

# TÜRK BORÇLAR KANUNU MADDE 417 BAĞLAMINDA İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI

*Protection of the Worker's Personality within the Scope of Turkish Code  
of Obligations Article 417*

**Osman UYAROĞLU\***

## Özet

Çalışmada, işçinin Türk Borçlar Kanunu bağlamında kişiliğinin korunması meselesi ele alınmıştır. İktisadi gelişmenin en önemli toplumsal konuyu teşkil ettiği 19-20. yy dönemlerinin geride kalmasıyla; günümüz dünyasında işçinin ekonomik sistem içinde bireysel alanının korunması giderek daha gerekli ve önemli bir konu haline gelmiştir. Zira sistemin temel yapıtaşı olan işçiler, ekonomik sistem içinde yalnızca ekonomik yönlerden değil; bir birey olarak temel kişilik hakları bakımından da korunmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda; hukuk dünyasındaki güncel gelişmeler neticesinde kavramlaşan yeni nesil haklar da; işçinin kişiliğinin korunmasında ayrıcalıklı bir konuma sahip olmaktadır.

İşçinin kişiliğinin korunması konusu; Anayasa, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilen çeşitli hükümler üzerinden temel hukuki dayanaklarına kavuşmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nda düzenlenen işverenin işçilere eşit davranma borcu (İş K. m. 5); işçinin kişiliğinin korunmasına hizmet etmesi sebebiyle ele alınmıştır.

TBK m. 417 işçinin kişiliğini genel ve özel yönleriyle korumaktadır. Genel yönden yukarıda değinilen mevzuat çerçevesinde geniş anlamda bir koruma düzenlenmişken, özel yönden işçinin psikolojik taciz ve cinsel tacize karşı da korunması üzerinde özellikle durulmuştur. Bu bağlamda çalışmada anılan bu özel kavramlar ele alınarak konunun derinlemesine ele alınması amaçlanmıştır. Çalışmanın son kısımlarında; işverenin işçinin kişilik haklarına yönelik ihlallerden sorumluluğunun niteliği üzerinde durulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşçinin kişilik hakkı, Kişiliğin korunması, Psikolojik taciz, Mobbing, Cinsel taciz.

## Abstract

In the study, the issue of protecting the personality of the worker in the context of the Turkish Code of Obligations is discussed. With the end of the 19-20th century, when economic development constituted the most important social issue; In today's

➤ *Bu makale Etik Kurul İznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee Permission.*

➤ *Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 07.08.2022*

➤ *Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 22.03.2023*

\* Serbest Avukat, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Öğrencisi, av.osmanuyaroglu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3701-3441>

world, the protection of the worker's individual space within the economic system has become an increasingly necessary and important issue.

Because the workers, who are the basic building blocks of the system, are not only in the economic system but also in economic aspects; As individuals, they also need protection in terms of their basic personal rights. In this context; The new generation rights, which are conceptualized as a result of current developments in the legal world; It has a privileged position in the protection of the worker's personality.

The issue of protecting the employee's personality; The Constitution gains its basic legal foundations through various provisions in the Turkish Civil Code and the Turkish Code of Obligations. In addition, the employer's obligation to treat workers equally, regulated in the Labor Law (Labour Code Art. 5); It has been discussed because it serves to protect the personality of the worker.

TBK m. It preserves the personality of 417 workers in its general and specific aspects. While a broad protection was arranged in the framework of the legislation mentioned above in general terms, special emphasis was placed on the protection of the worker against psychological harassment and sexual harassment. In this context, it is aimed to deal with the subject in depth by considering these special concepts mentioned in the study. In the last parts of the study; The focus is on the nature of the employer's responsibility for violations of the employee's personal rights.

**Key Words:** Personal rights of the worker, Protection of personality, Psychological harassment, Mobbing, Sexual harassment.

## GİRİŞ

Mer'i hukukun insan eliyle ihdas olunması; önceliğın de insana atfedilmesine sebep olmuş, böylece Anayasa, uluslararası sözleşmeler, kanunlar ve diğer mevzuat eliyle birçok kişilik haklarını düzenleyen ve koruyan hükümler ihdas olunmuştur. Kişilik haklarının tanınması ve korunmasının doğumdan ölüme dek birçok aşamaları bulunmaktadır. Bunlardan birisi de iş hayatı aşaması olup, kişinin çalışma ilişkisinde; işveren-işçi ilişkisi, işçilerin kendi aralarındaki ilişkileri, işçinin üçüncü kişilerle, işyeriyle, cansız varlıklarla etkileşiminde de korunmasını gerekli kılan haller bulunmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu<sup>1</sup> (TBK) m. 417 hükmü, işçinin iş sözleşmesi ilişkisinde kişiliğinin korunması yönünden genel koruyucu bir hüküm olup, işverenin işçiyi gözetim borcunun tipik bir somutlaşmış yan edimidir. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden de korunmasını ihtiva eden hüküm; özellikle işçinin kişiliğinin manevî yönleri üzerinde durarak, işçinin ruh ve beden olarak bir bütün olarak ele alınmasını sağlamıştır. Öyle ki hükmün bu yönü, işçinin kişiliğinin korunmasında; sağlık ve güvenlik gibi daha çok maddî yönlerden korunma imkânı getiren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun daha ilerisinde bir imkân getirmiştir. Çalışmamızda TBK m. 417 hükmü çerçevesinde anlaşılması gereken kişilik hakları ve bu hakların korunmasındaki genel ve özel hukukî mekanizmalar ele alınacaktır.

<sup>1</sup> RG, 04.02.2011, S. 27836.

## I. GENİŞ ANLAMDA İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI

### A. Genel Olarak

İş sözleşmeleri, iş görme edimini yüklenen işçinin kişiliğinin önem taşıdığı sözleşmesel ilişkilerdir<sup>2</sup>. Zira iş görme ediminin; sözleşmenin tarafı olan işçiden bir başkası tarafından ifası, taraflar arasındaki sözleşmenin ifa ile sonuçlanmasına hizmet etmeyecektir. Bu durum işçinin sözleşme ilişkisi kapsamında kişiliğinin korunmasına yönelik işverene birtakım yükümlülüklerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır<sup>3</sup>.

İşçinin öznesinin sözleşmedeki kişisel öneminin yanında, kişiliğinin korunmasının ardında başkaca nedenler de yatmaktadır. İş sözleşmesinin tarafları arasında; işçinin görece ekonomik güçsüzlüğü, iş görme ediminin yerine getirilmesinde bağımlılık ve sadakat borcu, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin işçi aleyhine dengesinin bozulmasına müsait olduğundan; iş hukukunda işçiye yönelik koruyucu bir tutum gelişmiş ve bu tutum işçinin ekonomik açıdan korunmasının yanında kişiliğinin de korunmasını gerekliliğini beraberinde getirmiştir<sup>4</sup>. Nitekim iş sözleşmesinde işverenin denetim ve gözetim hakkı bulunduğu; işçinin kişilik haklarının da ayrıca koruma altına alınması, her iki tarafın hakları arasında birbirini sınırlayan bir ilişki meydana getirmektedir<sup>5</sup>. İşçinin kişiliğinin korunması, işverenin iş sözleşmesinde yükümlendiği işçiyi gözetme borcunun bir gereği olup<sup>6</sup>; iş sözleşmesinde işverene ait bir yan edim yükümlülüğüdür<sup>7</sup>.

İşçinin kişiliğinin korunması, işçinin sahip olduğu anayasal nitelikteki bireysel haklar, uluslararası sözleşmeler, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu<sup>8</sup> Türk Medenî Kanunu<sup>9</sup>, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu<sup>10</sup>, Kişi İş Sağlığı ve Güven-

<sup>2</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku: Genel Esaslar, Bireysel İş Hukuku* (İş Hukuku), (18. Baskı, Beta Yayınevi, 2019), s. 232, (İş Hukuku); Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, 2. Bası, Ankara, 2021, s. 36.

<sup>3</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 232; Haluk Hâdi Sümer, *İş Hukuku*, (25. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2020), s. 89.

<sup>4</sup> Nuri Çelik vd, *İş Hukuku Dersleri*, (32. Baskı, Beta Yayınevi), 2019, s. 351; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 34; Süzek, *İş Hukuku*, s. 14.

<sup>5</sup> Gökhan Erbaş; "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 7, S. 1, 2017, s. 105.

<sup>6</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 386-387.

<sup>7</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (7. Baskı, Yetkin Yayınevi, 2019), s. 563; Seher Demirkaya / Ceyhan Güler, "Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 Sayılı Şiddet Ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 71, (2021/4), s. 2765.

<sup>8</sup> RG, 07.04.2016, S. 29677.

<sup>9</sup> RG, 08.12.2001, S. 24607.

<sup>10</sup> RG, 10.06.2003, S. 25134.



liği Kanunu'nda<sup>11</sup> tanınan kişilik haklarının korunması ve nihayet TBK m. 417 bağlamında öngörülen kişiliğin korunmasını emreden hükümler çerçevesinde şekillenmektedir. Şu halde işçinin kişiliğinin korunması, kişilik hakları bahsinin kuşatıcı bir perspektifle ele alınmasını gerektirmektedir. Kişilik hakkı; kişinin insanî değerlerini oluşturan maddi - manevi tüm değerlerinin, ruh ve beden sağlığının, insan olma saygınlığının, özgürlüklerinin, özel hayatının gizliliğinin, isim, resim ve eserlerinin, ekonomik serbestliğinin ve bunlarla kalmamak kaydıyla sınırlı sayıda sayılamayacak ve çağın değişim ve gelişimine göre gelişecek haklarının bütünüdür<sup>12</sup>. Nitekim çağın akışıyla birlikte kişisel verilerin korunması, ekosistem hakkı gibi dördüncü kuşak haklar ve bu hakları talep etme hakkı da kişilik haklarının ve kişiliğin korunmasının mütemedi bir gelişim ve dönüşüm süreci içinde var olduğunu ortaya koymaktadır<sup>13</sup>.

## B. Anayasal Bağlamda Kişilik Hakları

Kişilerin haklarını koruma altına alan en temel mevzuat, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'dır<sup>14</sup>. Kişilik hakları, anayasa ve özel hukukun önemli bir kesişme alanı olarak ifade edilebilecektir.<sup>15</sup> Çalışmamızın konusu kapsamında yer alan Anayasa m. 48 ve 49'da herkesin istediği alanda çalışma hakkı ve sözleşme kurma özgürlüğüne dair düzenlemeler de bu kesişimi ortaya koymaktadır. Anılan hükümlerle devletin çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanları korumakla görevli olduğu hüküm altına alınmıştır. Öyleyse, işçinin kişiliğinin korunması konusunda anayasal haklarının da yer aldığı ve bu hakların neler olduğuna -kısaca dahi olsa- değinilmesi bir gerekliliktir.

Anayasa m. 17/1 uyarınca kişilerin yaşam hakkı korunma altına alınmış olup; kişilerin maddî ve manevî varlıklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik hakları da anayasal teminat altına alınmıştır. İşçinin kişiliğinin korunmasında çeşitli kanunlardaki hükümlerin dayanağını bu madde oluşturmaktadır. Anayasa m. 17/2 uyarınca kişinin vücut bütünlüğüne de dokunulamayacaktır. Anayasa m. 19 uyarınca kişi hürriyeti ve güvenliği koruma altına alınmıştır.

<sup>11</sup> RG, 30.06.2012, S. 28339.

<sup>12</sup> Rona Serozan, "Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler", İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1977, C. 11, S. 14, S. 93 – 112, s. 93; Dural Mustafa / Öğüz Tufan; *Türk Özel Hukuku-Kişiler Hukuku (Cilt II)*, (21. Baskı, Filiz Kitabevi), s. 99-100; Ömeroğlu Abdullah, "Kişilik Haklarının Alkaya-Türkiye Davası Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna Göre İncelenmesi" Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 15, (Haziran 2020), s. 309.

<sup>13</sup> Ömer Aykul, "Hukuk Sisteminde Temel İnsan Hakları Ve Geline Son Aşama; 'Dördüncü Kuşak Haklar Ve Bunları Talep Hakkı'", (Çevrimiçi) <http://www.aykultopcu.com/Habervemakele-184-Hukuk-S>, ET: 02.11.2021.

<sup>14</sup> RG, 09.11.1982, S. 17863.

<sup>15</sup> Serozan, Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler, s. 95.

İşçinin hür iradesiyle iş yerinde bulunması ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işçinin çalışması esnasında yaşamsal bir tehlikeye maruz kalmamasının anayasal düzeydeki dayanağı bu maddeyle somutlaşmaktadır.

Anayasa m. 20 ile bireylerin özel hayat ve aile hayatının saygınlığı koruma altına alınmıştır. Nitekim işçinin haklı sebeple fesih sebepleri arasında İş K. 24/1-b bendinde işçinin ailesine veya kendisine yönelik şeref ve namusa yönelik olumsuz davranış ve sözlerine getirilen yaptırımın anayasal temelde korunması 20. madde ile sağlanmaktadır. Ayrıca Anayasa'daki bu hüküm, işçinin kişisel verilerinin korunması hususuna temel yasal dayanak teşkil etmektedir<sup>16</sup>. Yine AY. m. 22 ile getirilen haberleşmenin gizli kalmasına yönelik haberleşme hakkı, AY. 24-25. maddelerle getirilen din, vicdan, düşünce ve kanaat hürriyetleri, AY. m. 26 ile düşüncüyü açıklama ve yayma özgürlüğü teminat alınmıştır. Bu özgürlüklerin iş hayatına yansımaya bir örnek olarak ifade özgürlüğü bakımından; işçinin işyerindeki ücret dağılımının adaletsiz olduğu, yıllık zam oranlarının yetersizliği, çalışma koşullarının olumsuzluğu hakkındaki beyanları işçinin anayasal ifade özgürlüğü kapsamında kalacaktır. İşçinin ifade özgürlüğünün kapsamı, kendi iş görme borcunu aksatmaması, beyanların sadakat borcunu aykırı düşmemesi, iş ilişkisinin çekilmez hale getirmemesi ile belirlenecektir<sup>17</sup>. Ayrıca işverence de ifade özgürlüğü hakkının özü korunmak kaydıyla; işyeri iç haberleşme sistemlerindeki iletişimlerde, işçilerin ifadelelerinin sınırlanması mümkün olsa dahi; bu müdahalelerin ahlaka aykırı olması veya işverenin güçlü durumunun kötüye kullanılması şeklinde tezahür etmesi halinde kısıtlamalar geçersiz olacaktır<sup>18</sup>.

Anayasa m. 35 ile getirilen mülkiyet hakkı, AY. m. 36 ile getirilen hak arama hürriyeti, AY. m. 51 ile getirilen sendika kurma ve üye olma hakkı, AY. m. 53 ile düzenlenen toplu iş sözleşmesi yönelik haklar, AY. m. 54 ile düzenlenen grev yapma hakkı, AY. m.55 ile düzenlenen adil ve ülkenin ekonomik şartlarına uygun bir ücret hakkı, AY. m. 56 ile düzenlenen sağlıklı çevrede yaşama hakkı teminat altına alınmıştır.

Nihayetinde Anayasa, yalnızca bireylerin devlete karşı dikey korunması yönüyle değil; yatay bir koruma olarak özel hukuk ilişkilerinde de hüküm ifade etmektedir<sup>19</sup>. Şüphesiz ki Anayasada düzenlenen tüm haklar; işçinin kişiliğinin korunmasına hizmet etmekte olup, kanun düzeyindeki mevzuatın Anayasal

<sup>16</sup> Nurşen Caniklioğlu, "Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Seçkin Yayınevi, (2021), s. 245.

<sup>17</sup> Bektaş Kar, "İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansımaları", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Seçkin Yayınevi, (2021), s. 180-181.

<sup>18</sup> Kar, İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansımaları, s. 182.

<sup>19</sup> Serozan, *Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler*, s. 95.

bir teminatı olarak ve mevzuatta işçi aleyhine yeni düzenlemelere karşı da koruyucu işlevi haiz olmakla burada anılmaya lâyıktır.

### C. Medenî Hukuk Bağlamında Kişilik Hakkının Korunması

Kişilik haklarının medenî hukuk bağlamında ele alınması esasında, hakkın sūjesi olan kişinin kişilik haklarının ihlalinde başvuracağı en temel mekanizmanın TMK'da m. 23 vd. hükümlerde düzenlenmesi yönüyle önem arz etmektedir. Kişiler, kendi tasarruflarıyla dahi olsa kişi hukuku özgürlüklerini sınırlayıcı kaldırıcı bir anlaşma yapamaz, hak ve fiil ehliyetlerini hiçbir surette daraltamaz (TMK m. 23). Bu durum kişilik haklarına, kişiye sıkı sıkıya bağlı olmasını sağlamakla; devredilemez ve feragat edilemez bir özellik kazandırmaktadır<sup>20</sup>. Şu halde iş sözleşmesi eliyle işçinin kişilik haklarına aykırı olarak borçlandığı tüm edimler Türk Medenî Kanunu eliyle kesin hükümsüz kılınmıştır. Örneğin işverenin iş sözleşmesinde; kadın işçisine yönelik olarak, iki yıl süreyle evlenmeyeceği yahut evlense dahi hamile kalmayacağına yönelik düzenlemeler kesin hükümsüz olacaktır.

Kişilik hakları mutlak bir hak olmakla; esasında herkese karşı ileri sürülebilir mutlak hak niteliğini haizdir<sup>21</sup>. Bu durum; iş sözleşmesinde görece güçlü konumda olan ve işçi üzerinde yönetim hakkına sahip olan işvereni de kişilik hakkının ileri sürülebildiği üçüncü kişi konumuna yerleştirmektedir.

TMK m. 23/3 bağlamında kişiden biyolojik madde örneği alınması ve kişinin aşılınması ancak kişinin yazılı rızası ile mümkün kılınmıştır. Aynı madde uyarınca kişi, bu hususlarda sözleşme ile taahhütte bulursa dahi bu edimin yerine getirilmesi hukuken istenemeyecek; tazminat sebebi yapılamayacaktır. Örneğin işçiye işe girişte imzaladığı iş sözleşmesinde 'Kızılıay'a kan bağışısı yapacağım.' şeklinde bir koşula yer verilmesi halinde işçiden bunun talebi mümkün olmadığı gibi herhangi bir icra takibi veya tazminat davasına da konu yapılamayacaktır.

Kişiyeye, işverence aşı olunması dayatılarak iş sözleşmesinin feshi yaptırımının uygulanması, birtakım istisnalar haricinde hukuka aykırı olup; işçiye tazminat haklarını talep hakkı verecektir<sup>22</sup>. Her ne kadar işverene; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini koruma borcu geti-

<sup>20</sup> Dural/Öğüz; *Kişiler Hukuku*, s. 104; Serozan, *Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler*, s. 94.

<sup>21</sup> Caniklioğlu; *Kişiler Hukuku*, s. 103; Serozan, *Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler*, s. 93; Akipek Jale / Akıntürk Turgut /Ateş Derya; *Türk Medeni Hukuku : Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, (15. Baskı, Beta Yayınevi, 2019), s. 349.

<sup>22</sup> Canan Ünal Adınır; "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", MÜHFHAD, C. 27, S. 1, (Haziran-2021), s. 704-706. Yazara göre salgın hastalığa karşı risk grubunda olan yaşlı-engelliler gibi kişilere hizmet veren işçiler ile hastalarla doğrudan temasta çalışan sağlık çalışanları için aşı zorunluluğu öngörülmesi mümkündür.

rilmişse de; kanunda aşırı zorunluluğu öngörülme- yen mevcut durumda işçilere aşırının zorunlu kılınması bu çerçevede alınacak tedbir kapsamına girmeyecek olup; çeşitli koruyucu ekipmanların sağlanması, uzaktan çalışma sistemi, çalışma sürelerinin tanziminde değişiklikler yapılması gibi yolların izlenmesi kendisinden beklenmektedir<sup>23</sup>.

Kişiliğin TMK bağlamında korunma mekanizmalarına ilişkin açıklamalara bir sonraki bölümde yer verilecektir<sup>24</sup>.

### **D. İşverenin Eşit Davranma Borcu (İş Kanunu m. 5) Bağlamında İşçinin Kazanımları**

Normatif dayanağını Anayasa m.10 ve İş K. m. 5 hükmünden alan işverenin eşit davranma borcu<sup>25</sup>; işverenin eşit konumdaki işçilerine eşit muamele etmesi zorunluluğu olarak tarif edilmektedir<sup>26</sup>. Ancak işçiler arasında; objektif ve haklı sebeplerin gerektirdiği hallerde ayırım yapılması, bu yükümlülüğe aykırılık teşkil etmez<sup>27</sup>.

Eşit davranma borcu; işçilerin siyasi, dinî, etnik, ideolojik, engellilik yönüyle aralarındaki farkın yanı sıra işçilerin tam zamanlı, kısmi zamanlı, belirli süreli ve belirsiz süreli statüleri arasındaki farkın da bir ayrımcılık sebebi yapılmasının önüne geçmektedir (İş K. m. 4/1,2).

Eşit davranma borcunun ihlali halinde; işçiye İş K. m 5/6 hükmüyle tazminat talep etme hakkı tanınmıştır. Buna göre 4 aya kadar ücret tutarında ve eğer diğer işçilere tanınmışken ayrımcılık sebebiyle yoksun bırakıldığı bir hak varsa bunların da eklenmesinden mürekkep bir tazminat isteyebilecektir. Buradaki ispat yükü, işçinin üzerinde olmakla birlikte; ispat yükümünün yerine getirilmesindeki zorluktan ötürü İş K. m 5/7 hükmüyle işçinin ispat yükü hafifletilmeye çalışılmıştır<sup>28</sup>. Ayrıma uğrayan işçi, bu durumun mevcudiyetini kuvvetle muhtemel gösterir şekilde ortaya koyduğu takdirde; ispat yükü yer değiştirecek ve işveren bir ayırım olmadığını ispatla yükümlü hale gelecektir.

### **E. İşçinin Türk Borçlar Kanunu m. 417/1 Bağlamındaki Kişilik Değerleri**

#### **1. Genel Olarak**

TBK m. 417/1 uyarınca “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni

<sup>23</sup> Ünal Adınır, *Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri*, 700.

<sup>24</sup> Bkz. aş. İkinci Bölüm, I. A.

<sup>25</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 415; Süzek, *İş Hukuku*, s. 440-441.

<sup>26</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s. 91.

<sup>27</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s. 91.

<sup>28</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 459.



sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”. Kanun Koyucu bu hükümle esasında; işçinin kişiliğinin korunmasına dair genel bir hüküm ihdas ederek; işyerinde, işverene dürüstlük ilkeleriyle bağdaşan bir çalışma düzeninde hareket etme yükümü getirmiştir. Esas itibarıyla TBK m. 417 hükmü, TMK m. 23 vd. hükümlerdeki kişiliğin korunması düzenlemelerinin iş sözleşmeleri özelindeki görünümüdür<sup>29</sup>.

Hükümde yer verilen kişiliğin korunması yükümlülüğü; genel manada kişilik haklarının korunmasından ayrılamayacak olup<sup>30</sup>; önceki başlıklarda değindiğimiz Anayasa, Türk Medenî Kanunu, işverenin eşit davranma borcu (İş K. m. 5) kapsamında şekillenecektir. Zira kişilik hakları, ele alındığı kanuna göre farklı görünümlere bürünse de; esasında tüm hak ve fiil ehliyetleriyle bir bütün olup, herkese karşı ileri sürülebilir mutlak hak niteliğini sürekli özünde barındırmaya devam etmektedir. Öyle ki, bu özün varlığı ve tüketici şekilde sayılamayacağı gerçeği beraberinde; kanunda açık hükümle hak olarak düzenlenmeyen yepyeni hakların doğumuna imkan tanımaktadır. Örneğin işçinin özel yaşamında işverence ulaşılabilmesinin sınırları hakkında İş Kanunu’nda herhangi bir hüküm öngörülmemesine rağmen; işçiden sürekli cep telefonu ile ulaşılabilir olmasını beklemesi ve her an işe dair talimatlara açık bir şekilde hazır olmasını istemesi, işçinin kişilik haklarını sınırlayıcı nitelikte bir durum olduğundan<sup>31</sup>, işçinin ‘ulaşılabilir olmama hakkı’ gibi yepyeni bir hakkın varlığı mümkün olabilmektedir<sup>32</sup>.

İşçinin kişiliğinin korunması ve saygı gösterilmesi, aynı zamanda işçinin kişisel verilerinin korunması yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir<sup>33</sup>. İşçinin açık rızası olmadan veya ‘ölçülülük’, ‘kesinlik’, ‘şeffaflık’, ‘gereklik’

<sup>29</sup> Şen Murat, ”İşverenin İşçiyi Koruma Ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık Ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, (Aralık-2012), s. 134.

<sup>30</sup> Demirkaya/Güler, Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 Sayılı Şiddet Ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi, s. 2768.

<sup>31</sup> Deniz Ugan Çatalkaya, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama’ Hakkı”, İÜHFİM, C. 74, (2016), s. 737-755.

<sup>32</sup> Ulaşılabilir olmama hakkı, özellikle bilişim araçlarıyla çalışan işçilerin, çalışma sürelerindeki dinlenme sürelerinin temini, çalışma saatlerinin aşılmaması, işçinin özel yaşamının işveren karşısında korunması gibi amaçlar çevresinde meydana gelmiştir. Geniş bilgi için bkz: Gülsevil Alpogut, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Seçkin Yayınevi, (2021), s. 317-341.

<sup>33</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 352; Eda Manav; “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, (2015), s. 131.



gibi kıstasları sağlanmadan kişisel verilerinin kaydedilmesi-paylaşılması gibi durumlar işçinin kişilik haklarını ihlal ederek<sup>34</sup> TBK m. 417/1 hükmüne aykırılık teşkil etmektedir. İşçinin işe alımında, aday işçi olduğu esnada dahi kişilik haklarına riayet edilerek, işin niteliğiyle bağdaşmayan veya işle bağlantılı olsa da sorulmasında meşru bir menfaat bulunmayan hassas kişisel verilerine dair hususlar; bazı istisnalar haricinde<sup>35</sup> işlenemeyecektir. Bu tarzda sorular sorulduğunda ise işçinin doğru cevap verme yükümü olmayacaktır<sup>36</sup>. Örneğin işçinin siyasî görüşü, yakınlarının rakip bir işletmede çalışıp çalışmadığı hususları böyle bilgilerden olup; işverence bu soruların sorulması hukuka aykırı olacaktır ve işçinin kişisel verilerinin kaydedilmesine cevaz verilmeyecektir.

TBK m. 417/1 hükmüyle işverene yüklenen, '*dürüstlük ilkelerine uygun çalışma* düzeninden' anlaşılması gereken; iş sözleşmesindeki karşılıklı borçların ifası esnasında doğru, genel ahlak kurallarına uygun, makul davranılmasıdır<sup>37</sup>. Nihayetinde bu hükümle amaçlanan işçinin iş görme edimini yerine getirirken rahat ve huzur içinde olmasıdır. Bu durum iş görme ediminin niteliksel olarak daha iyi bir seviyeye gelmesini sağlayacağından özünde işverenin de menfaatindedir. Zira stres bakımından yoğun bir işyerinde; işçinin işine odaklanması zor olduğu kadar, işçilerin kendi aralarında yahut ast ve üstler arasındaki iş görmeye bağlı organizasyonun akışında aksamalar kaçınılmaz olacaktır.

Nitekim ileride ele alınacak olan TBK 417/1'de psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması hususu; işçinin kişilik haklarının korunması kapsamı dahilinde kalmasına rağmen bu konuya özel vurgu yapılmıştır<sup>38</sup>. Uluslararası sözleşmelerde önemi giderek artan<sup>39</sup> bir alan olduğundan; iş sağlığını korumayı amaç etmiş İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işçinin bu yönlerden korunmasına dair hüküm getirilmemiş olması büyük bir eksikliklerdir.

<sup>34</sup> ADA Berke, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Bilgilerinin Hukuka Aykırı Olarak Kullanılması ve Hukuki Sonuçları", ABÜHFD, C.8 S. 16, (Aralık-2020), s. 985, 1009.

<sup>35</sup> KVKK m. 5'te kişisel verinin işleme şartı genel olarak açık rızaya bağlanmış olup m.5/2'de buna istisnalar getirilmiştir. Buna göre; kanunlarda açıkça öngörülmesi, fiili imkânsızlık, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olma, ilgili kişinin alenileştirilmiş olması, bir hakkın tesisi-kullanılması veya korunması için zorunlu olması, veri sorumlusunun meşru menfaatleri zorunlu olması hallerinde rıza aranmayacaktır.

<sup>36</sup> Elif Seda Gürkan, "Türk Hukukunda İşveren'in İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-2, Haziran-Temmuz 2017, s. 13-15.

<sup>37</sup> Ali Güzel / Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", MÜHFHAD- Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, (2014) s. 64.

<sup>38</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 353.

<sup>39</sup> 2019 seneli, 190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ne henüz Türkiye taraf olmamıştır. Kasım 2021 itibariyle 6 taraf ülkesi bulunmaktadır (Çevrimiçi: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_806022/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_806022/lang--en/index.htm), E.T. 07.11.2021)

## 2. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Günümüzde giderek sosyal ve toplumsal bir tehdit haline gelen psikolojik taciz, bireylerin yaşamında ciddi sorunlara ve buhranlara yol açma riski barındırması ve nihayetinde intiharlara yol açabilecek denli<sup>40</sup> hayatî önem arz etmektedir. Bu nedenle psikolojik taciz, çalışma barışının sağlanması ve toplumdaki bireylerin insan onuruna yaraşır düzeyde yaşam hakkına kavuşması için üzerinde daha çok çalışılması gereken bir konudur<sup>41</sup>.

Psikolojik taciz konusunda ülkemizde 2011/2 Sayılı Genelge çıkarılmış olup bu konunun önemine ayrıca dikkat çekilmiş ve gerek kamu gerekse özel sektör çalışanları arasında psikolojik şiddetin önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması üzerinde durulmuştur. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu<sup>42</sup> m. 4-e bendinde bu başlık kapsamındaki psikolojik taciz kavramı ‘işyerinde yıldırma’ olarak ele alınmış ve ayrımcılık yasağı kapsamına işyerinde yıldırma eylemleri de dahil edilmiştir. Kavram itibariyle mobbing sözcüğü yerine Türk hukukunda geçmişte birçok farklı kavramlar kullanılmışsa da; günümüz itibariyle ‘mobbing’ veya psikolojik taciz kavramları birlikte veya ayrı kullanılarak terim hususunda bir belirsizlik kalmamıştır<sup>43</sup>.

TBK m. 417 uyarınca işveren, kendisine bağlı işçinin psikolojik tacize uğramasını önlemek için tüm tedbirleri almakla yükümlü kılınmış olup; psikolojik tacize uğranılmış olması durumundaysa zararın daha fazla artmamasını sağlamakla sorumlu tutulmuştur. İşverenin bu yükümünün anlaşılabilmesi için psikolojik taciz, eş deyişle mobbing kavramının üzerinde durulmalıdır.

Mobbing kavramı, Türk hukuk terminolojisindeki ismiyle psikolojik taciz tabiriyle karşılanmıştır. Ancak mobbing kelimesinin ilk kullanım yerine bakıldığında; hayvan gruplarının kendi aralarındaki ilişkilerde, bazılarının gruplaşarak kendilerinden ebatça büyük olana yönelik saldırı davranışlarının nitelen-dirilmesinde ele alınmıştır<sup>44</sup>.

Psikolojik taciz ve diğer kullanımıyla mobbing hukuki yönleriyle ilk olarak Leymann tarafından ele alınmıştır. Leymann’a göre mobbing; “*iş yaşamında bir kişiye karşı, bir veya birden fazla kişinin saldırgan ve etik dışı biçimde dav-*

<sup>40</sup> (Çevrimiçi) <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/saglik/mobbing-intihar-ve-cinayet-nedeni-21698340> , (Çevrimiçi): <https://www.saglikpersoneli.com.tr/gundem/mobbing-saglik-calisanlari-arasinda-intihar-riskini-artiriyor-h17894.html> ET: 13.11.2021.

<sup>41</sup> Hande Gül Küçükkaya, “Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, (Aralık-2014), s. 188-189.

<sup>42</sup> RG, 20/4/2016 Sayı : 29690.

<sup>43</sup> Burcu Savaş Kutsal, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İÜHF, C. 74, (2016) ,s. 620.

<sup>44</sup> Leymann H. (1996) “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), s.168.

ranılan, böylelikle o bireyin aciz ve savunmasız hissetmesini sağlayan, uzun bir süreçte, sık sık tekrarlanan sistematik fiiller bütünü” olarak ele alınmıştır<sup>45</sup>. Türk hukuku öğretisinde psikolojik taciz veya mobbing; işyerinde istenmeyen kişi olarak yaftalanan bir kişiye karşı, iş ahlakıyla bağdaşmayan kasıtlı fiil ve sözlerle saldırılması ve bu kişinin yılıp usanmasını, genellikle istifa etmesini yahut mutlak itaate tabi olmasını amaçlayan sistematik ve uzun süre devam eden davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır<sup>46</sup>. Psikolojik genellikle kötü muamele, dışlama şeklinde gelişen bezdirici, onur kırıcı davranışlardır<sup>47</sup>. Öğretide psikolojik tacizin varlığını koşullara göre tarif eden Limoncuoğlu; ‘kötü niyetli bir davranış’, ‘davranışta zarar verme kastı’ ‘davranışın işçinin kişilik haklarına yönelerek ihlal etmesi’, ‘kötüniyetli davranışların sistematik ve süreklilik arz etmesi’ koşullarının bir arada bulunmasını aramıştır<sup>48</sup>.

Psikolojik tacizin varlığında aranan belli bir süre ve sıklığa ilişkin olarak Leymann; haftada en az bir ve asgarî altı aylık süreç aranması gerektiğini ileri sürmüştü de<sup>49</sup> her somut olay bakımından ve çağın durum ile koşulları çerçevesinde özel olarak değerlendirilmelidir<sup>50</sup>.

Yargıtay kararlarında mobbing, öğretideki tanıma paralel bir şekilde; aynı ortam veya organizasyondaki kişiler arasında bir kişiye yönelik kötü hissettiren duygular uyandıracak söz, tutum ve davranışlarla mağduru zayıflatma, aşağılama, kıymetsizleştirme, ortamdaki uzaklaştırma gibi belli amaçlara yönelik çabalar olarak tanımlanmıştır<sup>51</sup>. Mobbing sürecinde; hedef alınan kişinin kişilik haklarının geneline sistemli olarak duygusal, psikolojik, fiziki veya sosyal bir saldırı yöneltilmektedir<sup>52</sup>. Gerçekleştirilme biçimi serbest olmakla birlikte, çoğunlukla; hafife alma, yok sayma, karalama küçük düşürme, haklarında dedikodu üretme, iftira atma sürekli eleştiri, sözünü kesme, anlamsız işler verilmesi, sürekli yer değiştirilmesi gibi davranışlarla gerçekleştirilmek-

<sup>45</sup> Leymann *The Content and Development of Mobbing at Work*, s. 168.

<sup>46</sup> Canbolat Talat, “İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Seçkin Yayınevi, (2021), s. 81.

<sup>47</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 389.

<sup>48</sup> Limoncuoğlu S. Alp, “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, (2013), s. 568.

<sup>49</sup> Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*, s. 168.

<sup>50</sup> Küçükkaya, *Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 188-190.

<sup>51</sup> Yargıtay 22. HD E.2016/28981 K.2020/2087, T.10.02.2020; Yargıtay 22 HD. E.2017/42766 K.2020/5460, T. 02.06.2020.

<sup>52</sup> Yargıtay 22. HD E.2016/28981, K.2020/2087, T.10.02.2020.

tedir<sup>53</sup>. Mobbingde ayırt edici özellik, fiilin sürekli, sistematik ve aralıklarla sık sık yinelenmesidir<sup>54</sup>.

Yargıtay işyerinde psikolojik tacizin mahkeme içtihadı ve öğretisi çerçevesinde gelişen bir hukukî kurum niteliğinde olduğuna vurgu yapmaktadır<sup>55</sup>. Şu halde hukukî bir kurum olması itibarıyla HMK m. 266 gereğince; psikolojik tacizin varlığının değerlendirmesi bilirkişiye bırakılamayacak olup hâkim tarafından tespit edilecektir<sup>56</sup>. Ancak işçinin psikolojik durumunda bir rahatsızlık meydana geldiğine yönelik iddia mevcutsa bu kez rahatsızlığın mobbing kaynaklı mı yoksa dış faktörlerden mi olduğu bu konu ile sınırlı olarak bilirkişi incelemesi yapılabilecektir<sup>57</sup>.

Psikolojik tacizin varlığının ispatlanması işçi bakımından zor bir durumdur. Zira mobbingin sürece yayılan yapıda olması, ihlale konu edilen kişinin hedef pozisyona konulması nedeniyle kendisinin bu durumuna tanıklık edecek kişi bulmasının güçlüğüne beraberinde getirmektedir. Ayrıca mobbinge konu fiilin sabit bir şeklinin bulunmayıp; anlık tavırlarla dahi gerçekleştirilebilecek oluşu, mağdurun kendisine ait olmayan bir ortamda güçsüz bir durumda olması gibi sebeplerle işçi bakımından birçok güçlüğü bünyesinde barındırmaktadır. Yargıtay işçinin bu dezavantajlı durumu karşısında psikolojik şiddetin varlığının ispatında; iş hukukunda ispat kurallarının işçi lehine esnetilmesine paralel olarak<sup>58</sup>; yüzde yüzlük bir ispat aramamakta, vicdanî kanının oluşmasına yetecek oranda bir ‘yaklaşık ispatı’ veya ‘görünüş ispatını’ yeterli kabul etmektedir<sup>59</sup>. Buna göre mobbinge konu olayların tutarlık halinde olması, kişilik haklarının saldırıya uğradığının ‘güçlü emarelerle’ ortaya koyulması halinde, iddiaya konu olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları çerçevesinde de değerlendirilerek ispat gerçekleşmiş kabul edilecektir<sup>60</sup>.

<sup>53</sup> Yargıtay 22. HD, E.2016/28981, K. 2020/2087, T.10.02.2020; Yargıtay 22 HD., E. 2017/42766, K. 2020/5460 T. 02.06.2020; Yargıtay HGK E. 2015/9-461; K. 2017/127; T. 25.01.2017. Yargıtay HGK, E. 2015/9-461; K.2017/127, T. 25.01.2017.

<sup>54</sup> Yargıtay 22 HD. E.2017/42766, K.2020/5460, T.02.06.2020; Yargıtay 22. HD E.2016/28981, K.2020/2087, T.10.02.2020.

<sup>55</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2016/12989, K. 2020/2304, T. 17.02.2020.

<sup>56</sup> Canbolat, İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 82.

<sup>57</sup> Canbolat, İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 82.

<sup>58</sup> İş hukukunda işçinin ispat yönüyle elinin kolaylaştırılmasına; İş K. m. 5’te işçinin ayrımcılığın varlığını ispatındaki kolaylık ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/7’de sendikal ayrımcılığın ispatındaki kolaylıklar örnek olarak gösterilebilir.

<sup>59</sup> Yargıtay 9. HD, E.2016/12989, K.2020/2304, T. 17.02.2020; Yargıtay 9. HD, E.2016/36185, K. 2020/18583, T. 15.12.2020; Yargıtay HGK, E. 2016/1208, K. 2020/590, T. 15.09.2020.

<sup>60</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2016/12989, K. 2020/2304, T. 17.02.2020; Yargıtay 9. HD, E. 2016/36185, K. 2020/18583, T. 15.12.2020; Yargıtay HGK, E. 2016/1208, K. 2020/590, T. 25.11.2014; Yargıtay 9. HD E. 2016/12989, K. 2020/2304, ; Yargıtay 9. HD E.2016/36185,

Konuya ilişkin Yargıtay HGK kararına konu uyuşmazlıkta<sup>61</sup>; kişinin, on dört yıl kesintisiz aynı şehirde bağlı avukat olarak çalıştığı banka niteliğindeki işyerinde; son dokuz aylık sürede otuz farklı şehre görevlendirilerek ve görev yeri değiştirilmiştir. Ayrıca işverenin kurum içi yazışmalarında, işçinin öncelikle emekli edilmesi, emekli olmayı kabul etmemesi halindeyse bir başka şehirde görevlendirilmesi gerektiğine dair değerlendirmelerde bulunulmuştur. Yargıtay HGK, işveren bankanın benzer durumda çalışanlara aynı eşit muameleni gerçekleştirmesine dair bir bulgu olmaması, davacı avukatın ilgili bölümde tek avukat olarak görev yapması ve dolayısıyla o işyeri için gerekli bir konumda olması sebebiyle; işverence yapılan görev yeri değişiklikleriyle işçinin istifa ya da emeklilikten birini tercih etmesinin amaçlandığı sonucuna varmıştır. Anılan gerekçeyle de psikolojik tacizin gerçekleştiğini kabul ederek; davacı yararına manevî tazminata hükmetmiştir.

### 3. Cinsel Taciz

Cinsel taciz kavramı esas itibarıyla; Türk Ceza Kanunu<sup>62</sup> m. 105<sup>te</sup> suç olarak düzenlenmiş olup; bir kimsenin cinsel amaçlı taciz edilmesi durumuyla kısaca tarif edilmiştir. Buna göre failin gerçekleştirdiği fiilin cinsel amaçlı olması ve bireyin cinsel özgürlüğünün izinsiz ihlal edilmesi, ahlak anlayışına saygı gösterilmemesi yoluyla meydana gelen fiiller cinsel taciz olarak nitelendirilebilecektir<sup>63</sup>.

TBK m. 417/1 kapsamında işçinin kişilik haklarının korunması genel bir yükümlülük olarak düzenlenmişken, hükümde özel bir vurgu yapılarak işçinin cinsel tacize uğramaması için tedbirlerin alınması ve mevcut zarar varsa bunun artmasının önüne geçilmesi borcu yüklenmiştir. Cinsel hareket serbestisi ve kişinin cinsel mahremiyeti kişilik haklarına dahil bir hak olsa da Kanun Koyucu burada bir inisiyatif olarak işçilerin cinsel yönden korunmasını ayrıca önemsedini ortaya koymuştur. İşçinin cinsel saldırıdan korunması, işverenin gözetim borcunun da bir gereğidir<sup>64</sup>. İş hukukunda işçinin cinsel yönden korunmasını sağlayan hükümler, İş k. m. 24/2-b,d bentleri ve 25/2-c bendiyle de ayrıca düzenlenmiştir. İşverenin işçiye veya ailesinden birine cinsel tacizde bulunması işçinin haklı sebeple fesih sebebi olarak düzenlenmiş(m. 24/2-b); başka bir işçinin, işçiye cinsel tacizde bulunması durumunda ise bu olgunun işverene bildirilmesine rağmen önlem alınmaması haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiştir (m. 24/2-d). Bu hükümlerin yanı sıra işverene, bir başka işçiye

---

K.2020/18583, T. 15.12.2020; Yargıtay HGK, E.2016/1208 , K.2020/590, T. 15.09.2020.

<sup>61</sup> Yargıtay HGK, E.2012/9-1925, K.2013/1407, T. 25.09.2013.

<sup>62</sup> RG, 12.10.2011, S. 25611.

<sup>63</sup> BAŞ Eylem, "Türk Ceza Hukukunda Cinsel Taciz Suçu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 65, S. 4, s. 1151.

<sup>64</sup> Yargıtay 22. HD, E.2014/23315, K.2014/33270, T. 25.11.2014.



cinsel tacizde bulunan işçini haklı sebeple iş sözleşmesinin feshi hakkı tanınmış olup (m. 25/2-c); bu hükümlerle diğer işçilerin de cinsel tacizde bulunan işçiden korunması için işverene önemli bir imkân getirilmiştir.

İşçinin cinsel tacizden korunması yükümü, işveren bakımından çeşitli önlemler alınarak yerine getirilebilecektir. Örneğin işin işyerine özel kıyafetlerle gerçekleştirildiği sektörlerde işçilerin giyinme odalarının cinsiyetlere göre ayrı ve mesafeli tutulması, pencerelerinin ve kapı camlarının gözetlenmeye izin vermeyecek opak malzemelerle donatılması bir gerekliliktir. Ayrıca işçilerin işyerinde dinlenmelerde uyuduğu veya giriş çıkışlarda duş aldığı bölümler olması durumunda da benzer önlemlerin alınması bir gerekliliktir.

Bazı hallerde, işverenin cinsel tacizi önleme sorumluluğu; ortaya çıkan arızî durumlarda alınacak tedbirlerle harekete geçme yükümü olarak da belirginleşebilir. Örneğin Yargıtay kararına konu bir uyuşmazlıkta<sup>65</sup>; işçi kendisini sözlü olarak cinsel yönden taciz eden bir diğer işçiyi işverene şikayet etmiş, akabinde mağdur işçinin eşi ve babası da işveren vekiline bu hususta defalarca şikayette bulunmuştur. Ancak işverence tacizde bulunan işçinin bu fiilini devam ettirmemesi için bir önlem alınmadığı gibi; mağdur işçi ile bir buçuk sene daha tacizci ile aynı ortamda çalışmak zorunda bırakılmış ve mağdur işçi tarafından iş sözleşmesi cinsel taciz sebebiyle feshedilmiştir. Yargıtay bu uyuşmazlıkta; işverenin fail işçinin fiillerindeki tekrarı önleyecek tedbir almadan aynı şekilde çalışma düzenini devam ettirmesini m. 417'ye aykırı bularak; işçinin feshini haklı fesih olarak nitelemiştir.

## II. İŞVERENE YÜKLENEN BİR BORÇ OLARAK İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI

### A. Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik 190 Sayılı ILO Sözleşmesi

Giderek önem kazanan işçinin psikolojik ve cinsel bakımdan korunması hususunda; ILO, 2019 yılında 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi<sup>66</sup> kabul edilmiştir. Hâlihazırda bu sözleşmeyi tanıyan ülkeler; Arjantin, Ekvador, Fiji, Yunanistan, İtalya, Mauritius, Namibya, Somali ve Uruguay'dır. Türkiye henüz sözleşmeyi tanımamış ve taraf olmamıştır.

ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması odağında, meslekte eşitliğin temini, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin önlenmesi, örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı, insan onuruna yaraşır bir çalışmanın sağlanması gibi geniş yelpazedeki işçinin kişilik haklarının korunmasında; dünyadaki

<sup>65</sup> Yargıtay 22. HD, E.2014/23315, K.2014/33270, T. 25.11.2014.

<sup>66</sup> Sözleşme metni için bkz; (Çevrimiçi) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX\\_PUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190 E.T. 21.11.2021](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190 E.T. 21.11.2021).

farkındalığın artırılarak, ülkelerin gerekli yasal düzenlemeleri oluşturmasını amaçlamaktadır.

Sözleşmeyi onaylayan ülke, iş hayatının tamamen psikolojik şiddet ve cinsel şiddetin etkisinden arındırmakla yükümlü olacaktır(Madde 4/1). Üye ülkelerin iş hayatında psikolojik ve cinsel şiddetin ortadan kaldırılmasında kapsamlı bir yaklaşım sergilemesi ve birtakım prensipleri hayata geçirmesi gerekmektedir (Madde 4/2). Buna göre üye ülkeler, sözleşmeye taraf olmakla şu sorumlulukları kabul eder:

- iç hukukta psikolojik ve cinsel şiddeti yasaklamak,
- psikolojik ve cinsel şiddete karşı politika ve strateji geliştirmek,
- izleme ve önleme mekanizmaları kurmak, güçlendirmek,
- mağdurların çözüm ve desteğe ulaşımını temin etmek,
- gerekli yaptırımlar düzenlemek,
- psikolojik ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik erişilebilir araç, eğitim, rehberlik, farkındalık geliştirmek,
- psikolojik ve cinsel şiddet vakalarının, işyeri müfettişleri veya başka organlar eliyle etkin bir şekilde araştırıp soruşturmak

Psikolojik ve cinsel tacizle mücadeleyi doğrudan konu alan Sözleşme; çalışma yaşamında, işçinin kişiliğinin manevî yönden korunmasını amaçlayan önemli bir yasal düzenleme olduğundan, bu konuda daha etkin bir yasal düzenleme ve çözüm mekanizmalarına ihtiyaç duyulan ülkemiz bakımından önemli ve taraf olunması gerekli bir uluslararası metindir<sup>67</sup>.

## **B. Türk Borçlar Kanunu m. 417/2 ve İSGK Bağlamında Önlemlerin Alınması**

TBK m.417/2'de işverene; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, bu uğurda gerekli araç ve malzemenin temin edilmesi yükümlülüğü yüklenmiştir. Hüküm bu yönüyle, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında kalan alana dair bir düzenleme getirmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu genel olarak ele alındığında; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve bu uğurda işçi ve işverenin karşılıklı hak ve ödevlerini düzenlemeyi amaç edinmiştir(İSGK m. 1). Nitekim devam eden hükümlerde detaylı bir şekilde; işyerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki esaslara dair düzenlemeler getirilmiş ve işverenin yükümlülükleri somutlaştırılmıştır<sup>68</sup>.

<sup>67</sup> Demirkaya/Güler, Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 Sayılı Şiddet Ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi, s. 2787-2789.

<sup>68</sup> Seda Arslan, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", MÜHFHAD, C. 20, Sayı 1, (2014), s. 775.



Özellikle İSGK m. 4'te; işverene, genel bir hüküm niteliğinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu yüklenerek; işyerinde, iş sağlığı ve güvenliğine dair gerekli güncellemeleri yaparak her türlü tedbiri alması emrolunmuştur. Ayrıca işverenin bu borcu yerine getirmesine hizmet eden ayrıntılı yan yükümlülükler getirilmiştir. Bu hükümler genel itibariyle TBK m. 417 ikinci fıkrasına karşılık gelmekle birlikte; TBK m. 417/1'de düzenlenen işçinin kişiliğinin manevî yönden korunmasına yönelik açık bir hükme; İSGK metninde *-bazı istisnai hükümler dışında*<sup>69</sup> yer verilmemiştir. Esasında psikolojik ve cinsel taciz olguları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda doğrudan düzenlenmemiş olsa da; çalışanların ruh ve beden sağlığını etkileyecek boyutta vakalar olduğundan İSGK kapsamında değerlendirilmesi mümkündür.

İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri alma, risk değerlendirmesi yapma ve yaptırma ile yükümlü kılınması; 'çoğun içinde az da vardır' (*in toto et pars continetur*) ilkesi uyarınca, çalışanların işyerinde fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlama ve gözetmesini de gerektirmektedir. Ancak işçinin sağlığı ve kişiliği açısından böylesine önemli koruma hükümlerine yorum yoluyla ulaşıyor olması; İSGK'nın amaca matuf hükümlerden yoksun kaldığı anlamına gelmektedir. İSGK genel nazar itibariyle; işçiyi bedenlen koruyan hükümlere yer vererek onu işin görülmesine yarayan bir araç olarak ele almıştır. Bu yönüyle İSGK'da yeni düzenlemelere yer verilerek; işçinin beden sağlığının yanında, ruhen de korunmasına hizmet eden, işçiyi maddî\*manevî tüm kişilik haklarıyla bir bütün olarak korumaya hizmet eden açık hükümlerin getirilmesinde fayda mülhaza etmekteyiz.

## C. İşverenin İşçinin Kişilik Haklarına Yönelik İhlallerden Sorumluluğu

### 1. Genel Olarak

İşçinin kişiliğinin korunması çalışmamızda TBK m. 417 merkezinde incelenmektedir. Ancak işçinin kişilik haklarını da ilgilendirmesi itibariyle diğer mevzuattaki kişilik haklarına ilişkin düzenlemeler önceki başlıklarda ele alınmış olup; bu başlık altında da benzer şekilde işçinin diğer mevzuat çerçevesinde kişilik haklarının ihlaline uygulanan yaptırımlar, eş deyişle kişiliği koruyan mekanizmalar ele alınacaktır.

Kişilik hakları saldırıya uğrayan işçi, TMK m. 24/1, 2 uyarınca dava yoluyla; saldırıya karşı korunmayı talep edebilecek ayrıca saldırı tehlikesinin, etkilerinin bertaraf edilmesini, saldırının haksızlığının tespitini, bu kararın yayım-

<sup>69</sup> İSGK m. 14/(5)'te işçinin sağlık verilerinin işçinin özel hayatı ve itibarı yönüyle korunması adına gizli tutulması yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yönüyle, işçinin manevî bakımdan korunmasına hizmet eden bir hüküm olduğu kuşkusuzdur.

lanmasını isteyebilecektir<sup>70</sup>. Esasında buradaki kişilik hakkı ihlalinin ciddi ve yakın bir tehlike teşkil eden bir hal olması durumunda; işçinin İSGK m. 13'te düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı prosedürünü işletmesi ve buradan bir netice almayı öncelikle denemesi, olumlu sonuç alamaması durumunda, TMK'da düzenlenen genel hükümlere başvurulması isabetli olacaktır<sup>71</sup>. Tüm bunların yanında; kişilik hakkı ihlali dolayısıyla uğranılan maddi ve manevi zararın tazmini, TMK m.25/3 ve TBK m. 58/1, 2 hükümleri doğrultusunda istenebilecektir. Ancak tazminat davasının açılması için; zararın belirlenebilmesi için öncelikle saldırının sona ermiş olması aranacaktır<sup>72</sup>.

İşçinin kişilik haklarına saldırı kimi durumlarda ayrımcılık yoluyla da gerçekleşebilmektedir. Örneğin bir işçinin sırf memleketi sebebiyle işyerinde diğer işçiler tarafından istenmeyen kişi ilan edilerek muhatap alınmaması ve işveren nezdinde de bu durumun tasvip edilmesi halinde, ayrımcılık ve psikolojik taciz iç içe geçmiş durumdadır. Psikolojik taciz veya başka kişilik hakkı ihlalinin, işçiye ayrımcılık yapılmak suretiyle oluşması durumunda işçi; İş K. m. 5/6-1,2 bentleri uyarınca işverenden, dört aya kadar ücret tutarında tazminat ve bu ayrımcılıktan kaynaklı yoksun bırakıldığı hakları talep edebilecektir<sup>73</sup>. Ayrımcılığın ve işyerinde ilişkin bir diğer pozitif hukukî dayanak 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'dur(TİHEKK)<sup>74</sup>. Bu Kanun terminolojisinde 'işyerinde yıldırma' olarak tarif edilen psikolojik taciz ve her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır (TİHEKK m. 4/1-e). Ayrımcılığa uğrayan işçiler; İş Kanunu'ndaki şikâyet usullerini tüketmiş ve burada ayrımcılığa bağlanan yaptırım kararı sonucu alamamış olmak kaydıyla; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru yapabilir. Ancak bu başvuru usulünde öncelikle işverene başvuru zorunluluğu olup, otuz gün içinde cevap alamama veya ret cevabı üzerine Kuruma başvuru yapılabilecektir. Nihayet başvuru neticesinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiği tespit edilen işveren; TİHEKK m.25. uyarınca, bin liradan on beş bin liraya kadar idarî para cezası kararı verilebilecektir.

İşçinin kişilik hakkının ihlali, kimi hallerde İş Kanunu'nda düzenlenen hak-

<sup>70</sup> Şen, İşverenin İşçiyi Koruma Ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık Ve Sonuçları, s. 135; Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu M.417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum, S. 36, C. 1, (2013), s. 135-136.

<sup>71</sup> Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu M.417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 133-135.

<sup>72</sup> Emre Karabacak, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğinin Koruyucu Mekanizmalar" Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, (2020-1), s. 1893-1895.

<sup>73</sup> Doğa Ekrem Doğanç / Recep Çakra, "Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve İspat Yükü", Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.6, Aralık-2016, s. 90.

<sup>74</sup> RG, 20.04.2016, S. 29690.

İli fesih sebebi teşkil edebilmektedir. İş K. m 24/2-b, c, d bentlerinde; işveren tarafından işçinin veya aile üyelerinin şeref ve namusunu ihlal edecek söz veya davranışlarda bulunulması veya işyerinde işçi yahut ailesine cinsel tacizde bulunulup bu durum işverene bildirilmesine rağmen tedbir alınmaması hallerinde işçinin iş sözleşmesi haklı sebeple feshedebileceği düzenlenmiştir.

İşçinin kişilik haklarından bir parça olarak kabul edilen özel hayatına karşı suç teşkil edecek şekilde ihlallerin gerçekleşmesi halinde (*haberleşmenin gizliliğini ihlal, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması, özel hayatın gizliliğini ihlal, kişisel verilerin kaydedilmesi*); ihlale konu davranışların faillerine TCK 132 vd hükümlerince cezaî yaptırımlar uygulanacaktır. Ayrıca işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde işlenmesi, paylaşılması hallerinde; Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)<sup>75</sup> m.17 ve 18 çerçevesinde idarî ve cezaî yaptırımları uygulanacak ve KVKK m. 11/ğ bağlamında işçinin zararlarını tazmin hakkı doğacaktır<sup>76</sup>.

## 2. Haksız Fiil Sorumluluğu

İşverenin işçiye karşı kendi hukuka aykırı fiillerinden sorumluluğu durumunda doğrudan genel anlamda haksız fiil sorumluluğu gündeme gelecektir. Bir işçinin bir başka işçiye yönelik fiillerinden ise işverenin sorumluluğu TBK m. 66 ve TBK m. 116 bağlamında doğacaktır. Bunların dışında üçüncü kişiler eliyle veya işyerinin araç-gereç veya şartlarının yol açtığı kişilik hakkı ihlallerinin söz konusu olması durumunda; işveren şartların oluşması durumunda işverenin tehlike sorumluluğu bağlamında işçisinin zararlarından yine haksız fiil hükümleri uyarınca sorumlu olacaktır.

## 3. Türk Borçlar Kanunu m. 417/3 Uyarınca Sözleşmeye Aykırılıktan Sorumluluk

TBK m. 417/3 fıkrası uyarınca işçinin kişilik haklarının ihlali, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya ölümünün; işverenin iş sözleşmesinden ve kanunlardan doğan yükümlülüklerini ihlali sonucu gerçekleşmesi halinde, ortaya çıkan zararlardan sorumluluğun sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde belirlenecektir.

Hükmün lafzı dikkate alındığında emredici tarzda bir üslup benimsenmişse de; kanımızca İş Kanunu hükümlerindeki nispi emredicilik yorumu bu hüküm bakımından da vücut bulacaktır<sup>77</sup>. Öyle ki; işçi dilerse genel hükümlerin kendisine tanımış olduğu haksız fiil sorumluluğu uyarınca işverenin sorumluluğuna

<sup>75</sup> RG, 24.03.2016, S. 29677.

<sup>76</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 373.

<sup>77</sup> Karşı yönde bkz: Şen, İşverenin İşçiyi Koruma Ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık Ve Sonuçları, s. 136.

gidebilecek ve işveren tarafından sorumluluğun sözleşmeye aykırılığa dayandırılabilirliği ileri sürülemezdir. Diğer taraftan işçi kişilik haklarının ihlali durumunda; dilerse iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle işverenin sorumluluğuna da gidebilecektir.

İşçinin kişilik haklarının ihlali durumunda, hem genel davranış kurallarının ihlal edilmesi, hem iş sözleşmesinin gereklerine ve özellikle gözetim borcuna aykırılık teşkil etmesi sebebiyle işçinin zararlarının talebi bakımından sorumluluk sebepleri yarışmaktadır<sup>78</sup>. TBK m.60'da sebeplerin yarışmasını düzenlenmiş olup hükme göre; sorumluluğun, birden çok sebebe dayanabilmesi halinde hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verecektir. Hükmün mefhum-u muhalifinden çıkan sonuca göre; sebeplerin yarışması halinde zarar gören işçi, dilediği giderim yolunu seçmekte serbestisine sahiptir.

İşçinin kişilik hakkı ihlali neticesinde uğradığı zararın giderimini talebinde; borca aykırılık veya haksız fiil esasına dayanmasındaki tercih farkı, doğruduğu sonuçları itibariyle incelenmeye değer bir husustur. Haksız fiil sorumluluğunda kusuru ispat yükü mağdur üzerindeyken; borca aykırılıktan doğan sorumlulukta borçlu karine gereği sorumludur<sup>79</sup>. Borçluya bağımlı çalışan ifa yardımcısının bir başkasına zarar vermesi durumunda, haksız fiil sorumluluğu olan adam çalıştırmanın sorumluluğuna (TBK m. 66) dayanılması halinde davalı kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulabilecekken; borca aykırılığa dayanılması durumunda (TBK m.116) davalının böyle bir imkânı olmayacaktır<sup>80</sup>. Haksız fiil sorumluluğunda zamanaşımı zararın ve failin öğrenilmesinden itibaren 2 yıl ve herhalde fiilden itibaren 10 yıl iken(TBK m. 72); borca aykırılıkta daha uzun bir zamanaşımı süresi olan 10 yıllık zamanaşımı süresi(TBK m. 146) geçerlidir.

Nihayetinde haksız fiil sorumluluğu ve borca aykırılıktan doğan sorumluluk kıyaslandığında; kişilik hakları ihlale uğrayan işçi bakımından borca aykırılık hükümlerinin daha lehe olduğu çıkarımı yapılabilecektir<sup>81</sup>.

<sup>78</sup> Oğuzman, *Borçlar Hukuku*, s. 286.

<sup>79</sup> Yeliz Karan; *Haksız Fiil Sorumluluğu İle Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması*, (Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan), (İstanbul, 2013), s. 746.

<sup>80</sup> Karan, *Haksız Fiil Sorumluluğu İle Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması*, s. 747.

<sup>81</sup> Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu M.417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 134; Karabacak, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğinin Koruyucu Mekanizmalar*, s. 1887-1888.

## SONUÇ

1. İş sözleşmelerinde işçinin TBK m 417 bağlamında kişiliğinin korunması, yalnızca hükümde somut olarak ifade edilen psikolojik ve cinsel taciz yönünden değil; gerçek kişiye tanınan, Anayasa, TMK, TBK, İş K., İSGK, TİHEKK ve diğer mevzuattaki kişilik haklarını da kapsayan bütüncül bir perspektif ele alınmalıdır.

2. İşçinin TBK m. 417/1’de ele alınan psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması hususu işçinin kişiliğinin korunmasında özellikle vurgulanmış olması itibarıyla ayrıcalıklı bir önemi haizdir. İşçinin psikolojik ve cinsel tacize uğraması, iş hayatındaki barışı olumsuz etkileyen ve insan onuru ve ruh sağlığını derinden etkileyen bir olgu olduğundan; TBK’da işçinin bu yönlerden de korunduğunun vurgulanması, İSGK metninde işçinin manevi yönden de korunması noktasındaki büyük eksikliği önemli ölçüde izale etmektedir.

3. Psikolojik tacizin varlığı birtakım unsurların bir arada bulunması ile gerçekleşebilmektedir. Bu unsurlar çerçevesinde psikolojik taciz; kasten, bir kişiye karşı, sistematik ve uzun bir süre tekrarlanan, iş hayatıyla uyum olmayan söz ve davranışlarla kişilik haklarının ihlal edilmesidir. Psikolojik tacizin ispatlanması işçi bakımından güç bir olgu olduğundan Yargıtay kararları ile ispat külfeti İş Kanunu’nun işçiye yaklaşımı dikkate alınarak esnetilmiş ve işçi lehine kolaylaştırılmıştır. Öyle ki, psikolojik tacizin varlığına dair tutarlı ve kuvvetli emarelerin getirilmesi yeterli görülmüştür.

4. 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, işçinin kişiliğinin korunmasında önemli bir role sahip güncel bir uluslararası metindir. Türkiye’de iş hayatındaki genel olumsuz şartlar dikkate alındığında, konunun önemine ilişkin kamuoyu oluşması ve işçilerde bilincin meydana getirilmesi, ayrıca devlet politikalarının da gelişimine katkı sunacak olması bakımından bir an önce taraf olunarak iç hukuka aktarılması gerekmektedir.

5. TBK 417/3 fıkrası işçinin kişiliğinin korunmasını sözleşmesel sorumluluk kapsamına alarak işçiyi sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanmanın avantajlarına kavuşturmuştur. Bu hüküm mutlak emredici bir hüküm olmayıp işçi lehine nispi emredici nitelik arz etmektedir. İşçi, yarışan sorumluluk sebepleri arasında dilediği seçme serbestisi haiz olmakla birlikte; herhangi bir seçim yapmadığı durumda işçinin en lehine olan sorumluluk hükmüne dayanılması sorumluluğu TBK m. 60 hükmü mucibince mahkeme hakimine bırakılmıştır.

## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
A.e.	: Aynı Eser
aş.	: Aşağıda

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
Bkz./bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
ET	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: Madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
MSY	: Mesafeli Sözleşmeler Yönetmeliği
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
T.	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
yuk.	: Yukarıda

### KAYNAKÇA

Ada, Berke ; “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Bilgilerinin Hukuka Aykırı Olarak Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, ABÜHFD, C.8 S. 16, (Aralık-2020), s. 967-1011.

Akyiğit, Ercan; *Bireysel İş Hukuku*, (Seçkin Yayınevi, 2. Bası, 2021).

Akipek Jale / Akıntürk Turgut /Ateş Derya, *Türk Medeni Hukuku : Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, (15. Baskı, Beta Yayınevi, 2019).

Alpagut, Gülsevil, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik” Prof. Dr. Turhan Esener İU. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, (Seçkin Seçkin Yayınevi, 2021), S. 180-181.



Arslan, Seda, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, MÜHFHAD, C. 20, Sayı 1, (2014), S. 767-807.

Altunkaya, Mehmet, “Sözleşmenin Kuruluşundan Önce Tüketicinin Korunması”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi , C. 8 , S. 2, 2004.

Altınok Ormancı, Pınar, *Sürekli Borç İlişkilerinde Haklı Sebep Fesih*, Ankara, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Antalya, Gökhan; *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. V/1-1, (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık), 2019.

Antalya, Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. V/1-2, (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık), 2019.

Aykul, Ömer, “Hukuk Sisteminde Temel İnsan Hakları Ve Geline Son Aşama; ‘Dördüncü Kuşak Haklar Ve Bunları Talep Hakkı’”, (Çevrimiçi) Aykultopcu. Com/Habervemakele-184-Hukuk-S , 02.11.2021.

Baş, Eylem, “Türk Ceza Hukukunda Cinsel Taciz Suçu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 65, S. 4, S. 1135-1215.

Caniklioğlu, Nurşen, “Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları”, Prof. Dr. Turhan Esener Iı. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, (Seçkin Yayınevi, 2021), S. 245.

Çelik, Nuri Vd, *İş Hukuku Dersleri*, (32. Baskı, Beta Yayınevi), 2019.

Demircioğlu, Huriye Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11, (1-2), 2007, S. 113-146.

Demirkaya, Seher/Güler, Ceyhun, “Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında İlo’nun 190 Sayılı Şiddet Ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi”, Çalışma Ve Toplum, S. 71, (2021/4), S. 2753-2796.

Doğancı Doğa Ekrem / Çakra Recep, “Kişilik Hakkı İhlalinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11, (1-2), (2007), S. 113-146.

Dural, Mustafa / Ögüz, Tufan, *Türk Özel Hukuku–Kişiler Hukuku (Cilt II)*, 21. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, (2020).

Elbir, Nazlı, *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı*, MÜHFHAD, C.27, S. 1, (Haziran-2021), S. 788-824.

Erbaş, C. Gökhan, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 7, S. 1, (2017), S. 97 - 108.



Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (7. Baskı, Yetkin Yayınevi, 2019).

Gürkan, Elif Seda, "Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-2, (Haziran-Temmuz 2017), S. 111-149.

Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", MÜHFHAD, (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan), C. 20, S. 1, (2014), S. 17-66.

Kar, Bektaş, "İşçinin İfade Özgürlüğü Ve İş Sözleşmesine Yansıması", Prof. Dr. Turhan Esener Iı. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Seçkin Yayınevi, 2021, S. 180-181.

Karan, Yeliz; *Haksız Fiil Sorumluluğu İle Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması*, (Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan, İstanbul, 2013), S. 723-748.

Karabacak, Emre, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğın Koruyucu Mekanizmalar" Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, 2020-1, S. 1885-1904.

Kuzgun, Şerife, İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay Ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 2, (2017), S. 251 -298.

Küçükkaya; Hande Gül, "Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz", Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, (Aralık-2014), S. 187-203.

Leymann H. , "The Content And Development Of Mobbing At Work", European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5(2), (1996), S.

Limoncuoğlu, S. Alp, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15,(2013), S. 547-572.

Lokmanoğlu, Salim Yunus, "İşyerinde Psikolojik Taciz", TAAD, S.30, (Nisan-2017), S. 377-422.

Manav, A Eda, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, (2015), S. 95 - 136.

Ömeroğlu, Abdullah, "Kişilik Haklarının Alkaya-Türkiye Davası Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna Göre İncelenmesi" Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 15, (Haziran-2020), S. 309 – 342.



Özer Deniz, Miray, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk”, Taad, Yıl: 12, S. 45, (Ocak-2021).

Savaş Kutsal, Burcu, “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İÜHFİM, C. 74, (2016), S. 617 - 643.

Sevimli, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu M.417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma Ve Toplum, S. 36, C. 1, (2013), S. 107-147.

Serozan, Rona, “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, (1977), C. 11, S. 14, S. 93 – 112.

Sümer, Haluk Hâdi, İş Hukuku, (25. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2020).

Sarper Süzek, İş Hukuku : Genel Esaslar, Bireysel İş Hukuku, (18. Baskı, Beta Yayınevi, 2019).

Şen, Sabahattin, *Psikolojik Taciz Ve İş Kanunu Boyutu*, Çimento İşveren Dergisi, (Eylül-2009), S.46-68.

Şen, Murat, ”İşverenin İşçiyi Koruma Ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık Ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, (Aralık-2012), S.129-139.

Terzioğlu, Ahmet/ Aksungur, Ali Burak, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Adalet Ve Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, C. 3, S. 2, (2019), S.12-54.

Tiftik, Mustafa /Adıgüzel, Ayşe, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu” Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi , S. 1 , (2016), 319-356 .

Ugan Çatalkaya, Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama’ Hakkı”, İühfım, C. 74, (2016), S. 737-755.

Ünal Adınır, Canan, “Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri”, MÜHFHAD, C. 27, S. 1, Haziran-(2021), S. 694-715.

### Çevrimiçi Kaynaklar

<https://www.lexpera.com.tr/>

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_806022/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_806022/lang--en/index.htm), E.T. 07.11.2021.