıştır.<sup>95</sup> Mobbinge ilişkin ortak bir tanıma ulaşılamasa da mobbingin varlığını kabul açısından aranan bazı unsurlar öğreti ve yargı kararları ile gelişmiştir. Öncelikle belirtelim ki, süreklilik ve

<sup>92</sup> Oğuz, “İş Hukuku Bakımından Mobbing”, 246-247. Ayrıca bkz. Tuncay Kaplan, “İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, 49.

<sup>93</sup> Ayrıca bkz. Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 224 vd.

<sup>94</sup> Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 06.12.2022 tarihli bir kararında mobbing, “bir işçinin hedef alınarak, belli bir süre sistematik olarak taciz edilmesi” şeklinde tanımlanmış ve işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borcuna aykırılık oluşturduğu gibi bireyin (işçinin) kişilik haklarına müdahale niteliği taşıması karşısında buna ilişkin hukuki yolların (maddi-manevi tazminat veya suç duyurusunda bulunma vb.) kullanılmasının da gündeme gelebileceği açıkça belirtilmiştir. Yargıtay 9. HD., E.2022/14587, K.2022/16048 K.T. 06 Aralık 2022; Benzer kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD., E.2016/17859, K.2016/17644, K.T. 11 Ekim 2016; Yargıtay HGK, E.2015/2274, K.2018/1428, K.T. 04 Ekim 2018 (Lexpera). Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre, “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”. Yargıtay HGK., E. 2016/1427 K. 2021/53 K.T. 9.2.2021 (Lexpera).

<sup>95</sup> Anayasa Mahkemesinin güncel bir kararına göre, “Anayasa Mahkemesi; birçok kararında her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yayın ve raporlar da dikkate alındığında muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,

ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,

iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarması ya da ciddi bir zarar tehlikesi içermesi gerekir (Mehmet Bayrakçı, § 69; Ebru Bilgin, § 80; Türkan Aydoğmuş [2. B.], B. No: 2018/19000, 12/1/2022, § 27)”. AYM, H.G.T. Başvurusu, 2021/23070 T. 15.4.2025

sistematiklik bu unsurların başında gelmektedir.<sup>96</sup> Ayrıca bazı yargı kararlarında ve öğretide kasıt unsurunun aranması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>97</sup> Bir görüşe göre, mobbing teşkil eden davranışların tacizkâr ve eziyet verici nitelikte olması da gerekmektedir.<sup>98</sup> İsviçre Hukuku'nda ise mobbingin sistematik, düşmanca ve uzun süreli bir davranış biçimi olduğu ifade edilmektedir.<sup>99</sup>

Kamu görevlilerine ilişkin mevzuatta mobbing kavramı açıkça tanımlanmamış olmakla birlikte, kamu görevlilerinin kişilik haklarını dolaylı olarak koruyan çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Bu çerçevede 657 sayılı Kanun, amirlerin memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranma yükümlülüğünü öngörmekte; aynı zamanda mobbing niteliği taşıyabilecek bazı fiilleri disiplin yaptırımlarına bağlamaktadır. Türk Hukuku'nda mobbing idari düzenlemelere de konu olmuştur. 6 Mart 2025 tarihli Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (2025/3) mobbingi “*çalışanların işyerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan eylemler*” olarak tanımlamış; işyerlerinde mobbingin önlenmesi için kurumsal yükümlülükleri düzenleyerek, işyerinde saygı, güven ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasına ilişkin somut tedbirler öngörmüştür.<sup>100</sup> Bu düzenleme, mobbingin yalnızca bireysel bir hak ihlali değil, kurumsal bir yönetim ve çalışma barışı sorunu olarak da ele alındığını göstermektedir.<sup>101</sup>

## SONUÇ

Bu çalışma, mobbingin çalışma yaşamında münferit ve tesadüfi bir davranış biçimi olmaktan ziyade, yapısal ve süreklilik arz eden bir insan hakları ihlali olarak ele alınmıştır. Karşılaştırmalı hukuk incelemesi, mobbing ile mücadelenin yalnızca yargısal giderim yollarına indirgenemeyeceğini; açık, öngörülebilir bir normatif çerçevenin varlığının, etkili korumanın

<sup>96</sup> Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 623; Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 18-21.

<sup>97</sup> Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, 623.

<sup>98</sup> Değer, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 16 vd.

<sup>99</sup> Stefanie Meier-Gubser, “Mobbing, Bossing, schwierige Mitarbeiter und Chefs”, TREX 2020 S. 104, 2020, 104-107.

<sup>100</sup> “2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi”, Resmî Gazete, 06 Mart 2025.

<sup>101</sup> 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde ise anılan kavram “*Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz*” şeklinde düzenlenmişti.

ön koşulu olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, mobbingin hukuki niteliği bakımından tek ve katı bir tanım getirilmesinin zorunlu olmadığı; ancak koruyucu mekanizmaların açık biçimde düzenlenmesinin belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Nitekim Fransa ve Portekiz örnekleri, bu yaklaşımın somut karşılıklarını sunmaktadır. Her iki hukuk sisteminde de mobbing, kanun düzeyinde açıkça yasaklanmış; işverenin önleyici yükümlülükleri, fail açısından disiplin yaptırımları ve mağdur bakımından usulî güvenceler ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Özellikle, mobbing iddiasının öğrenilmesi hâlinde işverenin harekete geçme, disiplin süreci işletme ve mağduru bilgilendirme yükümlülüğünün açıkça öngörülmesi, normatif çerçevenin caydırıcılığını ve işlevselliğini artırmaktadır.

Türk hukukundaki bu düzenlemeler yukarıda ele aldığımız ülkelerin hukuk sistemleri ile karşılaştırıldığında ve Avrupa Birliği'ndeki gelişmelerle birlikte değerlendirildiğinde daha kapsamlı bir düzenleme ihtiyacının söz konusu olduğu söylenebilir. 6 Mart 2025 tarihli Cumhurbaşkanlığı Genelgesi olumlu bir adım olarak değerlendirilmekle birlikte, hukuki niteliği açısından yeterli geldiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Çeşitli güçlükleri nedeniyle mutlaka yasal bir tanıma ihtiyaç olmadığı söylenebilecekse de, kanaatimizce çok geniş ya da çok dar olmayan bir tanım getirilmesi ve tanım içerisinde mobbingin tespiti için aranacak unsurların belirlenmesinde de yarar vardır. Her ne kadar yargı kararları ile unsurların tespit edildiği söylenebilirse de, Fransa ve Belçika hukuk sistemlerinde mobbingin varlığı için kast unsurunun aranmadığı bir sistem benimsenmesi kanaatimizce isabetli olacaktır. Hukukumuzda ise yukarıda değindiğimiz bazı kararlarda bu unsurun da arandığı görülmektedir. Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde de benzer şekilde kasıt unsuruna yer verilmiştir. Her ne kadar mağdurun deneyimi doğrultusunda hukuki tespit yapmak mümkün değilse de, failin amacının yanı sıra davranışların etkisinin de dikkate alındığı bir sistem bize göre daha isabetli olacaktır. Ayrıca Belçika Hukuku'nda mobbingin varlığı işyeri kavramı ile de sınırlanmamış işle bağlantılı olma yeterli görülmüştür. Özellikle de günümüz dijitalleşen çalışma yaşamı açısından bu yaklaşım kanaatimizce de isabetlidir. Olası bir yasal tanımın işyeri ile sınırlanmaması bize göre de gereklidir. Mobbinge ilişkin tanım getirmenin yanı sıra işverenin alması gereken önlemler ile olası bir ihlale müdahaleye ilişkin açık düzenlemeler getirilmesi de yerinde olacaktır. Özellikle faile disiplin yaptırımı öngörülmesi ve gerektiğinde mağdurun disiplin sürecinde ortamdaki uzaklaştırılmasına yönelik bir düzenlemenin yararlı olacağı görüşünderiz. Mobbing davranışlarının önlenmesi bakımından devletin pozitif yükümlülüklerinin işyeri teftişi bakımından da somutlaştırılması gerekmektedir. Diğer yandan olası ihlaller karşısında uygulanacak tazminat yaptırımlarının da zararın giderimi ile sınırlı kalmayıp, caydırıcı nitelik

kazandırılması önem arz etmektedir. Kaldı ki, mobbingin yol açabileceği fiziksel ve psikolojik zararların zaman içerisinde ortaya çıkması muhtemeldir. Yargılama esnasında bu zararların tamamının değerlendirilebilmesi de mümkün değildir. Mobbingin önlenmesi, temel bir insan hakkı bakış açısıyla, hem işveren yükümlülüklerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesini hem de devletin pozitif yükümlülüklerinin ifasını gerektirmektedir. Buna karşılık Türk hukukunda mobbinge karşı koruma, büyük ölçüde genel hükümlere ve yargı içtihadına dayanmaktadır. İşverenin gözetme borcu, kişilik haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile ayrımcılık yasağı çerçevesinde dolaylı bir koruma rejimi mevcut olmakla birlikte, bu düzenlemelerin dağınık ve zararın giderimine yönelik niteliği, mobbingin yapısal karakteri karşısında yetersiz kalmaktadır. Özellikle uygulamada, arabuluculuk süreci olmasına rağmen, bu süreçte mağdura hakları, olası yaptırımlar ve devam eden başvuru yolları hakkında sistematik bir bilgilendirme yapılmaması, etkili başvuru hakkı bakımından ciddi bir boşluk yaratmaktadır. Çoğu durumda arabuluculuk, uyuşmazlığın çözümüne hizmet edemediği gibi, mağdur açısından süreci tüketen ve belirsizliği artıran bir aşamaya dönüşebilmektedir.

Bu çerçevede, Türk hukukunda mobbinge ilişkin müstakil ve katı bir tanım getirilip getirilmemesi tali bir tartışma olarak değerlendirilmelidir. Asıl ihtiyaç, devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında, mobbingin önlenmesine, erken tespitine ve etkin biçimde giderilmesine yönelik açık normatif ve kurumsal mekanizmaların tesis edilmesidir. İşverenlere yönelik önleyici yükümlülüklerin somutlaştırılması, disiplin yaptırımlarının açıkça düzenlenmesi ve mağdurlar açısından usulî güvencelerin güçlendirilmesi bu bağlamda öncelik taşımaktadır.

Sonuç olarak, mobbing ile mücadelenin başarısının tanımsal tercihlerden ziyade, normatif açıklık, kurumsal sorumluluk ve etkin başvuru yollarının varlığına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Türk hukukunda da bu doğrultuda atılacak adımlar, yalnızca bireysel uyuşmazlıkların çözümüne değil, çalışma yaşamında insan onuruna dayalı, güvenli ve sağlıklı bir ortamın tesisine katkı sağlayacaktır.

**KAYNAKÇA**

- Ahrend, Martina. “§ 36.” In *Arbeitsrechts-Handbuch*, edited by Günter Schaub, 21. Aufl. München: C.H. Beck, 2025.
- Agervold, Mogens, “Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on Empirical Study”, *Scandinavian Journal of Psychology* 48, (2007): 161-162.
- Alpagut, Gülsevil. “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi-Aile İçi Şiddet-Çalışma Yaşamı İlişkisi”. *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy 1 (2020): 21-42.
- Arslan Ertürk, Arzu. “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1 (Haziran 2014): 285-340. <https://doi.org/10.33433/maruhad.607019>.
- Aydın, Ufuk ve Burcu Ezer. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2025.
- Aygün, Hacı Ali, “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma,” *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3, no. 5 (2012).
- Bakırcı, Kadriye. “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*, sy 151 (2020): 29-60.
- Baysal, Ulaş. “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 25 (2010): 60-99.
- Bettinghausen, Mina. “Mobbing am Arbeitsplatz – Die Rechte der Betroffenen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung.” *Neue Juristische Online-Zeitschrift (NJOZ)* (2023)
- Çelebi, Özgün. “İş İlişkisinde Manevi Taciz”. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy Prof. Dr. Erden Kotalp’e Armağan (2004): 691-719.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- Çetin, Evra. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*. 1. baskı. Şişli, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015.
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliott. *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Pub., 2005.

Değer, Senem. *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2024.

Dulay Yangın, Dilek. *Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz - Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Bağlamında Bir İnceleme*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2025.

Einarsen, Ståle. "Harassment and Bullying at Work". *Aggression and Violent Behavior* 5, sy 4 (Temmuz 2000): 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3).

Einarsen, Stale, Helge Hoel, Dieter Zapf, ve Cary L. Cooper. "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition". İçinde *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, editör Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, ve Cary L. Cooper, 4-39. Florida: CRC Press, 2011.

Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku*. 7. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.

Ergin, Hediye. "İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkışı ve Sonuçları". *Ceza Hukuku Dergisi* 4, sy 11 (2009): 161-98.

———. "Oldukça Eski, Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". İçinde *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*, 1:245-65. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.

Fischinger, Philipp S. "Mobbing: The German Law of Bullying." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 32, no. 1 (2010): 153–184.

Gören, Zafer. *Anayasa Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.

Göztepe Çelebi, Ece. "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi". *Anayasa Yargısı* 31, sy 1 (Haziran 2015): 323-42.

Güzel, Ali ve Emre Ertan. "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk". *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, sy 14 (2007): 509-49.

Kara, Sümeyye. "İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022.

Kiesche, Eberhard. "Mobbing in der Arbeitswelt: Präventiver Ansatz im Arbeitsschutz." ARP (2025).

Lerouge, Loïc, and L. Camille Hébert. "The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the Adoption of France's New Sexual Harassment Law." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 35, no. 1 (Fall 2013): 93–122.

Leymann, Heinz. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims* 5, sy 2 (Ocak 1990): 119-26. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>.

———. "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, sy 2 (Haziran 1996): 165-84. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>.

Limoncuoğlu, S. Alp. "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 105 (2013): 51-88.

Katherine Lippel, "The Law of Workplace Bullying: An International Overview," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 32, no. 1 (Fall 2010).

Lokmanoğlu, Salim Yunus. "İşyerinde Psikolojik Taciz". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, sy 30 (Nisan 2017): 377-422.

Meier-Gubser, Stefanie. "Mobbing, Bossing, schwierige Mitarbeiter und Chefs." *TREX* (2020)

Mengel, Anja. *Compliance und Arbeitsrecht*. 2. Aufl. München: C.H. Beck, 2023.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion, 2022.

Oğuz, Özgür. "İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme." *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 33, no. 1 (2025): 239–261.

Özdemir, Erdem. *İş Uyuşmazlıklarında İspat*. C. 2. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.

Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco. "El Estatuto de los Trabajadores español en el cincuenta aniversario del italiano." *Foro. Nueva Época* 22, no. 2 (2019): 51–69.

Purde Usta, Ayşenur. *İş Hukukunda Siber Mobbing*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2026.

Robin-Olivier, Sophie. "French Prohibition of Harassment at Work: A Case of Complex Articulation of Moral and Sex, under European Influence." *European Labour Law Journal* 1, no. 1 (January 2010): 141–146.

Rissi, Vanessa, vd., "Work Organization, Psychological Violence and Moral Harassment: Panorama of the Brazilian Context in Health Institutions", *Psychology* 6, sy 9 (2025).

Salin, Danise, "Organizational Responses to Workplace Harassment – An Exploratory Study", *Personnel Review* 38, sy 1 (2009).

Savaş, F. Burcu. *İşyerinde Manevi Taciz*. 1. bası. Cağaloğlu, İstanbul: Beta, 2007.

Savaş Kutsal, F. Burcu. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Toprak İşveren Dergisi*, 2015.

———. “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Journal of Istanbul University Law Faculty* 74 (Haziran 2016): 617-43.

Schumacher, Mike. *Arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz bei Verletzungen durch betriebsfremde Dritte*. LBR – Luzerner Beiträge zur Rechtswissenschaft 14. Zürich/St. Gallen: Dike Verlag.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.

Sevimli, K. Ahmet. “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”. *Çalışma ve Toplum* 1, sy 36 (Ocak 2013): 107-48.

Slizyk, Thomas. *Handbuch Schmerzensgeld*. 22. Auflage. München: C.H. Beck, 2026.

Mike Schumacher, *Arbeitsrechtlicher Persönlichkeitsschutz bei Verletzungen durch betriebsfremde Dritte*, LBR – Luzerner Beiträge zur Rechtswissenschaft 14 (Zürich/St. Gallen: Dike Verlag).

Sur, Melda. “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* 1, sy 37 (2013): 33-51.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025.

Süzek, Sarper. “İşverenin Eşit Davranma Borcu”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy 12 (2008): 24-38.

Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2025.

Taşkent, Savaş, Öner Eyrenci, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

Tekin, Abdullah Harun. *Anayasa Mahkemesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kararlarında Mobbing*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.

Thüsing, Gregor. “Brauchen wir ein Anti-Mobbing-Gesetz?” *Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP)* (2020)

Tınaz, Pınar. *İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*. 3. bası. İstanbul: Beta, 2011.

Tınaz, Pınar, Fuat Bayram ve Hediye Ergin. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla*. İstanbul: Beta, 2008.

- Tiritoğlu Ersoy ve Hatice Hilal. “Yargı Kararları Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Tacizin İspatı”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 31, sy 1 (Temmuz 2025): 1098-126. <https://doi.org/10.33433/maruhad.1696432>.
- Tuckey, Michelle R., Maureen F. Dollard, Patrick J. Hosking, ve Anthony H. Winefield. “Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors.” *International Journal of Stress Management* 16, sy 3 (Ağustos 2009): 215-32. <https://doi.org/10.1037/a0016841>.
- Tuckey, Michelle R., Yiqiong Li, Annabelle M. Neall, Peter Y. Chen, Maureen F. Dollard, Sarven S. McLinton, Alex Rogers ve Joshua Mattiske. “Workplace Bullying as an Organizational Problem: Spotlight on People Management Practices.” *Journal of Occupational Health Psychology* 27, sy 6 (Aralık 2022): 544-65. <https://doi.org/10.1037/ocp0000335>.
- Ünal, Canan. “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin ve İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 10, sy 37 (2013): 15-74. Uvt.174371, ss. 15-74. TR Dizin.
- Yuen, Rachel. “Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec”. *Cornell International Law Journal* 38, sy 2 (Ocak 2005): 625-48.
- Yüzer Eltimur, Dilara. *AİHS Kapsamında Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunmasında Devletin Pozitif Yükümlülükleri*. 1. baskı. Yayın, no: 1085. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2019.