

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı

The Concept of Work-Related Stress Within the Framework of Labour and Social Security Law

Nazlı Elbir * 

ÖZ

İş hukukunun ortaya çıktığı Sanayi Devrimi'nden beri asli amacı, işçinin korunması olmuştur. İşçinin korunmasına ilişkin kuralların ilk görünümü ise işçinin yaşamı ve bedensel bütünlüğünü korumaya yönelik iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Ancak zamanla, fabrika tipi çalışma biçimlerinin değişmesi ve hizmet sektöründe çalışan işçilerin, bedenlerinin korunması ötesinde bir korumaya ihtiyaç duymaları, dahası işçinin sadece fiziksel olarak değil ancak bir insan olarak kişiliğinin tüm yönleriyle korunması gerekliliğinin anlaşılması ile hem iş sağlığı ve güvenliği kavramının hem de genel olarak işverenin gözetme borcunun kapsamı genişlemiştir. Bunun sonucunda, işçilerin sağlıklarının zihinsel olarak da korunması gerektiği, çalışma olgusunun işçinin sadece fiziksel değil ancak zihinsel sağlığı bakımından da tehlikeler ve dolayısıyla riskler içerdiği kabul edilmiştir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında “psikososyal riskler” kavramı ortaya çıkmıştır. İşçilerin zihinsel sağlıklarının korunmasına ilişkin ilk yaklaşımlar psikolojik taciz (mobbing) üzerine yoğunlaşmıştır. Daha sonra, işçilerin sağlıkları ve genel olarak iyi olma hallerine olumsuz etkisi olan başka bir psikososyal risk olarak “işe bağlı stres” kavramı ortaya çıkmıştır. İşe bağlı stres ve genel olarak psikososyal risklerin multi-disipliner niteliği sonucu, bu kavramlara mutlak sınırlar çizilememektedir. Her ne kadar, işçilerin zihinsel sağlıklarının korunması işverenin gözetme borcuna dahil bir kavram olsa da bu korumanın sağlanıp sağlanmadığının, işverenin bunda ne ölçüde kusurlu olduğunun ve işçilerin zihinsel sağlıklarının zarar görüp görmediğinin kesin biçimde tespitinde zorluklar bulunmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle, işverenin gözetme borcu kapsamında işçilerin zihinsel sağlıklarının korunması gerekliliği ve bunun altında yer alan “psikososyal risk” kavramı ele alınacaktır. Daha sonra, psikososyal riskler içinde de çok tartışmalı bir konu olan işe bağlı stres ve bunun iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından sonuçları incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İşçilerin Korunması, İşverenin Gözetme Borcu, İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Riskler, İşe Bağlı Stres

ABSTRACT

The main task of the labour law which emerged during the Industrial Revolution has been the protection of the worker. The first appearance of the norms on workers' protection was on ensuring occupational health and safety towards protecting the worker's life and corporal unity. Gradually, with the changes in the factory style work and the need for workers to gain protection for other issues along side corporal protection and additionally, the recognition that a worker needs not only corporal protection but protection for all the aspects of his/her personality lead to the enlargement of the concepts of occupational health and safety and the employer's duty of care. Consequently the necessity for the protection of the worker's mental health, and that work life created not only physical but mental hazards and risks for the worker came to be accepted. Hence “psychosocial risks” concept developed within the context of occupational health and safety. First attempts towards the protection of the worker's mental health focused on “mobbing” or “psychological harassment”. Later, the concept of work-related stress developed in relation to the negative effects on the worker's health and general well-being at work. Fixed boundaries can not be drawn to the concepts of work-related stress and general psychosocial risks due

* Dr., Avukat, Ankara Barosu

to their multidisciplinary nature. Although the protection of the worker's mental health is a concept belonging to the employer's duty of care, there occurs some difficulties in the determination of whether this protection has been ensured, how far can the employer be hold responsible for this, and whether the worker's mental health has been impaired or not. This study primarily focuses on the need for the protection of the worker's mental health within the concept of the employer's duty of care and the underlying psychosocial risks concept. Secondly, this study will deal with the work-related stress which is an argumentative issue within the frame of psychosocial risk, and hence, its consequences regarding labour and social security law will be studied.

Keywords: Protection of Workers, Employer's Duty of Care, Occupational Health and Safety, Psychosocial Risks, Work-Related Stress

GİRİŞ

İş hukukunun temel amacı, işçilerin korunmasıdır. Bu korunma, işçilerin yaşamlarının ve sağlıklarının, işlerinin, ücretlerinin, dahası, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliği gereği bir bütün olarak kişiliklerinin korunmasını kapsar. İş hukukunun bu amacı hem Devlet'in bu hukuk dalına ilişkin öngördüğü kurallar hem de işverenlerin iş ilişkisindeki yükümlülükleri bakımından sonuçlar doğurur: Devlet, işçi-işveren ilişkilerini düzenlerken çoğunlukla emredici ve hatta iş hukukuna özgü nispi emredici kurallarla tarafların – özellikle de işverenin – sözleşme özgürlüğünü kısıtlar. Ayrıca, denetim ve idari para cezaları ile de bu alana önemli derecede müdahale eder. Nitekim öğretilerde “*çalışma yaşamına devletin geniş ölçüde müdahalesi(nin), iş ilişkilerinde işçi ile işveren dışında bir üçüncü unsurun yani devletin varlığının kabulünü kaçınılmaz*” kıldığı ifade edilmiştir¹. İş ilişkisinin işçinin kişiliğini ön plana çıkaran ve bu nedenle işçinin korunması ihtiyacına yol açan özelliği, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan borçları üzerinde de etkilidir. Şöyle ki işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin ise buna karşılık sadakat borcu bulunmaktadır.

İşçinin korunması kapsamında işçinin sağlığı, iş hukukunun ayrı bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmaya başladığı zamandan beri önem taşıyan bir konu olmakla birlikte, iş yaşamında işçilerin sadece fiziksel değil ancak zihinsel sağlıklarına yönelik risklerle de karşı karşıya olduklarının kabulü, yeni sayılabilecek bir durumdur. Bu durumun zaman içinde gelişmesinde ve özelliklerle son yıllarda daha açık biçimde gündeme getirilen bir konu olmasında hem sağlık tanımının genel bir “iyi olma hali” olarak kabulü hem de çalışma yaşamındaki değişimler etkili olmuştur. Çalışma yaşamında iş güvencesizliği, artan rekabet ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle çalışma yaşamının ritmi günden güne hızlanmakta ve çalışanlardan bu ritme uyum sağlamaları beklenmektedir. Bu durum işçilerin sadece fiziksel değil ancak zihinsel sağlıkları üzerinde de olumsuz etkilere yol açabilmekte, bu durumun etkileri işletmelere mali yükler olarak yansımaktadır. İşçilerin zihinsel sağlıklarının korunması ile ilgili ilk tartışmalar ve düzenlemeler işyerinde psikolojik taciz (*mobbing*) üzerine olmuşsa da zamanla hem *mobbing* hem de işe bağlı stres ile işyerinde şiddeti içeren, psikososyal riskler veya psikososyal tehlikeler veya psikososyal faktörler olarak adlandırılan ve birbirinden kesin çizgilerle ayrılmayan daha geniş bir kavram ortaya çıkmıştır.

1 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul: 19. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020, s. 3.

Bu çalışmada öncelikle işverenin gözetme borcunun ve bu borç içinde önemli bir yere sahip iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının kapsamında işçinin zihinsel sağlığının yerine değinilecektir. Daha sonra, birden fazla alanı ilgilendiren ve bu nedenle kesin sınırlar dahilinde tanımlanamayan bir kavram olan psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki risk kavramıyla ilişkilendirilerek açıklanacaktır. Akabinde hem bir psikososyal risk türü hem de bütün psikososyal riskler bakımından bir üst kavram gibi değerlendirilen “işe bağlı stres” ele alınarak tanımı, özellikleri ve sonuçları açıklanacaktır. Son olarak, işe bağlı stresin işçinin bedensel ve zihinsel sağlığı üzerinde yol açtığı sonuçların iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası ve meslek hastalığı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği ve işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı ile çalışmaktan kaçınma hakkı doğurup doğuramayacağı ele alınacaktır.

I. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN İŞÇİNİN ZİHİNSEL SAĞLIĞININ KORUNMASI İLE İLİŞKİSİ

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı çok geniş olup işverenin işçinin kişilik hakları değerlerini bir bütün olarak koruyup kollaması, işçinin kişiliğini oluşturan tüm unsurlara zarar gelmesinden kaçınmasını kapsar. Bu durum, iş sözleşmesinin tarafları arasında kişisel ilişki kuran niteliğinin bir gereğidir². Kaldı ki işverenin bu borcunu somutlaştıran genel hüküm niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun³ (“TBK”) 417. maddesinin başlığı da “işçinin kişiliğinin korunması”dır. İşverenin gözetme borcunun *dürüstlük kuralından* kaynaklanan bir borç olduğu ve sınırlarının belirlenmesinde de dürüstlük kuralının dikkate alınacağı kabul edilmektedir⁴. Nitekim, Fransız İş Kanunu'nun⁵ L. 1222-1 maddesinde yer alan iş sözleşmesinin dürüstlük kuralına uygun ifa edileceği hükmünün de işverene, işçinin kişisel olarak kendisine bağımlılığı karşısında, işçinin

2 SÜZEK, s. 397; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra, İş Hukuku, İstanbul: 10. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020, s. 167; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhtittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara: Güncellenmiş 4. Baskı, Lykeion Yayınları, 2020, s. 201; EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul: 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2020), 290-291; Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat (Ankara: 1. Baskı, Yetkin Yayınları, 2001, s. 57-59; ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: 1. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, s. 16-17; AYDIN, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir: 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002, s. 3-4 ve 48; SEVİMLİ, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, S. 36, 2013, s. 110; SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezaî Sonuçları, İstanbul: 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2015, s. 12-15; BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukukunda İşverenin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2003, s. 87; TUNCAY KAPLAN, Emine, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu-İş, C. 7 S. 2, 2003, s. 2-3; ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara: 1. Baskı, Tes-İş, 1999, s. 104; ŞAHİN EMİR, Asiye, İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Ankara: 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 52 vd.

3 RG. 04.02.2011/27836.

4 ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Yenilenmiş 33. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020, s. 369; SÜZEK, s. 397; KAPLAN, s. 3; SEVİMLİ, s. 111, ŞAHİN EMİR, s. 56.

5 Code du Travail, www.legifrance.gouv.fr, Erişim Tarihi: 21.01.2021.

kişiliğini maddi manevi unsurlarıyla bir bütün olarak koruma (gözetme) yükümlülüğü yüklediği belirtilmiştir⁶.

Sanayi Devrimi sonucunda fabrikalarda üretim modellerine geçiş, beraberinde işçilerin sağlıkları bakımından pek çok olumsuz koşulu da getirmiş, iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla iş hukukunun oluşmaya başladığı dönemden beri, bu hukuk dalının temel kaygılarından biri iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında işçilere koruma ve bunların sonuçlarına yönelik güvence sağlamak olmuştur⁷. Buna göre, işveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında öncelikle işçinin yaşamını ve sağlığını koruyup gözetmekle yükümlüdür. Bu nedenle, işverenin gözetme borcunun önemli bir ayağını, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak oluşturmaktadır. TBK m. 417'nin ikinci fıkrası da bu hususu açıkça düzenlemektedir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁸, bu konuya ilişkin ve sadece işçileri değil, ancak kamu görevlilerini de konu edinen özel bir kanun niteliğindedir.

Sanayi Devrimi ile, fabrikalarda çalışan işçilerin (bedenen) birer iş aracı olarak kabul edilmeleri ve bu araçların, dolayısıyla işgücünün korunarak üretimin devamlılığının sağlanması düşüncesiyle, önceleri, sadece işçilerin fiziksel sağlıklarının korunması ön planda olmuştur. Ancak zaman içinde, hizmet sektöründe çalışan işçilerin artması ve böylece işçi kavramının fabrika işçileriyle sınırlı olmaktan çıkması, yeni teknolojilerin etkisi ve esnek çalışma biçimlerinin doğumuyla iş ilişkileri dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşüme paralel olarak, işçilerin korunması kavramı da değişmiş, genişlemiş ve işçilere, fiziksel sağlıklarının korunmasının ötesinde bir koruma sağlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır⁹. Nitekim, Dünya Sağlık Örgütü'nün ("WHO") Anayasası'nda yer alan *sağlık tanımı*, "*hasta veya engelli olmakla sınırlı olmayan, fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali*" şeklindedir¹⁰. Buna göre, sağlık kavramı günümüzde sadece fiziksel olarak değil, genel olarak bir iyi olma hali şeklinde kabul edilmektedir. Bu yaklaşıma uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin özünün de "*çalışanların işten ve iş ortamından ve çalışma dolayısı ile karşı karşıya kaldıkları risklere karşı korunması*"ndan oluştuğu belirtilmiştir¹¹. Sonuç olarak, işçinin sağlığının korunması sadece bedensel değil, zihinsel sağlığının korunmasını da kapsamaktadır¹².

6 LEROUGE, Loïc, "Le droit du travail français confortés aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail?", Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, Vol. 5, No. 2 (2010), <https://doi.org/10.7202/1000018ar>, Erişim Tarihi: 01.02.2021, s. 25.

7 DOCKES, Emmanuel/AUZERO, Giles/BAUGARD, Dirk, Droit du Travail, Paris: 33ème édition, Dalloz, 2019, s. 1133; ARICI, s. 7.

8 RG. 30.06.2012/28339.

9 LEROUGE, s. 22; KOCABAŞ, Fatma/AYDIN, Ufuk/CANBEY ÖZGÜLER, Verda/İLHAN, Mustafa Necmi/DEMİRKAYA, Seher/AK, Nihan/ÖZBAŞ, Cansu: "Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi", Sosyal Güvence Dergisi, S. 14, 2018, Erişim Tarihi: 25.01.2021, DOI: 10.21441/sguz.2018.68, s. 41; KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, İstanbul: 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2017, s. 19.

10 WHO, Basic Documents: forty-ninth edition (including amendments adopted up to 31 May 2019), Geneva, 2020, s. 1, Erişim Tarihi: 23.01.2021, https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf.

11 ARICI, s. 5.

12 ÖZDEMİR, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul: 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, 2014, s. 16-17; SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara: 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 3, LEROUGE, Loïc, Contribution à l'étude juridique des risques psychosociaux au travail. Aspect du droit national, du droit comparé, d'interdisciplinarité

Avrupa Birliği hukukunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenleme niteliğindeki 89/391/EEC sayılı Çalışanların İşteki Güvenlik ve Sağlıklarının İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge'de¹³ işverenin, *işle ilgili her açıdan* işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğu öngörülmüştür (m. 5). Görüldüğü üzere, 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge, işverenin işçilerin sağlık ve güvenliklerini koruma borcunun kapsamını fiziksel veya zihinsel sağlık ayrımı gözetmeksizin, işten kaynaklı *her türlü* sağlık tehlikesine karşı olacak şekilde geniş tutmuştur¹⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ("ILO") 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nde¹⁵ de sağlığın "sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları" kapsadığı belirtilmiş (m. 3, e), 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'de¹⁶ ise "iş sağlığı hizmetlerinin, işverenler, işçiler ve temsilcilerine işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için gerekli önlemlerin alınmasında tavsiyede bulunma yükümlülüğünü içerdiği" (m. 1, a) öngörülmüştür. İşçilerin zihinsel sağlığının korunması bazı ülkelerde (örn.: Cezayir¹⁷, Danimarka¹⁸, Finlandiya¹⁹, Belçika²⁰) işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hukukundan kaynaklanan bir hakları veya işverenlerin genel bir yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir²¹. Fransız İş Kanunu'na da 2008 senesinde eklenen L. 4121-1 maddesinde de açıkça "*işçilerin güvenliklerini sağlamak ve fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumak için işverenin gerekli tüm önlemleri alacağı*" belirtilmiştir.

(Université de Bordeaux, 2014, Erişim Tarihi: 01.02.2021, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01082773>), s. 13-15; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 368. Zihinsel sağlık, ruh sağlığı olarak da ifade edilebilirse de konuyu inceleyen yabancı kaynaklar ve uluslararası kuruluşların çalışmalarında "*mental health/santé mentale*" ifadesinin kullanıldığı dikkate alınarak, makalemizde, bunun birebir karşılığı olan "*zihinsel sağlık*" ifadesi kullanılmıştır.

- 13 Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 89/391/EEC, OJ L 183/29.6.1989, p. 1, Erişim Tarihi: 23.01.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391.200.81211&from=EN>.
- 14 LEKA, Stavroula/JAİN, Aditya/LEROUGE, Loïc, "Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe", Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law, Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being, Loïc Lerouge (ed.), Springer International Publishing, 2017, Erişim Tarihi: 01.02.2021, DOI: 10.1007/978-3-319-63065-6_1, s. 2.
- 15 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155, Erişim Tarihi: 23.01.2021.
- 16 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161, Erişim Tarihi: 23.01.2021.
- 17 "İş Hijyeni, Güvenliği ve Sağlığına İlişkin 88-07 Numaralı Kanun"un 12. maddesinde işyerlerindeki sağlık hizmetlerinin tüm meslek dallarında çalışan işçilerin fiziksel ve zihinsel olarak en yüksek iyi olma halini sağlamak ve sürdürmekle görevli olduğu öngörülmüştür, <https://www.mtes.gov.dz/fr/loi-n-88-07-du-26-janvier-1988-relative-a-lhygiene-a-la-securite-et-a-la-medecine-du-travail/>, Erişim Tarihi: 27.02.2021.
- 18 Danimarka İş Ortamı Kanunu işçilerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarının korunmasını kapsayan düzenlemeler öngörmektedir, Erişim Tarihi: 27.02.2021, https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:DNK,2014:NO.
- 19 Finlandiya 738/2002 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun da amacı "çalışma ortamı ve çalışma şartlarını işçilerin çalışma kapasitelerini güvenceye almak ve bunu sürdürmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve işten veya çalışma ortamından kaynaklanan fiziksel ve zihinsel sağlığı tehdit eden diğer tehlikeleri ortadan kaldırmak" şeklinde açıklanmıştır (m. 1), Erişim Tarihi: 27.02.2021, <https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>.
- 20 Eurofound/EU-OSHA, s. 61-62.
- 21 ILO, Workplace Stress: A Collective Challenge, Geneva, 2016, s. 13.

İşçilerin zihinsel sağlıklarının korunması konusunda ilk önemli gelişmeler psikolojik taciz (*mobbing*) kavramının doğuşu ve hukuksal sonuçlara bağlanması olmuştur. Ancak zamanla, işçilerin, psikolojik tacizin yol açtığından daha kapsamlı ve doğrudan iş ortamı veya işin kendisi kaynaklı psikolojik risklerle de karşı karşıya oldukları fikri ortaya çıkmıştır. Nitekim ILO'nun 2002 tarihli ve 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararına ekli listede²² de “zihinsel ve davranışsal bozukluklar” başlığı altında “post-travmatik stres bozukluğu ve diğer zihinsel veya davranışsal bozukluklar” yer almaktadır (m. 2. 4).

Hukukumuzda da TBK'nın yukarıda anılan 417. maddesinin ilk fıkrasında genel olarak işçinin kişiliğinin korunmasına yer verilmiş olmasının yanında, zaten kişiliğin korunması kapsamında değerlendirilen psikolojik tacize ayrıca vurgu yapılarak işçinin zihinsel sağlığının korunmasına yönelik bir hususa açıkça yer vermiştir. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde (“Yönetmelik”)²³ de “psikososyal tehlike kaynakları” ifadesi kullanılmıştır (m. 8).

İşçilerin zihinsel sağlıklarının korunması, sadece sağlıkları ile ilgili değil, onurlarının korunması ile de ilişkili bir husustur. Başka bir ifadeyle, işçilerin zihinsel olarak iyi olmaları, insan onuruna uygun bir yaşam sürmeleri ve böyle bir ortamda çalışmalarını için de gereklidir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda²⁴ işçilerin onurlarının korunması 26. maddede açıkça düzenlenmiştir. Anılan maddede, işçilerin onurlarının korunması ile ilgili olarak genel bir düzenlemeye değil ancak bu amaçla işçilerin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmalarına yer verilmiştir. Yukarıda da değinildiği üzere, işyerinde psikolojik taciz ve ayrıca, cinsel taciz, işçilerin zihinsel sağlıklarının korunması, işyerinde veya işleriyle ilişkili olarak genel bir iyi olma halinde bulunup bulunmamları bakımından da büyük önem taşımaktadır.

II. PSİKOSOSYAL RİSK KAVRAMI

A. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Kavramı

Fransızca kökenli bir sözcük olan “risk”in (*risque*) sözlük anlamı “gerçekleşmesi muhtemel, az veya çok öngörülebilir tehlike; sağlığa, birinin hayatına, bir mala zarar verebilecek bir olayın gerçekleşme olasılığı”dır²⁵. Risk ve risk değerlendirilmesi kavramları, tazmin boyutunun yanında önleme boyutu da bulunan iş sağlığı ve güvenliği alanında büyük öneme sahiptir: “*Risk değerlendirilmesi, önleme ilkeleri hiyerarşisinin en üstünde yer almaktadır*”²⁶.

22 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R194, Erişim Tarihi: 25.01.2021.

23 RG. 29.12.2012/28512.

24 Conseil de l'Europe, Charte sociale européenne (révisée), Erişim Tarihi: 27.02.2021, <https://rm.coe.int/168007cf94>.

25 Le Robert Micro Dictionnaire de la Langue Française, rédaction dir. par Alain Rey, Deuxième Edition, Dictionnaires Le Robert, Paris 1992, s. 1134.

26 ADAM, Patrice, “La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français”, Le Droit Ouvrier, Juin 2008, s. 320; MOUSTIE, Jean-Baptiste, Droit et risques psychosociaux au travail, Université de Bordeaux, 2014, HAL Id: tel-01230639, Erişim Tarihi: 01.02.2021, <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01230639>, s. 280.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği alanında getirilen önemli bir yenilik, işverenler için, risk değerlendirilmesi yapma yükümlülüğüdür (m. 4/1, c ve m. 10). Risk değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, özellikle de iş sağlığı ve güvenliği alanında önlemenin önemi dikkate alındığında elzemdir²⁷. 6331 sayılı Kanun (m. 3/1, o ve p) ve Yönetmelik'te (m. 4/1, e ve g) risk “*tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali*”, tehlike ise “*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli*” şeklinde tanımlanmıştır. O halde bir tehlikenin mevcut olması, mutlaka zararın ortaya çıkacağı anlamına gelmez²⁸. Tehlikenin zarara yol açma ihtimali risktir²⁹. Zararın meydana gelmesi, tehlikenin ortadan kaldırılmasıyla önlenebileceği gibi, bunun mümkün olmadığı durumlarda riskin ortadan kaldırılması veya azaltılması gerekir. Nitekim risk değerlendirilmesi bu yolla, uygun önlemler alınarak, çalışanların sağlıklarına yönelik olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını önlemeyi veya etkisini azaltmayı amaçlar³⁰. Bu doğrultuda, 6331 sayılı Kanunda işverenlerin “*risklerden kaçınmaları ve kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmeleri, risklerle kaynağında mücadele etmeleri ve tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmeleri*” gerektiği (m. 5) öngörülmüştür. Yönetmelik'te ise, öncelikle tehlikelerin tanımlanacağı (m. 8) ve daha sonra, “*tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceğinin belirleneceği*” (m. 9) ifade edilmiştir. Ayrıca risk değerlendirilmesi, hem 6331 sayılı Kanun'da (m. 3/1, ö) hem de Yönetmelik'te (m. 4/1, f) “*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar*” şeklinde tanımlanmıştır.

Anılan iki tanımdan anlaşılacağı üzere, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü altındaki risk değerlendirme yapma görevinin kapsamı sadece fiziksel veya maddi zararlara yol açabilecek tehlike ve risklerle sınırlı tutulmamıştır. Zira tehlike tanımı yapılırken de bir sınıflandırma veya sınırlı sayma yoluyla tehlike türlerini belirlenmesi tercih edilmemiştir. Öyleyse, işçilere psikolojik zarar verebilecek tehlike ve risklerin de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında dikkate alınması gereklidir. Kaldı ki, daha önce de yer verdiğimiz gibi, Yönetmelik'te (m. 8, f. 3) “*çalışma ortamında bulunan [...] psikososyal [...] tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler*”in belirleneceği ve kayda alınacağı (m. 8, f. 3) ve çalışma ortamındaki psikososyal tehlike kaynaklarıyla ilgili bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılacağı (m. 8, f. 4) öngörülmüştür.

27 ALPAGUT, Gülsevil, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara: 1. Baskı, TİSK, 2012, s. 28-29. 6331 sayılı Kanun'la isabetli olarak sonuç değil süreç – dolayısıyla önleme – odaklı bir yaklaşımın benimsendiği öğretilde ifade edilmiştir: ÖZDEMİR, s. 18-25; SÜMER, s. 8; ALPAGUT, s. 23-24.

28 Tehlike kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Şahin Emir, s. 43-47.

29 AYDINLI, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Ankara: 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 103; VATANSEVER, Çiğdem, “Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, Çalışma ve Toplum, S. 40, 2014, s. 126.

30 KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa: 3. Baskı, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2018, s. 105; ÖZDEMİR, s. 234-235 ve 240-242; ŞAHİN EMİR, s. 99-100.

B. Yeni Bir Kavram Olarak Psikososyal Riskler

Konuya ilişkin çalışmalar ve metinler incelendiğinde hem psikososyal risk (*psychosocial risk*) hem de psikososyal tehlike (*psychosocial hazard*) kavramlarının eş anlamlı biçimde kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ve metinlerde, yukarıda yer verilen tehlike ve risk ayrımının yapılamadığını, psikososyal risk ve tehlike ifadeleri birbirlerinin yerine ve birbirlerini kapsayacak şekilde kullanıldığını söylemek mümkündür³¹. Bu tür bir kavram kargaşasının yanında, hatta bunun sonucu olarak, psikososyal tehlike veya risk kavramının çerçevesi kesin olarak çizilmiş bir tanımla bulunmamaktadır. Bunun nedeni de konunun yeniliğinin yanında, sadece hukuki değil ancak tıbbi, psikolojik, organizasyonel ve teknik boyutlara sahip disiplinler arası niteliğidir³².

Psikososyal tehlike ve psikososyal risklere ilişkin bir tanımda, öncelikle psikososyal faktörler “iş organizasyonu, tasarımı ve yönetimi kapsamındaki ve işte (işçiden) beklentiler, kurumsal desteğin olup olmaması ve işyerinde kişiler arasında ilişkiler” şeklinde açıklanmıştır³³. Akabinde, bu faktörlerin her durumda olumlu veya olumsuz bir anlama gelmeyeceği, ancak çalışanların sağlık ve güvenliklerine zarar verebilme ve hastalıktan kaynaklanan devamsızlık, üretkenlikte azalma veya çalışırken hatalar yapma gibi olumsuz sonuçlara yol açma potansiyeli taşıdığı ve psikososyal tehlikeler kavramının bu psikososyal faktörlerin bu olumsuz yönünü ifade ettiği belirtilmiştir³⁴. Psikososyal riskler ise, psikososyal tehlikelerin zarar verme potansiyeli olarak tanımlanmıştır³⁵.

Psikososyal risklerin iki şekilde anlaşılabilceği de ifade edilmiştir: Buna göre, psikososyal risklerin hem işçilerde bedensel değil zihinsel veya psikosomatik³⁶ rahatsızlıklara yol açan riskler hem de kaynağı fiziksel (kimyasal, biyolojik veya maddi) değil ancak “gerilim” kaynaklı riskler olarak anlaşılması mümkündür. Başka bir deyişle, sonuçları veya kaynağı psikolojik olan risklerin psikososyal riskler olarak adlandırıldığı belirtilmiştir³⁷.

ILO, psikososyal tehlikeleri, işin psikolojik veya fiziksel zarar verme potansiyeline sahip tasarımsal, idari, organizasyonel ve sosyal yönleri, “(işin) strese yol açabilecek özellikleri (*stressful characteristics of work*)” olarak tanımlamıştır³⁸. Yine ILO’nun Uluslararası Çalışma Ofisi (*International Labour Office/Bureau International du Travail*”BIT”) tarafından hazırlanmış bulunan “İş Sağlığı ve

31 ATALAY, Serde, İş Hukukunda Ofis İşçilerinin Psikososyal Riskler Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021, s. 97; LEROUGE, Contribution, s. 5-7; KANDEMİR, s. 22-23; VATANSEVER, s. 125; KOCABAŞ/AYDIN/CANBEY ÖZGÜLER/İLHAN/DEMİRKAYA/AK/ÖZBAŞ, s. 41; ILO, s. 3.

32 ADAM, s. 315; LEROUGE, Contribution, s. 21; KOCABAŞ/AYDIN/CANBEY ÖZGÜLER/İLHAN/DEMİRKAYA/AK/ÖZBAŞ, s. 41; KANDEMİR, s. 22-23.

33 LEKA/JAIN/LEROUGE, s. 1.

34 LEKA/JAIN/LEROUGE, s. 1.

35 LEKA/JAIN/LEROUGE, s. 1.

36 Fransızca kökenli bir sözcük olan psikosomatik (*psychosomatique*), “psşik nedenlerden veya psikolojik çatışmalardan kaynaklanan fiziksel hastalıklara ilişkin” olarak tanımlanmıştır, Le Robert Micro Dictionnaire de la Langue Française, rédaction dir. par Alain Rey, Deuxième Edition, Dictionnaires Le Robert, Paris 1992, s. 1033.

37 ADAM, s. 315. Ayrıca bkz. KANDEMİR, s. 30.

38 ILO, s. 3.

Güvenliği Ansiklopedisi”nde³⁹ de “genel tehlikeler” başlığı altındaki 43. Bölüm’de çalışma saatlerinin, özellikle de gece-gündüz vardiyası şeklindeki çalışma biçimlerinin işçinin biyolojik ritmine uygun ayarlanmamasının, işçide strese yol açabileceği, aile hayatını olumsuz etkileyebileceği, performansında düşüklüğe sebep olabileceği belirtilmiş olmakla birlikte psikososyal risk veya tehlike kavramına yer verilmemiştir⁴⁰. Ancak, yine Ansiklopedi’nin “psikososyal ve organizasyonel faktörler” başlığı altındaki 34. Bölümü’nde 1990’da Kuzey Amerika’daki mesleki hastalıkların %13’ünün işe bağlı stres kaynaklı olduğunun tespit edildiği belirtildikten sonra, işe bağlı strese yol açan koşullar *psikososyal faktörler* olarak tanımlanmıştır⁴¹.

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (“EU-OSHA”) psikososyal risk kavramıyla ilgili şu açıklamaya yer vermiştir: “*Psikososyal riskler kötü iş tasarımı, organizasyonu ve yönetimi ile işteki zayıf sosyal ortamdaki kaynaklanır ve işe bağlı stres, tükenmişlik ve depresyon gibi olumsuz psikolojik, fiziksel ve sosyal sonuçlara yol açar*”⁴². Yine EU-OSHA tarafından oluşturulmuş bir platform olan *OSHWiki*’de⁴³ çalışmanın bireylere bir amaç, maddi kaynaklar ve kendini tanımlama imkânı sağlayarak ruh sağlıkları üzerinde olumlu etkisi olmasının yanında, ruh sağlıklarının bozulmasında da etkili olabileceği ifade edilmiştir⁴⁴. Nitekim 2020 tarihli bir araştırma sonucunda da strese bağlı zihinsel (psikolojik) bozuklukların sıklıkla görüldüğü ve bunların, işten kaynaklı zihinsel (psikolojik) bozuklukların önemli bir bölümünü oluşturduğu tespit edilmiştir⁴⁵.

1993 senesinde İngiltere’de işe bağlı stres hakkında yürütülen bir çalışmanın sonucunda hazırlanan raporda, işteki psikososyal riskler değil ancak psikososyal tehlikeler on başlık altında gruplandırılmıştır: işin içeriği (tekdüzelik, anlam ifade etmeyen iş, yeteneklerin yeterince değerlendirilememesi), iş yükü (fazla veya yetersiz iş yapılması, mekanikleşmiş çalışma, zaman baskısı, sürekli süreli iş yetiştirme durumu), iş planlaması (vardiyalı çalışma, gece vardiyaları, esnek olmayan çalışma planlaması, uzun veya öngörülemez veya sosyalleşmeye fırsat vermeyen çalışma saatleri), çalışma ortamı ve araç-gereç (yeterli, uygun veya sağlam araç-gereç sağlanmaması, alan veya aydınlatma eksikliği ya da aşırı gürültülü ortam), denetim (işçilerin karar alma sürecine etkin katılmamaları, işin yürütümü konusunda yeterli söz sahibi olmamaları), organizasyonel kültür (iş ortamında iletişim eksikliği, organizasyonel amaçlar konusunda yeterli tanımlama yapılamaması veya uzlaşma sağlanamaması), iş ortamında kişiler arasındaki ilişkiler (sosyal veya fiziksel izolasyon, üstlerle ilişkinin zayıf olması, işyerinde kişiler arası uyumsuzluklar, sosyal destek eksikliği, dışlanma veya psikolojik şiddet),

39 International Labour Office (“BIT”), Encyclopedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition, <http://www.ilocis.org/en/contilo.html>, Erişim Tarihi: 25.01.2021.

40 BIT, Chapter 43, Hours of Work, http://www.ilocis.org/documents/chpt43e.htm#JD_Ch43_1.

41 BIT, Chapter 34, Psychosocial and Organizational Factors, http://www.ilocis.org/documents/chpt34e.htm#JD_Ch34_1.

42 <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>, Erişim Tarihi: 25.01.2021.

43 *OSHWiki*, EU-OSHA tarafından *Wikipedia* formatında hazırlanmış ve iş sağlığı ve güvenliği alanında, bilgilerin doğruluğunu ve güncelliğini güvence altına almak için sadece akredite yazarlar tarafından hazırlanan bilgilerin yer aldığı bir dijital platformdur.

44 HASSARD, Juliet/COX, Tom, “Mental health at work”, *OSHWiki*, Erişim Tarihi: 20.01.2021, https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work, § 2 “Mental health in the workplace”.

45 VAN DER MOLEN, Henk F./NIEUWENHUIJSEN, Karen/FRINGS-DRESEN, Monique H. W./DE GROENE, Gerda, “Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis”, *BMJ Open*, 10, 2020, DOI: 10.1136/bmjopen-2019-034849, Erişim Tarihi: 10.02.2021, s. 2.

organizasyonda yer alınan pozisyon (görev tanımında belirsizlik veya çelişki), kariyer gelişimi (işte ilerleyememe veya belirsizlik, yetersiz veya fazla terfi, düşük ücret, iş güvencesi bulunmaması, işin sosyal değerinin düşüklüğü), iş-yaşam dengesizliği (iş yaşamıyla özel yaşam rolleri arasındaki çatışma)⁴⁶.

EU-OSHA tarafından 2009 senesinde Avrupa Birliği üyesi 27 ülke ile Birlik üyesi olmayan Hırvatistan⁴⁷, Norveç, İsviçre ve Türkiye’de psikososyal riskler alanında araştırma yapmak üzere oluşturulan Yeni ve Ortaya Çıkmakta Olan Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması (*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks/ “ESENER”*) sonucunda yayımlanan bir raporda, işteki psikolojik tehlikeler ve bunlara bağlı risklerden bahsetmek suretiyle iki ifade arasında farklılık bulunduğu ortaya konmuştur⁴⁸. ESENER raporunda, psikososyal tehlikelerin *işe bağlı strese* yol açmak suretiyle dolaylı veya doğrudan fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu ifade edilmiştir⁴⁹.

Bütün bu açıklamalar ışığında şu sonuca varılabilir: Psikolojik tehlike tanımı ve türlerine açıkça yer verilmiş olmakla birlikte psikososyal riskler açıkça tanımlanmaksızın, bu tehlikelerin neden olduğu (işe bağlı) stres sonucunda ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel olumsuzluklar şeklinde açıklanmaktadır. Bu durumda, psikososyal risklerin işe bağlı stres ve bunun görünümünü (tükenmişlik, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu) kapsayan bir üst kavram olduğunu söylenebilir. Kaldı ki, yukarıda yer verdiğimiz ILO metinlerinde de psikososyal riskler, psikososyal tehlikeler ve bunların neticesi olan işe bağlı stres üzerinden açıklanmıştır⁵⁰. Ancak kanımızca, gerek iş sağlığı ve güvenliği hukukunda önlemeyi öncelikli hale getiren ve bu bağlamda risk ile risk değerlendirmesi kavramlarını ön plana çıkaran yaklaşım gerekse sosyal sigortalar hukukunda “sosyal risk” kavramının⁵¹ önemi dikkate alındığında psikososyal tehlikelerle risklerin birbirinin yerine kullanılmaması gerektiğinin kabulü yerinde olacaktır. Türk iş hukuku öğretisinde işe bağlı psikososyal riskler için *“çalışanların, zihinsel*

46 COX, Tom, “Stress research and stress management: putting theory to work”, report prepared for the Health and Safety Executive, 2014, https://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf, s. 34-50. Ayrıca, aynı grupta, ILO, s. 3-4; VAN STOLK, Christian/STAETSKY, Laura/HASSAN, Emmanuel/WOO KİM, Chong: Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Belgium: Publication Office of the European Union, 2012, DOI: 10.2802/92077, Erişim Tarihi: 10.01.2021, s. 20-25; LEKA, Stavroula/GRİFFİTHS, Amanda/COX, Tom: Work Organization and Stress, Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives, Protecting Workers’ Health Series No. 3, France: WHO, 2005, s. 6-7 ile Eurofound/EU-OSHA, Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, Erişim Tarihi: 25.01.2021, <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-preventions>, s. 18 vd.’nda da yer verilmiştir.

47 Hırvatistan, ESENER’in oluşturulduğu 2009 senesinde Avrupa Birliği üyesi olmasa da 2013 senesinde Birliğe üye olmuştur, https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/croatia_en, Erişim Tarihi: 06.04.2021.

48 VAN STOLK/STAETSKY/HASSAN/WOO KİM, s. 14.

49 VAN STOLK/STAETSKY/HASSAN/WOO KİM, s. 21.

50 ILO, s. 3-4. Ayrıca, Dünya Sağlık Örgütü’nün bir çalışmasında da benzer bir sonuca varılarak, çalışma koşullarının çalışanlarda strese yol açabileceği, bu tür çalışma koşullarının psikolojik tehlike arz ettiği ifade edilmiştir, HOUTMAN, Irene/JETTİNGHOFF, Karin/CEDİLLO, Leonor, Raising awareness of stress at work in developing countries, A modern hazard in a traditional working environment, Advice to employers and worker representatives, Protecting Workers’ Health Series No. 6, France: WHO, 2007, s. 17.

51 GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 3-5. TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 8-10; SÖZER, s. 231 vd.; MOUSTIE, s. 144-148.

sağlığına ve fiziksel bütünlüğüne zarar verebilecek mesleki riskler”⁵², “tehlikeden kaynaklanacak psikolojik ve sosyal nitelikli zararlı sonuç meydana gelme ihtimali”⁵³ tanımları verilmiştir. Kanaatimizce de psikososyal risk kavramı işyeriyle veya işle ilgili, işyerinin veya işin organizasyonel, sosyal, fiziksel veya ergonomik özelliklerinden kaynaklanan tehlikelerin yol açtığı ve çalışanların psikolojik veya fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz sonuçlara sebebiyet veren risk türü şeklinde tanımlanabilir.

Her ne kadar, psikososyal risk kavramı iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı olsa da bunun işyerindeki hijyenik ve teknolojik koşullardan daha kapsamlı bir “işyerindeki ortam” kaynaklı mesleki risk alanı oluşturduğunu söylemek mümkündür⁵⁴. Psikososyal risklerin bu şekilde ele alınması, WHO’nun, yukarıda yer verdiğimiz sağlık tanımıyla da uyumlu bir yaklaşım olacaktır. Dahası, ruh sağlığı sorunlarının çoğunlukla tek bir kaynaktan değil biyolojik, psikolojik ve sosyal nedenlerin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıktıkları⁵⁵ dikkate alındığında da çalışanların ruh sağlığı bakımından işyerilerindeki sadece fiziksel veya psikolojik etkenlerin değil, ancak işyeri ortamının bir bütün olarak değerlendirilmesi de yerinde olacaktır. Nitekim, psikososyal tehlike kavramı ve bu tehlikelerin gruplandırılması dikkate alındığında da konunun, yapılan iş ve işyerinin tüm koşullarını kapsayan bütüncül bir biçimde incelenmesi gerektiği ortadadır. Dolayısıyla, işyerinin ve işin/işlerin hem fiziksel hem de organizasyonel şartlarının işveren tarafından psikososyal tehlikeler ve buna bağlı riskler gözetilerek belirlenmesi, işverenin işçiyi gözetme borcunun, başka bir ifadeyle işçinin kişiliğinin bir bütün olarak korunmasının bir gereğidir.

III. BİR PSIKOSOSYAL RİSK TÜRÜ OLARAK İŞE BAĞLI STRES

Psikososyal risk kavramının kesin bir tanımı olmaması karşısında, nelerin psikososyal risk kategorisinde yer alacağı mutlak olarak belirlenmesi de zor görünmektedir. Yukarıda da bahsedildiği üzere yasal zeminde yer bulmuş ilk psikososyal risk türü, işyerinde psikolojik taciz (*mobbing*) olmuştur⁵⁶. Ayrıca işyerinde şiddet de psikososyal risklerin önemli bir ayağını oluşturmaktadır⁵⁷. Çalışmamızın merkezinde yer alan *işe bağlı stres* ise günümüzde en çok tartışılan psikososyal risk türlerinden biridir ve psikososyal risk kavramı açıklanırken çoğunlukla kendisinden yola çıkılmakta – hatta zaman zaman psikososyal risk anlamında kullanılmaktadır⁵⁸.

Bir tanıma göre işe bağlı stres, “*çalışanların, işlerinde, bilgilerine, yeteneklerine veya yeterliliklerine uygun olmayan beklentilerle karşı karşıya olmaları ve bunun yarattığı zorluklarla baş edememe durumunda verdikleri; fiziksel, duygusal, bilişsel veya davranışsal şekillerde ortaya çıkan tepkiler*”dir⁵⁹.

52 KANDEMİR, s. 27.

53 ATALAY, s. 99.

54 Eurofound/EU-OSHA, s. 47-48; LEROUGE, Contribution, s. 27.

55 HASSARD/COX, Mental health, § 5 “Understanding the link between work and mental health”.

56 Fransa’da da öncelikle işyerinde psikolojik ve cinsel tacize ilişkin yasal düzenleme yapılmış olup stres için henüz benzer bir bağlayıcı düzenleme söz konusu değildir, ADAM, s. 317-318.

57 Psikososyal risk türlerine ilişkin benzer ayrımlar için bkz. KANDEMİR, s. 30 vd.; ATALAY, s. 99 ve s. 73 vd.; MOUSTIE, s. 93 vd.; LEROUGE, s. 23.

58 KANDEMİR, s. 23.

59 HOUTMAN/JETTINGHOFF/CEDILLO, s. 13; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, s. 902.

Dahası, bu şekilde strese maruziyetin uzun süre devamlılık arz etmesi kas ve iskeletle ilgili (muskuloskeletal) sorunlar veya kardiyovasküler hastalıklara, tükenmişliğe, depresyona ya da metabolizma bozukluklarına (Tip II diyabet gibi) yol açabilmektedir⁶⁰. İşe bağlı strese ilgili bir diğer önemli husus da bunun ortaya çıkmasında işten veya işyerinden kaynaklanan faktörlerle birlikte çalışanın kişisel özelliklerinin de etkili oluşudur. Şöyle ki, çalışanların kişilikleri, değerleri, hedefleri, ailevi durumu ve hatta fiziksel nitelikleri gibi subjektif özellikleri, işteki ve işyerindeki zorluklarla baş etme kabiliyetini belirler. Dolayısıyla, kişisel özellikleri işten veya işyerinden kaynaklanan faktörlerle birleşerek çalışanlarda strese yol açar veya stresin yoğunluğunda belirleyici olur⁶¹.

OSHWiki’de işe bağlı stres ile “işteki zor görevlerle başa çıkma (*challenge*)” kavramlarının birbiriyle karıştırılabildiği ve iyi stres-kötü stres ayrımı yapılarak iyi stresin işteki zor görevlerle başa çıkma anlamında kullanıldığı belirtilmiştir. Burada, işteki zor görevlerle başa çıkma veya iyi stresle kastedilen, çalışanlar üzerinde, zor bir görevi yapabilmek için oluşan enerjik ve psikolojik olarak iyi olma halidir⁶². Başka bir ifadeyle, işte zorlayıcı bir görevle başa çıkmak için kişinin daha şevkle, enerjik biçimde çalışması halindeki zorlanma/zorlayıcı görev, işe bağlı stresin aksine çalışan üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak, her ne kadar, çalışma yaşamında zorlayıcı görevlerle uğraşmanın olumlu etkileri olsa da kişisel özelliklerin de bu noktada dikkate alınması gerektiği, bazı kimselerin dayanıklılıkları sayesinde kapasitelerinin çok üstündeki işlerden olumsuz etkilenmemeleri halinin işe bağlı stres oluşturmaya bile bunun etkenlerinden biri olarak kabul edilmesinin yerinde olacağı belirtilmiştir⁶³.

2004 senesinde ise Avrupa Birliği’nde sosyal taraflar – Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (“ETUC”), Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonları Birliği (“UNICE” veya güncel adıyla “BUSINESSEUROPE”), Avrupa Zanaatkarlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (“UEAPME”) ile Avrupa Kamu İşverenleri ve İşletmeleri Merkezi (“CEEP”) – arasında “İşe Bağlı Strese İlişkin Çerçeve Anlaşma”⁶⁴ (“Çerçeve Anlaşma”) imzalanmıştır. Çerçeve Anlaşma’nın ikinci maddesinde amacı sadece işverenlerin değil ancak işçilerle temsilcilerinin de işe bağlı strese ilişkin farkındalıklarının ve idraklerinin artırılması ile işe bağlı stres sorunlarının belirtisi olan işaretlere dikkatlerini çekmek şeklinde

60 İSGİP, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/4597/rehber20.pdf>, Erişim Tarihi: 01.03.2021, s. 308; İSGM, Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2016, Erişim Tarihi: 10.02.2021, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/4595/rehber22.pdf>, s. 10; ILO, s. 6; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül, “İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 19, 2008, s. 905; DİRİK/GÜRSEL, s. 78-79. Stresin yol açtığı olumsuz sonuçlar (veya kişinin strese verdiği tepkiler) da şu şekilde gruplandırılmıştır: Fizyolojik (kalp çarpıntısı, yüksek tansiyon, adale kasılması, terleme, artan adrenalin salgısı, hızlı nefes alıp verme), duygusal (korku, iritasyon, depresif ruh hali, kaygınlık, öfke ve motivasyonda düşüş), bilişsel (dikkat kaybı, algıda daralma, unutkanlık, etkin düşünme becerisinde azalma, sorun çözme kabiliyetinde zayıflama, öğrenme kabiliyetinde zayıflama), davranışsal (üretkenlikte azalma, sigara/alkol/uyuşturucu kullanımı veya kullanımında artış, hata yapma oranında artış, hastalık bildiriminde bulunma); HOUTMAN/JETTINGHOFF / CEDİLLO, s. 15 ve 21-22.

61 HOUTMAN/JETTINGHOFF /CEDİLLO, s. 15-16.

62 HASSARD, Juliet/COX, Tom, “Work-related stress: Nature and management”, OSHwiki, § 2 “What is work-related stress?”, https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management.

63 HASSARD/COX, § 2.

64 https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work-related%20Stress%202004_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, Erişim Tarihi: 27.01.2021.

açıklanmıştır. Daha sonra, üçüncü maddede hem stres hem de işe bağlı stres tanımlanmıştır. Buna göre stres “*bireylerde yapmaları gerekenleri veya istenilenleri yapamamaya yol açan fiziksel, psikolojik veya sosyal rahatsızlıklar ya da işlevsizliklere yol açan bir durum*”dur. Ayrıca, stresin bir hastalık olmamakla birlikte, uzun süre strese maruz kalmanın hem işteki verimliliği düşürebileceği hem de sağlık sorunlarına yol açabileceği belirtilmiştir. İş dışından stresin de iş görme faaliyeti üzerinde olumsuz etkisi olabileceğine vurgu yapılarak, işe bağlı stresin iş dışı stresten farklı olarak yapılan işin niteliği, iş organizasyonu, iş ortamı, iş ilişkilerinde iletişimsizlik gibi nedenlerden kaynaklanacağı ifade edilmiştir.

İşe bağlı stres, çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmasının yanında, işyerleri ve işletmelerin işleyişleri ve üretimlerine de zarar vermektedir: Yüksek strese maruz kalan çalışma ortamlarında absenteizmin yaygınlaştığı, çalışma motivasyonu ve kurumsal bağlılığın azaldığı gözlenmiştir⁶⁵. Dolayısıyla, işe bağlı stres, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yol açarak tıbbi masraflara sebebiyet vermesine ilaveten, çalışanların performansına olumsuz etki ederek de işverenler için maddi kayıplar ve maddi yükler doğurmaktadır⁶⁶.

Çerçeve Anlaşma’da işe bağlı stresin önlenmesinin genel olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risklere benzer bir yaklaşımla ele alındığını söylemek mümkündür: Nasıl ki, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınabilmesi için risk değerlendirmesi yapılması önem taşımaktaysa, işe bağlı stresin tespiti, tespit edildiği takdirde de önlenmesi veya ortadan kaldırılması için de işyerinin organizasyonu (çalışma süreleri, işçilerin özerklik seviyesi, işçilerin kapasiteleriyle yapmaları gereken işlerin niteliklerinin ne ölçüde örtüştüğü, iş yükü vb. hususlar bakımından), fiziksel çalışma koşulları (gürültü, aşırı yüksek sıcaklık vb.) ile işverenlerle işçiler arasında sağlıklı bir iletişim bulunup bulunmadığının işçilerin kişisel özellikleri de dikkate alınarak incelenmesi ve değerlendirilmesi gerektiği öngörülmüştür (m. 4). Hatta, WHO tarafından hazırlanan bir çalışmada da açıkça işe bağlı stres riskleri bakımından risk değerlendirmesi yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu risk değerlendirmesinin de işçilere doğrudan işle ilgili sorunları bulunup bulunmadığının, sorun varsa bunun/bunların sağlıkları üzerinde nasıl etkileri bulunduğunun, işlerinin olumlu ve olumsuz yönlerinin neler olduğu konusundaki görüşlerinin sorulması, işyerinde ne sıklıkla ve hangi nedenlerle hastalık izni kullanıldığının, işçilerin ne sıklıkla hatalı iş yaptıklarının araştırılması gibi yöntemlerle yapılmasının yerinde olacağı ifade edilmiştir⁶⁷.

İşe bağlı stresin özel bir türü olarak “post-travmatik stres bozukluğu” da üzerinde durulması gereken bir husustur. Bir duygudurum bozukluğu olan “post-travmatik stres bozukluğu” ile ilgili iki önemli unsur bulunmaktadır⁶⁸: Travma⁶⁹ sonrası stres bozukluğu “*olağan insan yaşamında görülmeyen ve hemen herkeste önemli bir sıkıntıya yol açabilecek bir olay*” neticesinde oluşur. Bununla birlikte, kişinin olayı bizzat yaşaması gerekmediği, tanık olmasının da post-travmatik stres bozukluğu yaşaması için

65 KÖKKILINÇ ERALTUĞ, s. 901; LEKA/GRİFFİTHS/COX, s. 9; ILO, s. 9-10.

66 ILO, s. 10; İSGM, s. 16-17. İşe bağlı stresin Avrupa ülkelerine maliyetleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. HASSARD/COX, § 4.

67 LEKA/GRİFFİTHS/COX, s. 10-12. Ayrıca bkz. COX, s. 75 vd.

68 İSGİP, s. 313.

69 Travmanın (*trauma*) sözlük anlamı “sarsıntı; bir doku veya organın yapısını, biçimini bozan ve dıştan mekanik bir tepki sonucu oluşan yerel yara, örselenme”dir, TDK, Güncel Türkçe Sözlük, Erişim Tarihi: 15.02.2021, <https://sozluk.gov.tr/>.

yeterli olabileceği gibi böyle bir travma yaşamak veya buna şahit olmak da her durumda tek başına bu tür bir bozukluğa yol açmaz⁷⁰. Bazı durumlarda, kişinin geçmişten gelen psikopatolojik sorunları veya travmaları, sonradan maruz kalınan travmayla birleşerek de post-travmatik stres bozukluğuna sebebiyet verebilir⁷¹. Post-travmatik stres bozukluğu yaşayan kişinin uyku durumu bozulur, bu kişilerde yaygın anksiyete bozukluğu ve/veya panik bozukluk görülme olasılığı yüksektir, dissosiyatif bozukluk (kişide kimlik, bellek, çevre algısı işlevlerinin bozulması), konversiyon bozukluğu (histeri) ve paranoya da görülebilir⁷². Özellikle iş kazaları veya bazı mesleklerde tanık olunan olaylar travmaya yol açarak bunun akabinde işe bağlı post-travmatik stres bozukluğu meydana gelebilmektedir⁷³.

Son olarak, işe bağlı yoğun stres maruziyeti nedeniyle ortaya çıkan güncel bir kavram da tükenmişliktir (*occupational burn-out*). WHO tarafından hazırlanan “Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması (*International Classification of Diseases*)”nın 11. sürümünde de (“ICD-11”) “işe veya işsizliğe bağlı sorunlar” başlığı altında tükenmişliğe bir hastalık değil ancak sağlık durumunu etkileyen faktörler altındaki sorunlardan biri şeklinde yer verilmiştir⁷⁴. ICD-11’deki tanıma göre tükenmişlik; “*işyerindeki, yönetilemeyen kronik stresten kaynaklanan bir sendrom*” olup “enerji tükenmesi veya aşırı yorgunluk hisleri, kişinin işinden zihinsel olarak gitgide uzaklaşması veya işine olumsuz ya da alaycı hisler beslemeye başlaması ve işe yaramazlık ile başarısızlık duygusuna kapılma” şeklinde üç boyutlu bir özellik arz etmektedir⁷⁵. Yine buradaki tanımlamada tükenmişlik, *mesleki* bir fenomen olarak ele alınmış ve işle ilgili olmayan durumlar için kullanılmaması gereken bir kavram olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, tükenmişlik sendromunun hizmet sektöründe daha yaygın olduğu ifade edilmektedir⁷⁶. Bütün psikososyal riskler gibi tükenmişlik de hem depresyon başta olmak üzere zihinsel⁷⁷ hem de fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır⁷⁸.

IV. İŞE BAĞLI STRESİN OLUMSUZ ETKİLERİNİN İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN SONUÇLARI

A. İş Kazası Olarak Değerlendirilmesi

İşe bağlı stres, işle ilgili bir nedenle yaşanan post-travmatik stres bozukluğu ve tükenmişlik yukarıda da belirtildiği üzere, muskuloskeletal veya kardiyovasküler hastalıklar, metabolizma hastalıkları ve

70 BECKER, Astrid/GEHRKE, Anne: “Post Traumatic Stress Disorder”, OSHwiki, Erişim Tarihi: 06.04.2021, https://oshwiki.eu/wiki/Post_Traumatic_Stress_Disorder, § 3.4.

71 BECKER/GEHRKE, § 3.4.

72 İSGİP, s. 313-314.

73 BECKER/GEHRKE, § 3.1.

74 <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>, Erişim Tarihi: 10.02.2021.

75 Enerji tükenmesi (*exhaustion*) çok uzun süre boyunca aşırı talepkâr bir iş ortamında bulunmanın sonucu olarak, işe karşı alaycı hisler beslemek (*cynicism*) ise bu tükenmeye karşı geliştirilen savunma mekanizmalarından biri şeklinde açıklanmıştır ve bu ikisinin, tükenmişliğin asli boyutları olduğu ifade edilmiştir, ALOHA, Kirsi, Occupational Burnout and Health, People and Work Research Reports 81, Tampere: 1st Edition, Finnish Institute of Occupational Health, 2007, s. 16-18.

76 İSGİP, s. 315.

77 ALOHA, s. 61-65.

78 ALOHA, s. 65-68.

bunlar gibi çeşitli fiziksel hastalıklara yol açabilir⁷⁹. Bu tür hastalıklar da maddi ve manevi zarara sebebiyet verebilir. Hatta, bunların etkisiyle kalp krizi veya beyin kanaması ya da depresyon sonucu intiharla işçinin ölümü bile söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda, işe bağlı stresin etkisiyle bir iş kazası meydana geldiğinin kabul edilip kabul edilemeyeceği hem iş hukuku hem de sosyal güvenlik hukuku bakımından önemli bir sorundur.

İş kazası, iş hukuku ve sosyal sigortalar hukuku bakımından farklı görünüm arz etmektedir. Bu farklılığın nedeni, sosyal sigorta yardımlarına hak kazandıran anlamda iş kazasının, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazasından daha geniş kapsamlı olmasıdır⁸⁰. Sosyal sigortalar hukukundaki iş kazası neticesinde sigortalı veya hak sahipleri sigorta yardımlarına hak kazanırken böyle bir iş kazası her durumda işverenin işçiye veya hak sahiplerine tazminat ödemesini gerektirmez. Şöyle ki, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun⁸¹ 13. maddesinde tanımlanan iş kazası *“sigortalının işyerinde bulunduğu sırada veya işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle veya bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda veya emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda veya sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay”*dır. İş hukukuna göre iş kazası ise, 6331 sayılı Kanun'daki tanım uyarınca, *“işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay”*dır (m. 3/1, g). İş hukuku anlamında iş kazasının varlığı ve işverenin bundan sorumlu olması için ise yapılan işle kaza arasında da *“uygun illiyet bağı”* aranmaktadır⁸². İşverenin sorumluluğunun doğması için yapılan işle kaza arasında uygun illiyet bağı bulunması da yeterli olmayıp bu bağın kesilmemesi de gerekir⁸³.

İş hukuku anlamında, başka bir ifadeyle işverenin tazmin yükümlülüğü bulunan bir iş kazasından bahsedilebilmesinin bir diğer koşulu da kazanın meydana gelmesinde işverenin kusurunun bulunmasıdır. Hukukumuzda, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun niteliği çeşitli

79 Bkz. dn. 60'ta atıf yapılan kaynaklar.

80 GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 360-361; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 390-392; ULUSAN, s. 71; AKIN, s. 44; KILKIŞ, s. 14-15.

81 RG. 26200/16.06.2006.

82 AKIN, s. 47 vd. Uygun nedensellik bağı; *“somut olayda gerçekleşen türden bir sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana temayülü itibarıyla meydana getirmeye genel olarak elverişli olan veya bu türden bir sonucun gerçekleşme ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağ”*dır, EREN, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Sevinç Matbaası, Ankara 1975, s. 52. Sosyal güvenlik hukukuna – 5510 sayılı Kanun'a – göre bir iş kazasının varlığının, yapılan işle meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağına bağlı olmadığı, 13. maddede belirtilen şekillerde ortaya çıkan her türlü kazanın yapılan işle ilişkisi olsun olmasın iş kazası sayılacağı kabul edilmektedir; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 366 ve 375-377; SÖZER, s. 338-339 ve 343-344; AKIN, s. 40; ÖZDEMİR, s. 519-522; ULUSAN, s. 75-77; SÜMER, s. 91. Aksi yönde; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 399.

83 Uygun illiyet bağı şu üç durumda kesilir: 1. Kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, 2. Üçüncü kişinin ağır kusuru, 3. Mücbir sebep. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, s. 49-54; SÜMER, s. 211-213; SÜZEK, s. 425-426; ÖZDEMİR, s. 522 vd.

tartışmalara konu olmuşsa da baskın görüş ve Yargıtay tarafından, söz konusu sorumluluğun “kusur sorumluluğu” olduğu kabul edilmiştir⁸⁴.

Kalp krizi veya beyin kanaması tamamen fizyolojik nedenlerle meydana gelmişse, başka bir ifadeyle işe bağlı stresin, işçiyi zarara uğratan bu durumlardan birinin meydana gelmesinde hiçbir etkisi olmamışsa, dahası, bu olaylar işveren tarafından ne önlem alınırsa alınsın meydana gelecek idiye bu durumda “kaçınılmazlık” söz konusu olur. Kaçınılmazlık, beklenmeyen (veya umulmayan) hal sonucunda ortaya çıkan hukuka aykırılık olup⁸⁵ beklenmeyen hal, “*sorumlu şahsın irade ve davranışından bağımsız olarak, herkese ödev yükleyen genel bir davranış kuralının veya sözleşmeden doğan bir borcun kaçınılmaz surette ihlali sonucunu doğuran olay*”dır⁸⁶. Kaçınılmazlık ve kusurun varlığı birbirini dışlar. Dolayısıyla, kaçınılmazlık nedeniyle hukuka aykırılık meydana geldiğinde kusur sorumluluğunun kusur şartı gerçekleşmemiş olacaktır. Öyleyse, tamamen kaçınılmazlık sonucu bir iş kazası gerçekleştiğinde, işverenin kusurundan ve sorumluluğundan da bahsetmek mümkün olmayacaktır⁸⁷. Ancak, Yargıtay, iş kazasının kaçınılmazlıkla gerçekleştiği durumlarda dahi beklenmeyen halin sonuçlarına tek bir tarafın – ki burada halihazırda zayıf konumdaki işçinin veya ailesinin – katlanmasının hakkaniyete uygun düşmeyeceği fikriyle, işverene tamamen olmasa da bir miktar sorumluluk yüklenmesi gerektiği görüşündedir⁸⁸. Kaldı ki kalp krizinde kişinin kalp

84 BALCI, Mesut/SONER, Birol/AYDOĞAN, Bahri/YENER, Ahmet, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ankara: 1. Baskı, Yetkin Yayınları, 2020, s. 927 vd.; AKIN, s. 97-100; ÖZDEMİR, s. 492 vd.; AYDINLI, s. 331-336, SÜMER, s.207; SÜZEK, s. 414-421; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 405; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 420; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 332; SEVİMLİ, s. 126 vd.; “[...] İş kazalarında olay, İş Hukuku ve ... İlkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında, ilke olarak, iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur.”, Y21HD, E. 2016/9910, K. 2017/3420, 24.04.2017, www.karartek.com.tr, Erişim Tarihi: 06.04.2021.

85 BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 941.

86 EREN, s. 139.

87 EREN, s. 140.

88 BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 943; AKIN, s. 228 vd.; ÖZDEMİR, s. 490-492. “Kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder. Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hâkim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu’nun 43. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden %50’er sorumluluğun paylaşılması ilk bakışta uygun görünebilirse de işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Yargıtay’ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir.”, Y21HD, E. 2016/115, K. 2017/2948, 10.04.2017, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 27.02.2021. “İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlem, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler. [...] Diğer yönden kaçınılmazlık olgusu, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın sigortalıyı bedence veya ruha arzuya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumudur. Günümüz teknolojisinde birtakım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde olanaksızdır. Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanığı ve savsamarları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki, her birey, zararlı sonuçların önlenmesi için durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermek zorundadır. Öngörülebilir sonuçlar karşısında kaçınılmazlık/kötü rastlantı yönünde değerlendirme yapılamaz. Ayrıca, kaçınılmazlık, sosyal sigortalı uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram (Prof. Dr. A.Can Tuncay, Kurumun işverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 185) olup, bu olgunun kabulününün koşulu, “... vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen

hastalığı veya kalp hastalıklarına fiziksel yatkınlığının bulunması her zaman kaçınılmazlık sonucu doğurmaz, işverenin bu yatkınlığı dikkate almayarak işçinin ağır fiziksel yük veya yoğun stres altında çalışmasına karşı bir önlem almaması işverenin kusurlu davranışını teşkil eder⁸⁹. Nitekim, işçinin işyeri servisi aracında geçirdiği kalp krizi nedeniyle işverenin sorumluluğu bulunup bulunmadığının tespiti için yapılan işle kalp krizi arasında uygun illiyet bağının varlığının ve işverenin kusurunun araştırılmasıyla ilgili, Yargıtay şu hususları ortaya koymuştur: “[...] kalp krizinde kişinin yaşının, beslenme şekli ve kültürünün, genetik özelliklerinin ve bünyevi yapısının, tütün bağımlılığı, alkol kullanımı, egzersiz durumunun, cinsiyetinin de faktör olduğu, sağlığının çeşitli faktörlerinin bir araya gelmesiyle bozulabileceği, sigortalının bünyevi yatkınlığı ve genel sağlık durumunun bir araya gelerek miyokart enfarktüsünün ortaya çıkabileceği ve bu durumun olayın uygun illiyet bağımlı oluşturabileceği ve kısmi sebebi olabileceği gözetilerek kusurun ağırlığının değerlendirilmesinde dikkate alınması gerektiği ortadadır [...] davacının şahsi sicil dosyasının tümünü getirterek, işverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırmayı yaptırmadığı, bu muayenelerde kalp rahatsızlığı ile ilgili bir bulguya rastlanıp rastlanmadığı, şahsi dosyada “kalp rahatsızlığı” nedeniyle alınmış bir istirahat raporunun bulunup bulunmadığı, ölüm olayından önceki tarihlerde sigortalının bünyesini zorlayacak bir çalışma yaptırmayı yaptırmadığı, olay günü sigortalıyı işyerinde rutin dışında bir gerginlik ve stres içine sokacak bir olayın cereyan edip etmediği araştırılmak, işyeri hekimliği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyoloğun da yer alacağı bilirkişi heyetinden kusur raporu almak, verilen raporu dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirmek (gerekmektedir)”. Dolayısıyla, kalp krizi veya beyin kanaması gibi hem fizyolojik hem de psikolojik nedenlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkabilecek hastalıklar bakımından işe bağlı stresin işveren bakımından bir kusur olarak değerlendirilmesi mümkündür⁹⁰.

Stresin yol açtığı yaygın ve önemli bir rahatsızlık depresyondur. Yapılan çalışmalar da göstermektedir ki depresyon, intihar vakalarında yaygın olarak görülmektedir; depresyon ve diğer zihinsel rahatsızlıklarla intihara eğilimli vakaların birbiriyle sıkı bağlantısı bulunmaktadır⁹¹. Dolayısıyla işçinin intiharının iş hukuku bakımından iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği de psikososyal risklerle, özellikle de işe bağlı stresle ve bunun yol açtığı depresyonla ilgili önemli bir sorundur. İşçinin işyerinde veya iş saatleri sırasında intihar ederek ölümü halinde işverenin hukuki sorumluluğunun doğması bakımından, yukarıda da açıklandığı üzere, bu ölüm olayıyla yapılan iş arasında uygun illiyet bağı ve ayrıca işverenin kusuru bulunmalıdır. Ayrıca söz konusu illiyet bağı kesilmemelidir. Halbuki, intihar eyleminin bizzat işçi tarafından gerçekleştirilmesi, illiyet bağının

ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Umumamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez.” şeklinde açıklanmıştır. (Prof. Dr. Berin Engin, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 139)”, Y10 HD, E. 2020/6384, K. 2020/5741, 08.10.2020, Çalışma ve Toplum, S. 68, 2021: 733-738.

89 Y21HD, E. 2015/3112, K. 2015/12636, 02.06.2015 ve benzer yönde kararlar için bkz. Y21HD, E. 2012/8007, K. 2013/2753, 19/02/2013; Y21HD, E. 2009/2508, K. 2010/2687, 11.03.2010, www.karartek.com.tr, Erişim Tarihi: 28.02.2021.

90 Aynı yönde, DİRİK/GÜRSEL, s. 92-93. Japonya’da 1970’li yıllardan beri uzun süreli, yoğun iş yükü ve işe bağlı stres nedeniyle fiziksel bir rahatsızlık yaşayarak (beyin kanaması, kalp krizi gibi) ölen işçilerin ölümü için “karoshi” ifadesi kullanılmaktadır, Meryem Tekin Epik, “Psikososyal Bir Risk Olarak İşyeri İntiharı”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 12 S. 2, 2020: 181, Erişim Tarihi: 10.02.2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1030932>.

91 ILO, s. 7.

zarar görenin (veya destekten yoksun kalma tazminatı alacaklıları açısından üçüncü kişinin) ağır kusuruyla kesilmesini teşkil edebilecektir⁹².

Yargıtay'ın 2009 senesinde verdiği bir karara konu olayda işçi, işyeri dışında (işverenin aleyhinde suç duyurusunda bulunmuş olması nedeniyle gittiği adliyede) intihar etmiştir. Mirasçıları, muris işçinin, işvereni tarafından hırsızlıkla suçlanmasıyla iş sözleşmesinin feshi nedeniyle intihar ettiğini ileri sürerek maddi ve manevi tazminat talep etmişlerdir. Kararda, Yüksek Mahkeme davalı işverenin ölen işçi hakkında suç duyurusunda bulunmasını, hak arama özgürlüğünü kişinin (muris işçinin) aleyhine ve kötüniyetle kullanmak şeklinde yorumlamıştır⁹³: “Ağır sonuçları olan suçlara ilişkin şikâyet ve ihbarın yapılmasında bunu yapanın yeterince ciddi ve inandırıcı kanıtlara sahip olması ve hiçbir zaman böyle kanıtlar olmadan uzak ihtimallere göre ihbar ve şikâyet hakkının kullanılmaması gerekir. Elinde şikâyet ve müracaatı destekleyen bir emare bulunmadan durum şikâyetçi tarafından yeterince araştırılmadan şikâyet ve ihbarda bulunulması halinde bu hareket ihbar ve şikâyetle bulunan bakımından ağır kusur giderek kötü niyet oluşturur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.09.2005 gün ve 2005/4-468E, 2005/514K sayılı kararları da bu doğrultudadır. Somut olayda 20 yıllık bir işçinin detaylı bir araştırma yapılmaksızın ve özellikle şikâyet konusu olayın geçici görevden döndükten sonra davacılar murisinin çabalarıyla ortaya çıktığı göz ardı edilerek, hırsızlık gibi suçlamayla iş akdinin feshi ile cezai işlemler için de suç duyurusunda bulunulmasının yasal şikâyet hakkının kullanım sınırları içerisinde kalan bir başvuru olmadığı, ihbar ve şikâyetle bulunan bakımından ağır kusur giderek kötü niyet oluşturduğu açık ve seçiktir.” Kararda kanaatimizce dikkat çekici olan husus, işçinin intiharı olayı açıkça iş kazası olarak nitelendirilmemişse de işverenin işçinin ruh halini olumsuz etkileyen davranışının ağır kusurlu olduğuna vurgu yapılması ve işçinin bu kusurlu davranışla arasında uygun illiyet bağı bulunan ölümü neticesinde işverenin maddi ve manevi tazminattan sorumlu olacağına belirtilmesidir. Öyleyse, işçinin intihar ettiği durumlarda iş kazasının unsurlarının – özellikle de bu olaydaki gibi doğrudan işverenin kusurlu davranışı nedeniyle veya yine işverenin kusuruyla işin kendisi veya işyerinin sebep olduğu bir nedenle hem kusur hem de uygun illiyet bağı şartlarının – oluşup oluşmadığı değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Başka bir deyişle, işçinin ruh sağlığının işle veya işyeriyle ilişkili bir durumun da etkisiyle bozulması ve işverenin bu ruhsal bozukluğa yola açan nedenleri önlemeye/gidermeye yönelik davranışlarda bulunmaması (böylece işçiyi gözetme borcunu ihlal etmesi) sonucunda intiharının iş hukuku anlamında bir iş kazası sayılması mümkündür⁹⁴. Yine Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında⁹⁵ da işçinin geçirmiş olduğu bir iş kazasında işitme yetisini kaybetmesi sonucunda zihinsel bozukluk yaşadığı ve bu ruhsal duruma bağlı olarak intihar etmiş olabileceği, bunun araştırılmaksızın işverenin kusurlu olup olmadığına bilinemeyeceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla anılan kararda, işçinin işe bağlı (iş kazası neticesinde) post-travmatik stres

92 AKIN, s. 50.

93 Y21HD, E. 2008/19259, K. 2009/3019, 03.03.2009, www.karartek.com.tr, Erişim Tarihi: 27.02.2021.

94 Aynı yönde, DİRİK/GÜRSEL, s. 93-94; ÖZDEMİR, s. 524; KANDEMİR, s. 228-229; ATALAY, s. 150. Ayrıca, “günlük stresler, travma sonrası stres bozukluğuna yol açan üzücü veya şiddet içeren olaylara daha fazla maruz kalma, [...] öldürücü intihar araçlarına erişim kolaylığına bağlı olarak” işle ilişkili intiharların yaygın olduğu meslek grupları da “doktorlar, bazı kimya çalışanları, eczacılar, avukatlar, öğretmenler, danışmanlar, sekreterler, çiftçiler ve bazı polis memurları” olarak sayılmıştır, TEKİN EPİK, s. 183.

95 Y21HD, E. 2018/5709, K. 2019/4231, 12.06.2019, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 27.02.2021.

bozukluğu yaşamasının intiharına sebep olabileceği ve böyle bir durumda da intiharın iş hukuku bakımından bir iş kazası teşkil edeceği kabul edilmiştir. Benzer bir yaklaşım, Fransız hukukunda da Yargıtay'ın 1982 senelerinde verdiği bir kararda⁹⁶ da yer almıştır. Anılan kararda işçinin geçirdiği iş kazası neticesinde ağır bir depresyona girdiği ve buna bağlı olarak intihar ettiği, dolayısıyla işçinin intiharının sebebinin geçirmiş olduğu iş kazası olduğu belirtilmiştir.

Fransız hukukunda 2002 senesinden itibaren, Yargıtay tarafından, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sorumluluğu bir “(koruma sağlamak bakımından) sonuç borcu veya sonuç yükümlülüğü⁹⁷ (*obligation de sécurité de résultat*)” olarak değerlendirilmiştir. Buna göre, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü her şeyden önce, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumak ve güvence altına almak için gerekli tüm önlemleri almalarını zorunlu kılmakta, bir iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması durumunda gerekli bütün önlemlerin alınmamış olması “affedilmez kusur (*faute inexcusable*)” olarak kabul edilmiştir⁹⁸. Aynı kabul, işverenin sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sorumluluğu için değil ancak işyerinde psikolojik tacizden kaynaklanan sorumluluk için de benimsenmiştir⁹⁹. Nitekim, Çerçeve Anlaşma'nın 2008 senesinde kabul edilen İşe Bağlı Strese İlişkin Meslekler Arası Ulusal Anlaşma (*Accord National Interprofessionnel sur le Stress au Travail*)¹⁰⁰ ile iş hukuka aktarıldığı Fransızda Yargıtay, 2012 senesinde verdiği bir kararda¹⁰¹, işverenin “işçiye çok fazla ve giderek artan iş yükü yüklemesi, baskıda bulunması, erişilemez hedefler koymasıyla işçinin maruz kaldığı uzun süreli stres sonucunda kalp krizi geçirdiğini ve bu krizin bir iş kazası olduğunu, işverenin sorumluluğunu doğurduğunu” belirtmiştir. Ancak 2015 tarihli *Air France* kararından itibaren, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bir sonuç borcu değil ancak vasıta borcu (*obligation de moyen*) olarak tanımayla başlanmıştır¹⁰². Buna göre artık işveren, alması gereken her türlü önlemi aldığı ispatlayarak iş kazası ve meslek hastalıkları hallerinde hukuki sorumluluktan kurtulabilecektir ve bu durum, psikososyal risklerden sorumluluğu bakımından da geçerlidir¹⁰³. İntihar konusunda da Fransız Yargıtayı önceleri hem yukarıda yer verildiği gibi iş kazasına bağlı post-travmatik stres bozukluğu sonucundaki intiharları iş kazası olarak tanımış hem de zamanla, öncesinde bir iş kazasının sebep olduğu post-travmatik stres bozukluğu olsun olmasın, işçinin işyerindeki veya işe bağlı gerginlik veya stresin etkisiyle intihar etmesi hallerinin iş kazası sayılması gerektiğini kabul etmiştir¹⁰⁴.

96 Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 septembre 1982, no. 81-14942, www.legifrance.gouv.fr, Erişim Tarihi: 20.02.2021 ve MOUSTIE, s. 337.

97 DİRİK/GÜRSEL, s. 84.

98 CHAUCHARD, Jean-Pierre/KERBOURC'H, Jean-Yves/WİLLMANN, Christophe, Droit de la Sécurité Sociale, Paris: 8^e édition, LGDJ, 2018, s. 504; DOCKÈS/AUZERO/BAUGARD, s. 1142; MOUSTIE, s. 312-315.

99 ADAM, s. 320-321; CHAUCHARD/KERBOURC'H/WİLLMANN, s. 503-504; LEROUGE, Contribution, s. 76-77.

100 https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_stress_travail_Fr.pdf, Erişim Tarihi: 20.02.2021.

101 Cour de Cassation, Chambre civile no. 2, 8 novembre 2012, no. 11-23.855, www.legifrance.gouv.fr, Erişim Tarihi: 20.02.2021.

102 DOCKÈS/AUZERO/BAUGARD, s.1144.

103 DOCKÈS/AUZERO/BAUGARD, s.1145.

104 CHAUCHARD/KERBOURC'H/WİLLMANN, s. 440-445; MOUSTIE, s. 337; DİRİK/GÜRSEL, s. 82-83 ve 91.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için şu şartların hepsini birden taşıması gerekmektedir¹⁰⁵: Kazalanan kişi sigortalı olmalıdır (veya bazı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılmalıdır), sigortalı 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hallerden birinde meydana gelmiş bir kazaya uğramış olmalıdır ve bu meydana gelen kaza ile sigortalının zararı arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. O hâlde, iş hukuku anlamındaki iş kazasından farklı olarak burada kaza ile yapılan iş arasında ilişki bulunması gerekmediği gibi, işverenin kusurlu olup olmaması da kazanın iş kazası niteliğini ve dolayısıyla sigortalının sosyal sigorta yardımlarına hak kazanmasını etkilemeyecektir¹⁰⁶. Bu anlamda, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan durumlardan biri altında gerçekleşen kalp krizi de iş kazası sayılmalıdır. Dolayısıyla, örneğin işyerinde psikososyal tehlikelerden tamamen bağımsız bir biçimde ortaya çıkan kalp rahatsızlığı veya beyin kanaması ve hatta intihar sonucunda gerçekleşen ölümler sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası niteliğinde olacaktır. Nitekim gerek öğretideki baskın görüş gerekse yargı kararları bu yöndedir¹⁰⁷. Dahası, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016/21 sayılı "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Genelgesi"nde¹⁰⁸ de "sigortalının işyerinde intihar etmesi [...] işyerinde kalp krizi geçirmesi veya benzeri bir olay nedeniyle ölmesi ya da ruhen veya bedenlen hemen veya sonradan engelli hale gelmesi"nin iş kazası olarak nitelendirileceği belirtilmiştir¹⁰⁹.

B. Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi

6331 sayılı Kanun'da meslek hastalığı, "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" (m. 3/1, l) olarak tanımlanmışken, 5510 sayılı Kanun'da "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri" (m. 14, f. 1) şeklinde daha açıklayıcı bir tanıma yer verilmiştir. O halde, meslek hastalığını herhangi bir hastalıktan ayıran en önemli özelliği yapılan işle ortaya çıkan hastalık arasında mutlaka bir illiyet bağı bulunması gerekmesidir. Bununla birlikte, işten kaynaklanan her türlü hastalık meslek hastalığı sayılmaz¹¹⁰: Ancak meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıklar meslek hastalığı sayılır veya Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na yapılan başvuru

105 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 362 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 393 vd.; SÖZER, s. 331 vd.; BALCI/ SONER/ AYDOĞAN/YENER, s. 76 vd.; ULUSAN, s. 71-80; AKIN, s. 23 vd.; AYDINLI, s. 68 vd.

106 Her ne kadar işverenin kusuru, bir olayın sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası olmasını etkilemese de 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı yardımların rücu edilmesinde dikkate alınır. Dolayısıyla, iş veya işyeri kaynaklı psikososyal risklere bağlı olarak işçilerin sağlık durumlarında bir bozulmaların iş kazası sayıldığı durumlarda, Kurum'un işverene rücu'unda, işçinin örneğin işyerinde geçirdiği kalp krizi neticesinde ölmesinde işverenin kusuru bulunup bulunmadığı dikkate alınacaktır; AYDINLI, s. 361-362; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 433-436; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 441; ÖZDEMİR, s. 562.

107 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 365-366; SÖZER, s. 336; ULUSAN, s. 71; AKIN, s. 29 ve 39-40; AYDINLI, s. 59-62; BALCI/SONER/AYDOĞAN/YENER, s. 103 ve burada dn. 62 ve 63'te atıf yapılan Yargıtay kararları; YHGK, E. 2016/21-816, K. 2019/457, 16.04.2019, www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 26.02.2021. Karş. TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 395-396.

108 <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/143421?AspxAutoDetectCookieSupport=1> ("Genelge"), Erişim Tarihi: 26.02.2021.

109 Genelge, s. 2-3.

110 Meslek hastalığının tanımı ve unsurları hakkında bkz.: AKDENİZ, Ayşe Ledün, Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul: 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2015, s. 42 vd.; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 382-384; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 416-420; SÖZER, s. 358-360; ULUSAN, s. 81-84.

sonucunda Kurul'un onayı ile listede yer almayan hastalıklar meslek hastalığı olarak tanınabilir (5510 sayılı Kanun m. 14, f. son ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 36, f. 5).

5510 sayılı Kanun'daki meslek hastalıkları tanımında açıkça sadece bedensel değil ancak ruhsal engellilik hallerinin de meslek hastalığı sayılabileceği öngörülmüştür. Öyleyse, işe bağlı stres etkisiyle ortaya çıkabilecek sadece fiziksel değil ancak ruhsal (örneğin depresyon) hastalıkların da meslek hastalığı sayılabileceği düşünülebilir. Ancak, stres kaynaklı zihinsel (*stress-related mental disorders*) ve hatta fiziksel bozuklukların, işe bağlı stresle ilişkili oldukları durumlarda bile meslek hastalığı olarak kabul edilmesi zorluklar içermektedir¹¹¹. Bunun nedeni, yukarıda da vurguladığımız üzere, zihinsel sağlık sorunlarının çoğu zaman tek bir nedene dayanmaması veya bu tür bozuklukların her durumda bir hastalık ağırlığında seyretmemesidir¹¹². Daha açık bir ifadeyle, zihinsel rahatsızlıklar çoğu durumda tek bir nedenden kaynaklanmamakta, dolayısıyla, yapılan iş veya işyerindeki ortamın da bu rahatsızlıkların ortaya çıkmasında etkisi bulunsa bile çoğunlukla bu rahatsızlıkların tek veya temel sebebini oluşturmamakta, yapılan işle ortaya (psikososyal risklere bağlı) bir hastalık çıksa bile yapılan işle bu hastalıklar arasında uygun illiyet bağının kurulması zor olmakta veya hastalık ağırlığına ulaşmadığından, bir zarara sebebiyet vermemektedir¹¹³. Nitekim daha önce de belirtildiği üzere, genel olarak işe bağlı stres değil ancak tükenmişlik sendromu WHO tarafından da bir meslek hastalığı değil, mesleki bir fenomen olarak tanımlanmıştır. Buna karşılık, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan rehberde, psikososyal risk faktörleri hem meslek hastalıkları hem de işle ilgili hastalıklarla ilişkilendirilmiştir¹¹⁴.

C. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşe bağlı stresin işçinin sağlığında yarattığı sıhhi bozukluklar karşısında işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹¹⁵ 24/I, a maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip edemeyeceği değerlendirilmelidir. Anılan maddede "*iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa*" işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal (bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin) feshedebileceği öngörülmüştür. İşçinin bu madde uyarınca fesih hakkını kullanabilmesi şu iki şartın birlikte gerçekleşmesine bağlıdır: İşçinin işi sağlığı veya yaşamı üzerinde tehlike yaratmalı ve bu tehlike, söz konusu işin niteliğinden kaynaklanmalıdır¹¹⁶. Böyle bir tehlikenin varlığının tespitinde işçiye ilişkin subjektif unsurlar da incelenmelidir¹¹⁷ ki bu durum, özellikle işe bağlı stres nedeniyle

111 KÖKKİLİNÇ/ERALTUĞ, s. 916; DİRİK/GÜRSEL, s. 95 ve ayrıca karşı. AKDENİZ, s. 34-36; ATALAY, s. 155-157. Zihinsel ve strese bağlı hastalıkları meslek hastalığı kabul eden ülkeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ILO, s. 14.

112 VAN DER MOLEN/NIEUWENHUIJSEN/FRINGS-DRESEN/DE GROENE, s. 1; HOUTMAN/JETTINGHOFF/CEDILLO, s. 15-16; MOUSTIE, s. 126;

113 KOCABAŞ/AYDIN/CANBEY/ÖZGÜLER/İLHAN/DEMİRKAYA/AK/ÖZBAŞ, s. 57.

114 İSGİP, s. 10'de yer alan "Şekil 2".

115 RG. 25134/10.06.2003.

116 SÜZEK, s. 708; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 660-661.

117 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 250.

yaşanabilecek sağlık sorunlarının tespitinde stresle birlikte işçinin kişisel özelliklerinin de etkili olduğu dikkate alındığında, konumuz bakımından ayrıca önem taşır.

İşçinin iş sözleşmesini, sağlığı ya da yaşayışını tehdit eden işe bağlı stresten kaynaklı bir nedenle derhal feshiyle ilgili Yargıtay'ın 2014 senesinde vermiş olduğu bir karar önemlidir. Karara konu olayda işçinin iş sözleşmesini feshederken gerekçe gösterdiği “tükenmişlik sendromu” yaşadığı uzman psikolog bilirkişi raporuyla ortaya konmuşsa da bu durumun, 24/I, a maddesinin aradığı “işçinin sağlığı veya yaşayışının tehlikede olması” koşulunu sağlamadığı ve dolayısıyla işçinin derhal fesih hakkının bulunmadığına hükmedilmiştir¹¹⁸. Yine iş sözleşmesinin işçi tarafından aynı maddeye dayalı olarak feshedildiği bir olaya ilişkin 2020 tarihli bir kararda, davacının sağlık durumu – epilepsi hastası olduğu – dikkate alınarak, çok yoğun bir tempoda çalışmasının sağlığı veya yaşayışına risk teşkil edip etmeyeceğinin çalışma koşulları bir bütün olarak incelenerek belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır¹¹⁹. Yine bir Yargıtay kararında¹²⁰, iş sözleşmesini psikolojik taciz (*mobbing*) nedeniyle feshettiği iddiasıyla kıdem tazminatı ve manevi tazminat talebinde bulunan davacının bu talepleri, işyerinde yaşadığı sıkıntıların *mobbing* ağırlığında olmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Kararda “*davacıya ait yargılama sırasında alınan sağlık kurulu raporuyla davacıdaki majör depresif bozukluğun işyerindeki çalışma koşullarından oluşup, bu hastalığın davalı işyerinde yapılan işte çalışmasına engel olduğunun belirtildiği, tanık anlatımlarıyla da davacının işyerindeki çalışma koşulları ve baskılar nedeniyle sağlık sorunları yaşadığı*” belirtilmiştir. Burada, işe bağlı stresle ilgili dikkat çekici olan husus, işçinin işe bağlı stres sonucu majör depresif bozukluk geçiriyor oluşunun dosyaya ibraz edilen sağlık kurulu raporu ve tanık beyanlarına rağmen göz ardı edilerek salt işçinin *mobbing* ağırlığında bir durum yaşayıp yaşamadığının karara esas alınmış olmasıdır. Kararda, sırf *mobbing* niteliğinde bir eylem bulunmadığı için, başka bir psikososyal risk olan işe bağlı stres neticesindeki ciddi bir rahatsızlık olarak ortaya çıkmış bulunan majör depresif bozukluk dikkate alınmaksızın hüküm kurulması kanımızca, isabetli olmamıştır.

İşe bağlı strese maruz kalan işçinin, işverenin bu strese maruz kalma durumunda gerekli önlemleri almadığı gerekçesiyle¹²¹, gözetme borcuna aykırı davrandığı ve bu nedenle de çalışma şartlarının uygulanmadığı iddiasıyla, İş Kanunu'nun 24. maddesinin I bendinin f alt bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi de mümkündür¹²².

İşçilere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde 6331 sayılı Kanun'la tanınmış bulunan bir hak da “çalışmaktan kaçınma hakkı”dır (m. 13). Şöyle ki, ilgili maddeye göre; “*ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar*” gerekli önlemlerin alınması için iş sağlığı güvenliği kurulu veya kurul olmayan işyerlerinde işverene başvurarak gerekli önlemlerin alınmasını talep edip, talepleri

118 Y9HD, E. 2012/8871, K. 2014/15070, 08.05.2014, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.02.2021.

119 Y22HD, E. 2016/29903, K. 2020/2152, 11.02.2020, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.02.2021.

120 Y22HD, E. 2017/6719, K. 2020/9153, 08.07.2020, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.02.2021.

121 6331 sayılı Kanun'da da “*İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir*” (m. 13, f. 4) hükmüne yer verilmiştir.

122 Aynı yönde: ATALAY, s. 140; KANDEMİR, s. 185-186. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına dayanarak, çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 926-927; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 408-409; ÖZDEMİR, s. 432-433.

kabul edildiği takdirde bu önlemler alınana kadar veya ciddi ve yakın tehlike “önlenemez” nitelikteyse önlem alınma talebinde bulunmaksızın “işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilirler. Psikososyal bir riske bağlı olarak bir tehlikeye maruz kalan işçilerin de bu madde uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecekleri teorik olarak mümkünse de uygulamada psikososyal risklerin ciddi olsa bile yakın veya önlenemez bir tehdide sebebiyet vermesi zordur. Dolayısıyla kanımızca, psikososyal risklere maruz kalınması halinde 6331 sayılı Kanun’un 13. maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkının uygulanması mümkün olmayacaktır¹²³.

SONUÇ

Çalışma yaşamının dinamik yapısı işgücünün hak ve borçlarını düzenleyen iş hukukunun da dinamik bir yapıda olmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, iş hukukunda işçinin korunması esas olmakla birlikte bu korumanın kapsamı, içerdiği kavramlar ve yöntemleri zamanla değişmekte ve gelişmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcu da işçinin salt işgücü olarak korunması fikrinden daha geniş bir anlam kazanmış ve gerçek kişi işçinin kişiliğinin bir bütün olarak korunması gerekliliğine evrilmiştir. Buna paralel olarak, işçinin kişiliğinin önemli bir boyutunu oluşturan yaşamı ve sağlığının korunmasına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği alanının, işçinin salt fiziksel değil ancak zihinsel sağlığının da korunmasını kapsadığı düşüncesi benimsenmiştir. Bu kabulün ilk yansıması, işyerinde psikolojik taciz (*mobbing*) kavramının ortaya çıkması ve hukuksal sonuçlara bağlanması olmuştur. Ancak zamanla, işçinin zihinsel sağlığının korunmasının, psikolojik tacizden de geniş kapsamlı bir alanı ilgilendirdiği kabul edilerek psikososyal riskler kavramı ortaya çıkmıştır.

İşçinin zihinsel sağlığını etkileyen faktörler ele alınırken, iş sağlığı ve güvenliği alanının temel konularından olan tehlike ve risk kavramlarından yola çıkılarak psikososyal tehlikeler ve psikososyal riskler kavramları ortaya konmuştur. Ancak, bu tür tehlike ve riskler, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında irdelenen biyolojik veya kimyasal gibi diğer tehlike ve risklerden farklı olarak işteki ya da işyerindeki organizasyonel, sosyal, fiziksel veya ergonomik özelliklerinden kaynaklanan ve dolayısıyla çok fazla disiplini ilgilendiren özelliktedir. Bu nedenle psikososyal tehlikeler ve bunlara bağlı psikososyal risk türlerinin birbirlerinden mutlak biçimde ayrılması çoğunlukla mümkün olmamaktadır. Ancak, psikososyal risklerin tamamının işçinin sağlığı, hatta genel olarak iyi olma hali üzerinde meydana getirdiği olumsuz sonuçların tamamında en önemli etkenin işçinin maruz kaldığı stres ve baskı olduğu söylenebilir. Bu nedenle, işe bağlı stresin, sıklıkla, psikososyal risk kavramıyla eş anlamlı veya genel olarak psikososyal riskleri kapsayacak bir anlamda kullanıldığı görülmektedir.

İşe bağlı stres ve hatta bunun farklı ve ağır görünümünü oluşturan tükenmişlik sendromu ile post-travmatik stres bozukluğu sadece zihinsel değil, fiziksel rahatsızlıklara da yol açabilmektedir. Ancak işe bağlı stres, strese maruz kalan işçinin kişisel özelliklerinin de etkisiyle, herkeste aynı sonuçlara sebebiyet vermemekte, hatta bazı durumlarda bir hastalık ağırlığında seyretmemektedir. Ayrıca, işe bağlı stresin bir hastalık boyutunda sonuçlar doğurduğu durumlarda da bu hastalıkların tek

123 Aynı yönde: ATALAY, s. 140.

sebebi stres olmayabilmekte, birden fazla unsura stresin eklenmesiyle rahatsızlık meydana gelmiş olabilmektedir.

İşe bağlı stresin işçinin sağlığı üzerindeki olumsuz sonuçlarının, sağlığın “genel iyi olma hali” olarak kabul edildiği de dikkate alındığında, bir hastalık görünümünde olsun olmasın iş sağlığı ve güvenliği anlamında önlemler alınmasını, işverenin gözetme borcu kapsamında sorumluluğunu ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanılmasını gerektirecektir. Bu durum da her somut olayın özellikleri dikkate alınarak sonuca gidilmesini gerektirir.

KAYNAKÇA

- ADAM, Patrice: “La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français”, Le Droit Ouvrier, Juin 2008: 313-332.
- AHOLA, Kirsi: Occupational Burnout and Health, People and Work Research Reports 81, Tampere: 1st Edition, Finnish Institute of Occupational Health, 2007.
- AKDENİZ, Ayşe Ledün: Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul: 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2015.
- AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara: 1. Baskı, Yetkin Yayınları, 2001.
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara: 1. Baskı, TİSK, 2012: 23-40.
- ARICI, Kadir: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara: 1. Baskı, Tes-İş, 1999.
- ATALAY, Serde: İş Hukukunda Ofis İşçilerinin Psikososyal Riskler Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- AYDIN, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir: 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002.
- AYDINLI, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Ankara: 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2020.
- BALCI, Mesut/SONER, Birol/AYDOĞAN, Bahri/YENER, Ahmet: İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Ankara: 1. Baskı, Yetkin Yayınları, 2020.
- BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İşverenin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2003.
- BECKER, Astrid/GEHRKE, Anne: “Post Traumatic Stress Disorder”, OSHwiki, Erişim Tarihi: 06.04.2021, https://oshwiki.eu/wiki/Post_Traumatic_Stress_Disorder. (Sayfa numaraları içermediğinden dipnotlarda bu kaynağa yapılan atıflarda, atf yapılan yerin bulunduğu başlık belirtilmiştir.)
- BIT. Encyclopedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition, Erişim Tarihi: 25.01.2021, <http://www.ilocis.org/en/contilo.html>.
- CHAUCHARD, Jean-Pierre/KERBOURC’H, Jean-Yves/WİLLMANN, Christophe: Droit de la Sécurité Sociale, Paris: 8é édition, LGDJ, 2018.
- COX, Tom: Stress research and stress management: putting theory to work, report prepared for the Health and Safety Executive, 2014, https://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf, Erişim Tarihi: 25.01.2021.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Yenilenmiş 33. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020.

- DİRİK, Deniz/GÜRSEL, İlke: “İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik”, Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları (Editörler: Köse, Sevinç/Alp, Mustafa), Ankara: 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2020: 59-104
- DOCKÈS, Emmanuel/AUZERO, Gilles/BAUGARD, Dirk: Droit du Travail, Paris: 33ème édition, Dalloz, 2019.
- EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul: 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, İstanbul: 10. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2020.
- EREN, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi, Ankara: 1. Baskı, Sevinç Matbaası, 1975.
- Eurofound/EU-OSHA: Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>, Erişim Tarihi: 25.01.2021.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Yenilenmiş 18. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2020.
- HASSARD, Juliet/COX, Tom. “Work-related stress: Nature and management”, OSHwiki, Erişim Tarihi: 20.01.2021, https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management. (Sayfa numaraları içermediğinden dipnotlarda bu kaynağa yapılan atıflarda, atıf yapılan yerin bulunduğu başlık belirtilmiştir.)
- HASSARD, Juliet/COX, Tom: “Mental health at work”, OSHwiki, Erişim Tarihi: 20.01.2021, https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work. (Mental Health) (Sayfa numaraları içermediğinden dipnotlarda bu kaynağa yapılan atıflarda, atıf yapılan yerin bulunduğu başlık belirtilmiştir.)
- HOUTMAN, Irene/JETTİNGHOFF, Karin/CEDİLLO, Leonor: Raising awareness of stress at work in developing countries, A modern hazard in a traditional working environment, Advice to employers and worker representatives, Protecting Workers’ Health Series No. 6, France: WHO, 2007.
- ILO: Workplace Stress: A Collective Challenge, Geneva, 2016.
- İSGİP: Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/4597/rehber20.pdf>, Erişim Tarihi: 01.03.2021.
- İSGM: Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2016, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/4595/rehber22.pdf>, Erişim Tarihi: 10.02.2021.
- KANDEMİR, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, İstanbul: 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2017.
- KAPLAN, Emine Tuncay: “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu-İş, C. 7 S. 2, 2003: 2-16.
- KILKIŞ, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa: 3. Baskı, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2018.
- KOCABAŞ, Fatma/AYDIN, Ufuk/CANBEY ÖZGÜLER, Verda/İLHAN, Mustafa Necmi/ DEMİRKAYA, Seher/AK, Nihan/ÖZBAŞ, Cansu: “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi”, Sosyal Güvence Dergisi, S. 14, 2018: 28-62, Erişim Tarihi: 25.01.2021, DOI: 10.21441/sguz.2018.68
- KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül: “İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 19, 2008: 901-918.
- Le Robert Micro Dictionnaire de la Langue Française, rédaction dir. par Rey, Alain, Deuxième Edition, Dictionnaires Le Robert, Paris 1992.
- LEKA, Stavroula/GRİFFİTHS, Amanda/COX, Tom: Work Organization and Stress, Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives, Protecting Workers’ Health Series No. 3, France: WHO, 2005.

- LEKA, Stavroula/JAÏN, Aditya/LEROUGE, Loïc: “Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe”, *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law, Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, Loïc Lerouge (ed.), Springer International Publishing, 2017: 1-12, Erişim Tarihi: 01.02.2021, DOI: 10.1007/978-3-319-63065-6_1
- LEROUGE, Loïc: *Contribution à l'étude juridique des risques psychosociaux au travail. Aspect du droit national, du droit comparé, d'interdisciplinarité*, Université de Bordeaux, 2014, Erişim Tarihi: 01.02.2021, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01082773>. (Contribution)
- LEROUGE, Loïc: “Le droit du travail français confortés aux “nouveaux risques”. Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail?”, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, Vol. 5, No. 2, 2010: 21-38, Erişim Tarihi: 01.02.2021, <https://doi.org/10.7202/1000018ar>.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Güncellenmiş 4. Baskı, Lykeion Yayınları, 2020.
- MOUSTIÉ, Jean-Baptiste: *Droit et risques psychosociaux au travail*, Université de Bordeaux, 2014, HAL Id: tel-01230639, <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01230639>, Erişim Tarihi: 01.02.2021.
- ÖZDEMİR, Erdem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul: 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, 2014.
- SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, İstanbul: 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2015.
- SEVİMLİ, Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum*, S. 36, 2013: 107-147.
- SÖZER, Ali Nazım: *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul: Güncellenmiş 4. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019.
- SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, İstanbul: 19. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020.
- ŞAHİN EMİR, Asiye: *İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi*, Ankara: 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2015.
- TEKİN EPİK, Meryem: “Psikososyal Bir Risk Olarak İşyeri İntiharı”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 12 S. 2, 2020: 175-197, Erişim Tarihi: 10.02.2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1030932>.
- TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer: *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Yenilenmiş 20. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2019.
- ULUSAN, İlhan: *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul: 1. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları, 1990.
- VAN DER MOLEN, Henk F./NIEUWENHUIJSEN, Karen/FRINGS-DRESEN, Monique H. W./DE GROENE, Gerda: “Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis”, *BMJ Open*, 10, 2020: 1-11, DOI: 10.1136/bmjopen-2019-034849, Erişim Tarihi: 10.02.2021.
- VAN STOLK, Christian/STAETSKY, Laura/HASSAN, Emmanuel/WOO KİM, Chong: *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Belgium: Publication Office of the European Union, 2012, DOI: 10.2802/92077, Erişim Tarihi: 10.01.2021.
- VATANSEVER, Çiğdem: “Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, *Çalışma ve Toplum*, S. 40, 2014: 117-138.

İnternet Siteleri:

<https://eur-lex.europa.eu>

<https://finlex.fi>

www.ilo.org

www.karartek.com.tr

www.kazanci.com

<https://kms.kaysis.gov.tr>

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

www.mtess.gov.dz

<https://osha.europa.eu>

<https://resourcecentre.etuc.org>

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://travail-emploi.gouv.fr>

www.who.int