



PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN EMSAL KARARLAR

Dr. İlkey Tüysüzöğlü

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Tetkik Hâkimi
Adana 2022

I- AMAÇ VE KAPSAM

II-TERMİNOLOJİ SORUNU

III-PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI

**IV-PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI
DÜZENLEMELER**

V-PSİKOLOJİK TACİZİN UNSURLARI

VI-PSİKOLOJİK TACİZİN İSPATI

VII-PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKİ SONUÇLARI

I-AMAÇ VE KAPSAM

Psikolojik taciz, yaşamın her alanında, farklı ilişki türlerinde ve farklı ortamlarda karşımıza çıkabilen, özünde insan haklarına aykırılık barındıran, kimi zaman suç teşkil eden hukuka aykırı bir fiildir. Psikolojik tacizin olduğu ortama göre, etkileri ve sonuçları da değişiklik gösterir.

Sunumumuzda işçinin kişiliğinin korunması ve işverenin gözetme borcu bağlamında psikolojik taciz ele alınacak olup, amacımız mümkün olduğu ölçüde yakın tarihli Yargıtay kararlarına yer verilmek suretiyle, içtihatlarla göre psikolojik tacizi açıklayabilmektir.

Psikolojik taciz ile ilgili terminoloji sorunu, iş hukukunda psikolojik tacizin tanımı, hukuki dayanakları, unsurları ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

Psikolojik tacizin türleri, psikolojik tacizin önlenmesi için alınması gereken tedbirler, psikolojik tacizin işyerindeki etkileri, iş sağlığı ve güvenliği kuralları yönünden anlamı ve psikolojik tacizin ceza hukuku boyutu ele alınmayacaktır.

II- TERMİNOLOJİ SORUNU

Türkiye’de ilk ortaya çıktığı tarihten bu yana mobbingi veya psikolojik tacizi ifade etmek üzere çok farklı terimler kullanıldı.

*Mobbing (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesine ait değişiklik gerekçesinde, TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan raporda)

*Psikolojik terör

*İşyerinde duygusal taciz, duygusal saldırı, duygusal linç

*İşyerinde manevi taciz

*Psikolojik şiddet

*Psikolojik taciz (6098 sayılı Kanun’un 417. maddesinde, 6701 sayılı Türkiye Eşitlik Kurumu Kanunu’nda, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde, TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan raporda)

*Bezdiri (Türk Dil Kurumuna göre mobbing kelimesinin karşılığı olmak üzere)

*İşyerinde yıldırma (6701 sayılı Türkiye Eşitlik Kurumu Kanunu’nda)

Uygulamada, sıklıkla ‘psikolojik taciz’ ile ‘mobbing’ kavramının bir arada veya birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir.

Yargıtay kararlarına bakıldığında, bazı kararlarda sadece bunlardan birine yer verildiği, bazı kararlarda ise mobbing ile psikolojik taciz kavramının bir arada kullanıldığı görülmektedir.

Psikolojik taciz kelimelerinin (mobbing kelimesi ile bir arada) ilk kez kullandığı kararımız 11.06.2007 tarihli, psikolojik taciz sebebiyle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğine dair ilk kararımız ise 13.04.2008 tarihlidir (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 13.04.2008, 2008/3122 E, 2008/4922)

Özellikle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlük tarihinden sonraki dönem yönünden terminoloji sorununun büyük ölçüde ortadan kalktığı söylenebilir.

Yakın tarihli kararlarımızda çoğunlukla “psikolojik taciz” kavramına yer verildiği görülmekte ise de “mobbing” kavramının halen psikolojik taciz kavramının yerine kullanıldığı kararların sayısı az değildir.

Olması gereken hukuk açısından ‘psikolojik taciz’ kavramının kullanımının daha doğru olduğu değerlendirilmekte ise de, özellikle yargı kararlarında her iki kavrama birlikte yer verilmesi sebebiyle mobbing ile psikolojik taciz kavramlarını bir arada/birbirinin yerine kullanacağız.

III-PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI

“Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan **bir çeşit psikolojik terördür.**”
(YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 15.12.2021 T. 2021/12218 E. 2021/16601 K.)

“**Aynı ortamda bulunan** veya **aynı organizasyona bağlı olan** bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir **amaçla**, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir”. (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 02.11.2020 T, 2017/17931 E. 2020/14104 K, 07.10.2020 T, 2017/16925 E., 2020/10963 K., YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ 02.06.2020 T. 2017/42766 E., 2020/5460 K.)

“İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan **yıldıрма, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir.**” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 02.11.2020 T., 2017/17931 E. 2020/14104 K.)

“Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldıırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz...” (19.03.2011 TARİHLİ 2011/2 SAYILI İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİ KONULU BAŞBAKANLIK GENELGESİ)

“**Taciz:** Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, **insan onurunun çığnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı**” (06.04.2016 TARİHLİ VE 6701 SAYILI TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU m. 2/j)

“Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.” (TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu)

Öğretide:

“İşçinin manevi kişiliğine karşı işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen, süreklilik göstererek sistematik hale gelen, kötü muamele, aşağılama, dışlama vb biçimde ortaya çıkan, onur kırıcı, küçültücü, yıldırıcı, bezdirici, kaygı verici, genellikle işçinin istifasını sağlama amacı taşıyan davranışlar” (Sarper Sözek, İş Hukuku, İstanbul 2021, 416),

“Fail kim olursa olsun, (her ne kadar güdülen amaç çoğunlukla aynı olsa da) amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana karşı isteyerek ve bilerek sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırı” (F. Burcu Savaş Kutsal, Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74 , S. 2, 2016, 624),

“Aynı kişi ya da kişileri hedef almak suretiyle, çalışan kişilere, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar, astları veya işyeri ile bağlantılı üçüncü kişiler tarafından sindirmek, yıldırım, bezdirmek, itaate zorlamak amacıyla, sistemli ve bilinçli bir şekilde uygulanan, belirli bir süre devam eden, varlığı hareket, söz ve yazı ile kesinleşen, çalışanın kişiliğine, sağlığına ve çalışma yaşamına ağır bir biçimde zarar veren duygusal saldırı niteliğinde ve nadiren de şiddet içeren her türlü kötü muamele, tehdit, ve aşağılama şeklindeki davranışlar” (Arzu Arslan Ertürk, İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C 20, S 1, 2014, 293) olarak tanımlandığı görülmektedir.

IV-PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

A- ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

03.05.1996 TARİHLİ (GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Madde 26- Onurlu çalışma hakkı

Akit Taraflar, tüm çalışanların **onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını** sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları **kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen** eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.

ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ HAKKINDA 21.07.2019 TARİHLİ 190 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Sözleşmeye göre “Şiddet ve Taciz” ; çalışma hayatında **fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik zararı amaçlayan**, zarara sebep olan ya da sebep olma ihtimali yüksek olan ve cinsel şiddeti ve tacizi de içeren **tek ya da tekrarlayan** bir dizi kabul edilmez davranışları ve uygulamaları ya da tehditleri ifade eder (m.1)

Sözleşmenin kapsamı oldukça geniş olup, 2. maddeye göre işbu sözleşme ulusal hukukta ve uygulamada tanımlanan işçi olarak tanımlanan kişiler de dahil olmak üzere tüm çalışanları, aynı zamanda sözleşmedeki pozisyonlarına bakılmaksızın stajyerler ve çıraklar dahil olmak üzere eğitim görenleri, **iş sözleşmesi feshedilmiş çalışanları**, gönüllüleri, iş arayanları, iş başvurusu yapanları; işveren görevini, yetkisi, otoritesini kullanan çalışma hayatındaki diğer bireyleri korur.

Ayrıca sözleşme çalışma hayatında **iş esnasında meydana gelen, iş ile bağlantılı, işten kaynaklanan şiddet ve tacizi kapsar**. İşyeri olarak sayılan kamusal alanlar ve özel alanlar da dahil olmak üzere iş yerlerinde, çalışanın ücretinin ödendiği, dinlendiği ya da yemek yediği ya da sıhhi, yıkanma, ve değiştirme tesislerinin olduğu yerlerde, işle ilgili geziler, seyahat, eğitim, etkinlik ve sosyal aktivitelerde, bilişim ve iletişim teknolojileri aracılığıyla sağlananlar da dahil olmak üzere işle ilgili iletişim yoluyla, işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde işe gidiş-geliş esnasındaki şiddet ve taciz fiilleri bu kapsamdadır (m. 3).

B-ULUSAL HUKUKTAKİ DÜZENLEMELER

ANAYASA

Madde 12

Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.

Kişinin Hakları ve Ödevleri

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı

Madde 17

Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU

IV. İşçinin kişiliğinin korunması

1. Genel olarak

Madde 417

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

TASLAĞIN GEREKÇESİ

Madde 416

818 sayılı Borçlar Kanununun 332 nci maddesini karşılamaktadır

Tasarının üç fıkradan oluşan 416 ncı maddesinde, **işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir.**

818 sayılı Borçlar Kanununun 332 nci maddesinin kenar başlığında kullanılan "4. Tedbirler ve mesai mahalleri" ibaresi, Tasarıda "IV. İşçinin kişiliğinin korunması/1. Genel olarak" şekline dönüştürülmüştür.

Maddenin birinci fıkrasında, **işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini** sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir.

Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur.

Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde **"ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle"** yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

KOMİSYONUN DEĞİŞİKLİK GEREKÇESİ

Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan değişlikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer **psikolojik tacizler de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanununun 77 nci maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış**, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir.

3. Kişilik hakkının zedelenmesi

Madde 58

Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle **saldırımı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.**

4721 SAYILI TÜRK MEDENİ KANUNU

Madde 24

“Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.

Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır”.

Madde 25

Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.

4857 SAYILI İŞ KANUNU

EŞit davranma ilkesi

Madde 5

(DeęiŐik: 6/2/2014 - 6518/ 57 md.) İŐ iliŐkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal dűŐünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İŞveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İŞveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, Şartlarının oluŐturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

06.04.2016 TARİHLİ VE 6701 SAYILI TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU

Ayrımcılık türlerini düzenleyen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde “işyerinde yıldırma” ve (g)bendinde “taciz” birer ayrımcılık sebebi olarak açıklanmıştır.

Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında işverenin veya onun tarafından yetkilendirilmiş olan bir kişinin; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamayacağı ifade edilmiştir.

İlgili maddenin kapsamına, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmelerinin de dahil olduğu (m. 4/5) kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamın bu madde hükümlerine tabi olduğu hükme bağlanmıştır (m 5/6).

Bununla birlikte, bu Kanuna göre yapılacak başvurular yönünden, 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, bu Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmaması halinde yapılabileceği hususu 17 inci maddede açıklanmıştır.

19/03/2011 TARİHLİ 2011/2 SAYILI (27879 RG SAYILI) İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİ KONULU BAŞBAKANLIK GENELGESİ

V-PSİKOLOJİK TACİZİN UNSURLARI

A-KİŞİ VE YER UNSURU

“Psikolojik taciz (mobbing); **işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından** tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 15.12.2021 T., 2021/12218 E. 2021/16601 K; YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 02.11.2020 T, 2017/17931 E. 2020/14104 K; YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 15.09.2020 T, 2016/9-1208 E. 2020/590 K; YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 04.10.2018 T, 2015/22-2274 E., 2018/1428 K.)

“Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yıldınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değerersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 07.10.2020 T. 2017/16925 E. 2020/10963 K)

“Açıklanan olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında davacının yıldırma, pasifize etme ve kendi isteğiyle işten ayrılması amacına yönelik işveren vekili davranışlarına maruz kaldığı, bu davranışlar nedeniyle sağlığında zarar da meydana geldiği, iddia edilenler ile belirtilen eylemlerin örtüştüğü anlaşıldığından davacının mobbinge uğradığı kanısına varılmıştır (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 02.06.2020 2017/42766 E. 2020/5460 K)

“Bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmâllerin psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesiyle mümkün olduğuna değinen Anayasa Mahkemesi ayrıca, müdahalelerin işyeri ile ilgili işyerinde çalışan diğer şahıslar tarafından süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanan, sistemli ve kasıtlı, yıldırma ve dışlama amaçlı; mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda ve sağlığında zarar ortaya çıkaran nitelikte olması gerektiğini belirttikten sonra müdahalelerin neden olduğu sonuçların boyutunun, mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebildiğini de ifade etmiştir (Ebru Bilgin, B. No: 2014/7998, Karar Tarihi: 19.07.2018, § 81)” (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 09.02.2021 T, 2016/9-1427 E, 2021/53 K)

B-SÖZLEŞME UNSURU

İş hukukunda psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için, iş sözleşmesinin devam etmekte olması gerekir. 6098 sayılı Kanununun 417 nci maddesinde işverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte kural olarak, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu da sona erer. Sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen kişilik hakkına saldırı niteliğindeki davranışlar, belli bir süre sistemli şekilde tekrarlanırsa dahi bu fiilin hukuka aykırılığı genel hükümlere göre değerlendirilmelidir.

“Somut uyuşmazlıkta; davacı, istifa iradesini ortaya koyduktan sonra işle ilgili araç ve gereçlerin elinden alınıp, boş bir oda ve masada iş verilmeksizin bekletildiğini ileri sürerek manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

Dosya kapsamından, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı, bu nedenle davacının kişisel haklarının ihlal edildiği veya saldırıya uğradığı, sağlığını bozan veya onur kırıcı herhangi bir davranışa uğradığının somut ve inandırıcı delillerle ortaya konmadığı, 30.03.2012 tarihinde **fesih iradesini ortaya koyan davacıdan işverence zimmeti ve bazı yetkilerinin alınmasının doğal karşılanması gerektiği**, bu davranışların yapılmasının mobbing olarak değerlendirilemeyeceği bu nedenle manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozma nedenidir.” (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 04.12.2017 T, 2015/21716 E., 2017/27746 K.)

C-SÜREKLİ VE SİSTEMLİ ŞEKİLDE TEKRARLANAN KİŞİLİK HAKKINA SALDIRI NİTELİĞİNDEKİ DAVRANIŞLAR

“Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, **belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl** alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açıktır.” (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 04.10.2018 T, 2015/22-2274 E., 2018/1428 K.)

“Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, **sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam** ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 21.03.2017 T, 2015/14424 E. 2017/4612 K)

Davacının işyerinde **aynı pozisyonda çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutulup, performans yetersizliğine sebebiyet vermek, yalnızlaştırıcı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunularak, savunma hakkı dahi gözetilmeksizin amacını aşar şekilde hakkında disiplin müeyyidesine tabi tutulmak şeklinde** sistemli ve sürekli olarak psikolojik baskı ve yıldırma davranışları ile karşılaştığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu durumun davacının sağlık durumunu etkilediği dosya içeriğindeki sağlık raporları ile de sabittir” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 21.03.2017 T, 2015/14424 E., 2017/4612K)

“Mobbingde, hedef alınan kişinin **şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma** gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. **Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez**” (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 05.02.2020 T, 2017/27054 E., 2020/1618 K; YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ 07.07.2017 T 2017/8155 E, 2017/16633 K.)

“Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur...Yargılama esnasında dinlenen davacı ve davalı tanıklarının beyanlarında özetle davacıya karşı iş yerinde uygulanan herhangi bir baskı ve art niyet olmadığını, davacıya karşı herkese davranıldığı gibi davranıldığını, patronlarının kimseye ayrımcılık yapmadığını bizzat belirtmiş oldukları gibi davacı tanık beyanlarına göre **davacının işi bıraktığı gün yaşanan olayda sadece bir defaya özgü yükleme işinin üç-dört işçi yerine davacının da yer aldığı iki kişi tarafından yapılmasının istenmesi ve davacının da iki kişi ile bu işin yapılmayacağını belirtmesi üzerine patron tarafından *yükleme yapacaksa yüklesin yoksa evinde otursun* şeklindeki söyleminin ardından davacının iş yerini terk ettiği anlaşılmakla yaşanan bu olay ve davacının tüm hizmet süresi boyunca doğrudan davacıyı hedef alan, sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbing olarak nitelendirilebilecek bir durumdan bahsetmek mümkün değildir.” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 02.11.2020 T., 2017/17931 E. 2020/14104 K.)**

D-PSİKOLOJİK TACİZDE BULUNAN KİŞİNİN KASTI

“Mahkemenin karar gerekçesinde dayanılan davacının tanık beyanları incelendiğinde davacının kendisine kötü davrandığını iddia ettiği müdür yardımcısının davranışları içinde hakaret, tehdit, aşağılama gibi hiçbir davranış tanımlanmamıştır. Tanık beyanlarında belirtilen **müdür yardımcısının “neden böyle yapıyorsun”** şeklindeki soruları amir durumundaki müdür yardımcısının **görevi gereği söylediği sözler olup rencide edici hiçbir yanı yoktur. Müdür yardımcısının sorumlu olduğu personelin çalışmasını denetlemesi görevinin gereğidir.** (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 22.02.2020 T. 2017/14200 E, 2020/928 K)

“Tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, gerek dava dilekçesinde mobbing olarak nitelendirilen davranışların, gerekse de davacı tanıklarının beyanlarında belirtilen hususların, işverenin **genel yönetim anlayışından kaynaklandığı, salt davacıya yönelik bir uygulama olmadığı,** işyerinde yukarıda anlatıldığı şekilde davacıya yönelik sistematik, sürekli, yıldırma, dışlama, sindirme biçiminde bir mobbing uygulanmadığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi haklı nedene dayanmadığı gözetilerek kıdem tazminatı isteğini reddi gerekir” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 07.10.2020 T. 2017/16925 E. 2020/10963 K.).

“Somut olayda davacı işçinin yukarıda belirtilen davranışlara maruz kaldığına yönelik taraflar ortak tanıklarının söylemleri de dahil somut bir beyan saptanmamıştır. Duyuma dayalı bilgiler, şehir dışı eğitim taleplerinin karşılanmaması gibi haller tek başına işçinin haklı feshi için yeterli deliller teşkil etmez. Öte yandan **işyerinin genel disiplin anlayışı salt davacıya yönelik bir davranış niteliği taşımamaktadır.** Hal böyleyken, kıdem tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”(YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ 05.12.2016 T, 2015/13697 E., 2016/26359 K).

“Yargılama esnasında dinlenen davacı ve davalı tanıklarının beyanlarında özetle **davacıya karşı iş yerinde uygulanan herhangi bir baskı ve art niyet olmadığını, davacıya karşı herkese davranıldığı gibi davranıldığını,** patronlarının kimseye ayrımcılık yapmadığını bizzat belirtmiş oldukları gibi davacı tanık beyanlarına göre davacının işi bıraktığı gün yaşanan olayda sadece bir defaya özgü yükleme işinin üç-dört işçi yerine davacının da yer aldığı iki kişi tarafından yapılmasının istenmesi ve davacının da iki kişi ile bu işin yapılmayacağını belirtmesi üzerine patron tarafından **yükleme yapacaksa yüklesin yoksa evinde otursun** şeklindeki söyleminin ardından davacının iş yerini terk ettiği anlaşılacakla yaşanan bu olay ve davacının tüm hizmet süresi boyunca doğrudan davacıyı hedef alan, sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbing olarak nitelendirilebilecek bir durumdan bahsetmek mümkün değildir.” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 02.11.2020 T., 2017/17931 E. 2020/14104 K.)

“Somut olayda, davacı, müdürlük unvanının uzmanlığa düşürüldüğünü ve mobbing uygulanarak ikale yoluyla davalı ile aralarındaki sözleşmeyi sonlandırmak zorunda bırakıldığını iddia etmiştir. Her ne kadar Mahkemece, davacının mobbinge maruz bırakılarak ikale ile iş sözleşmesini sonlandırmak zorunda bırakıldığı gerekçesiyle işyerinde mobbing uygulandığı sonucuna ulaşılmışsa da, davacının 4857 sayılı İş Kanunu’nun **22. maddesi uyarınca söz konusu görev değişikliğini kabul etmeme hakkı varken** bu unvan değişikliğini kabul ederek bu şekilde bir süre çalıştığı, işverenin şirketin yeniden yapılandırılması çerçevesinde emekli olan personele ek menfaat sağlanarak iş sözleşmesini ikale ile sonlandırma imkanı tanıdığı, **bunun işverenin genel yönetim anlayışından kaynaklandığı, salt davacıya yönelik bir uygulama olmadığı,** davacının da bu imkandan yararlanarak ikale anlaşması yaptığı, işyerinde yukarıda anlatıldığı şekilde davacıya yönelik sistematik, sürekli, yıldırma, dışlama, sindirme biçiminde bir mobbing uygulanmadığı anlaşılmıştır.” (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 28.12.2017 T, 2016/6932 E., 2017/31060 K)

F- ZARAR

“Anayasa Mahkemesi, her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin **psikolojik taciz derecesine ulaşması** için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda, ILO ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yayın ve raporlar da dikkate alındığında, muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

- i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,
- ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfîlik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,
- iii. **Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren** nitelikte olması gerekir.” (ANAYASA MAHKEMESİNİN 18.06.2020 TARİH, 2018/11320 BAŞVURU NUMARALI; 17.04.2019 TARİH, 2015/19519 BAŞVURU NUMARALI KARARLARI)

“Anayasa Mahkemesi (AYM) psikolojik tacizi, çalışanlara y6nelik işyerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir s6re sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, **mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve 6zellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan,** kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar b6t6n6 olarak tanımlamış olup, bu nitelikteki eylem, işlem ya da ihmallerin Anayasa ve S6zleşme ile g6vence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını zedeleyebileceğini şeklinde ifade etmektedir (Fecir Erg6n Turan, B. No: 2014/10590, Karar Tarihi: 05.12.2017, ř 48).”(YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 09.0.2021 T, 2016/9-1427 E, 2021/53 K)

VI-PSİKOLOJİK TACİZİN İSPATI

“Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; **psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat** olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda **ispat kurallarının esnekleştirildiği** bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5 inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25 inci maddesinin yedinci fıkrasında fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını **güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması hâlinde işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacağı açıkça düzenlenmiştir**”.(YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 15.09.2020 T. 2016/9-1208 E., 2020/590 K.; YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 04.10.2018 TARİH, 2015/22-2274 E. 2018/1428 K. ; YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 15.12.2021 T, 2021/12218 E. 2021/16601 K)

“İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. **Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır.** (Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622) Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı işyerinde görev yaptığı birimin müdürünün değişmesinden sonra müdürüyle bazı problemler yaşadığı, iş şartlarında aleyhe değişiklikler olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden sabittir ancak davacıya yapılan sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbingten bahsetmek ise mümkün değildir.”(YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 17.02.2020 T. 2016/12989 E. 2020/2304 K.)

Davacının birtakım şikâyetlerinden sonra, 05.09.2015 tarihli 14 günlük izin talebinin iş yoğunluğu ve eleman eksikliği nedeniyle kabul edilmediği, davacının 07.09.2015 tarihinde sorumlusu A. ile olan sorunlarından bahsederek psikolojisinin bozuk olduğu A. ile aynı ortamda çalışmak istemediğini Genel Müdürlüğe bildirdiği, yapılan şikâyet üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mobbinge ilişkin inceleme yapıldığı, davalı tanığı R.'nin de davacının şikayeti üzerine müfettişin kendisine işyerinde bir baskı görüp görmediğini sorduğunu beyan ettiği, davacı tanıklarının tutarlı olarak davacının sorumlusu A.K'nın davacının yaptığı işleri beğenmediğini, görmezden geldiğini ifade ettikleri, özellikle davacı tanığı S.'nin A.K'nın davacıyı sürekli işten çıkaracağını dile getirdiğini bizzat duyduğunu açıkladığı, davacının sorumlu A.K ile ilgili yaşadığı sorunlarını işverene yazılı ve sözlü olarak iletmesine, hatta Bakanlığa şikâyette bulunmasına karşın fesih tarihinden önce davalı işverenin konu hakkında inceleme yapmadığı, fesihten sonra 07.10.2015 tarihinde çalışanların savunmasının alındığı, iddia, olayların seyri, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı tanık anlatımları, davacının işverene sunduğu dilekçelerdeki samimi ve inandırıcı beyanları göz önüne alındığında, mobbing olgusunun ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında **ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu,** taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde **işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği,** mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda **kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı,** iş ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olarak ispat açısından dezavantajlı konumda olan işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı sonucuna varılmıştır (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 15.12.2020 T, 2016/36185 E. 2020/18583).

“Ayrıca psikolojik tacizin uzun sürece yayılan ve sistematik bir hâl olan davranışlar bütünü olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır ... Dolayısıyla eldeki davada psikolojik tacizin iddia edilen uzun süreci dikkate alındığında dava dilekçesinde **her davranışın tek tek yeri, zamanı ve kim tarafından gerçekleştirildiğinin belirtilmesi mümkün değildir.** Davacının dava dilekçesinde belirttiği vakıalar ile bunların ispatı için ibraz ettiği tüm deliller birlikte değerlendirilerek iddianın somutlaştırılıp somutlaştırılmadığı belirlenmelidir.”

“Davacı vekilinin dinlenmesini istediği **tanıklar davacının yakın akrabalarıdır.** Psikolojik tacizin sonuçlarından biri de mağdur işçinin psikolojisi ve kişiliği üzerindeki olumsuz etkileri olduğundan davacı tanıklarının dinlenmesi **gerekmektedir.** Aynı şekilde davalı vekilinin tanık olarak dinlenmesini istediği kişilerin de davacının amiri ve çalışma arkadaşları konumunda olan kişiler olduğu ve süreç ile ilgili bilgi sahibi buldukları beyan edilmiştir. Bu nedenle psikolojik tacize ilişkin iddia ve savunma üzerinde mahkemece titizlikle durulmalı, tarafların dayandıkları tüm deliller toplanarak birlikte değerlendirilmelidir.”

“İş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğini ileri süren ve bu güvence hükümlerinden yararlanan işçinin, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Davacının **yasal bu hakkını kullanarak hak arama özgürlüğü kapsamında açmış olduğu bir davanın**, eldeki davada davacı aleyhine yorumlanarak sonuca gidilmesi de isabetsizdir.” (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 16.01.2020 T, 2019/9-571 E. 2020/23 K)

Davalıya ait banka şubesinde 16 yıldır çalışmakta olan davacının psikolojik taciz sebebiyle manevi tazminat talebi ile açtığı davada, davacının tayin olduğu şubede çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra davacı ile iki banka çalışanı arasındaki **30.04.2009** ve **04.05.2009** tarihli **elektronik postalarda davacıya hitaben "densiz"** denildiği, şube müdürü ve diğer çalışma arkadaşları tarafından davacıdan **kendi şifresini başka çalışanlarla paylaşması**, başka çalışanların şifrelerini kullanması ve **müşteri talimatı olmaksızın işlem yapmasının istenildiği**, davacının bu taleplere olumsuz cevap vermesi sebebiyle amiri ve çalışma arkadaşları ile sorunlar yaşadığı, **03.11.2009 -10.01.2010** tarihleri arasında ve **26.01.2010** ile **16.02.2010** tarihli **sağlık kurulu raporları** doğrultusunda istirahatli olduğu, **12.11.2009** tarihli sağlık kurulu raporuna göre metal materyal ile iletişimin sürekli olduğu cari hesap yetkilisi olarak çalışması durumunda **sağlığının bozulacağına ilişkin itirazının işveren tarafından dikkate alınmadığı**, **18.08.2010** tarihli yazı ile davacının görev yeri değiştirilerek Yenigün Şubesine müşteri hizmetleri yetkilisi olarak atandığı, davacının **stajyerler ile aynı yerde çalıştırıldığı**, şubedeki tüm çalışma süresinde davacıya görevini ifa edebilmesi için gerekli olan anahtar ve şifrelerin verilmediği, iş sözleşmesi **16.12.2010 tarihinde düşük performans sebebiyle işverence** feshedilmiş ise de davacı işçi tarafından açılan işe iade davasında işveren tarafından performans düşüklüğünün ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiği ve bu kararın onandığı, Ş.Ü isimli işçinin **16.07.2010** tarihinde davacıya sinirli tavırlar göstererek elinde bulunan kâğıtları davacının masasının üzerine fırlattığı, bir süre sonra söz konusu belgeleri geri alarak sinirli tavırlarla tekrar masaya fırlattığı, **davacının yere düşen belgeleri topladığının kamera kayıtlarından tespit edildiği**, **davacı tanıklarının beyanlarına** göre şube müdürünün talimatsız ve vekaletnamesiz iş yapmasını istediği, bu nedenlerle davacının sürekli yazılı uyarılara maruz kaldığı, şube müdürünün davacıya *"Yeter artık sürekli sorun çıkarıyorsunuz, şube içinde bu davranışlarınızla sevilmediğiniz ve kavgacı olduğunuz aşikârdır. Bunu herkes biliyor. Artık işe gelmeyin sizden bıktım."* şeklinde sözler sarf ettiği, bir başka işçinin davacıdan yapılması mümkün olmayan işlemi yapmasını istediği, davacının kabul etmemesi sebebiyle sinirlenerek masaya vurduğunu ve **belgeleri davacının yüzüne fırlattığı**, davacının şube müdürünün kararı ile cumartesi günleri çalıştığı, davacı ile aynı pozisyonda bulunan kişilere anahtar ve şifre verilmesine rağmen davacı işçiye verilmediği, böylece davacı işçinin uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı, işçiye yönelik **baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işverenin davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edemediği** sonucuna varılarak manevi tazminat talebinin kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 04.10.2018 T, 2015/22-2274 E, 2018/1428 K).

Dosyadaki sağlık raporlarından davacı işçinin major depresyon tanısı ile psikolojik tedavi gördüğünün sabit olduğu, mahkemece davacıdaki psikiyatrik tablonun oluşumunda işyerinde uygulanan bir baskıdan ziyade özel yaşamındaki sebeplerin etken olabileceği gerekçesi ile manevi tazminat isteminin reddedildiği, işyerindeki baskı iddiasının ispatlanamadığı sonucuna varıldığı, aynı gün açılan işe iade davasında ise davacının performansının yetersiz olduğu iddiasının sübut bulmadığı için davasının kabul edildiği, işe iade dosyasındaki bilirkişi raporunda ise **‘bir satış yöneticisinin kendisine verilen satış hedeflerine ulaşmasının sadece kendisine bağlı değil, aynı zamanda birlikte çalıştıkları astlarının performansına da bağlı olacağı,** davacı ile davalı taraf arasındaki uyuşmazlığın bir parçasının da davacıya bağlı olarak çalışan personel sayısındaki azalma ve kadro eksikliği olduğunun” belirtildiği, davacının Mayıs 2013 tarihine kadar yapmış olduğu Bireysel Satış Yetkilisi görevinde kullanmış olduğu **hizmet aracı, davacının yeni görevi (Kurumsal Satış Yetkilisi) gereği geri alınmış** ise de, araç geri alımına ve/veya kurumsal satış yetkililerinin hizmet aracı kullanma haklarının olmadığına dair somut bilgi ve belge sunulmadığı, davacının 24.07.2013 tarihinde yöneticisine gönderdiği yazıda o akşam yapılacak bölge toplantısına, ablasının kendisi ve aile üyelerinin geçirdikleri trafik kazası nedeniyle katılamayacağını bildirmesine rağmen aynı konuda ıslah imzalı izin formu olmadığı gerekçesiyle 12.08.2013 tarihinde son savunması istendikten sonra aynı tarihte toplantıya katılmaması sebebiyle ihtar verildiği, davacıya **tebliğ edilen savunma talep yazılarının savunma isteğinden çok ihtar yazısı** muhteviyatında olduğu, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakóltesi **Adli Tıp Bölümünden alınan adli raporda** ise, “... Ayrıntılı psikiyatrik muayenesinde belirlenen "Majör Depresyon" klinik tanıları ile kişiden alınan tüm öykü ve bilgiler birlikte değerlendirildiğinde; davacının aktarmış olduğu iş yerinde yaşadığını belirttiği "psikolojik taciz ve yıldırma davranışları (mobbing) öyküsü ile uyumlu bulunduğu, psikolojik taciz ve yıldırma davranışları uygulandığı bildirilen söz konusu iş yerinin; sosyal çalışmacılar aracılığıyla incelenmesinin ve yaşandığı bildirilen sorunların bu yönü ile de değerlendirilmesinin uygun olacağı, hazırlanacak sosyal inceleme raporu doğrultusunda yeniden konu ile ilgili ek rapor düzenlenebileceği” yönünde kanaat bildirildiği, **taraf tanık beyanlarından ise, işyerinde yapılan toplantılarda kötü örnek olarak sürekli davacının gösterildiği,** diğer işyeri çalışanlarının davacı ile ilişkisinin önlenerek yalnızlaştırılmaya çalışıldığı, yine davalı **tanığı E.O.’nun beyanından da davacıdan yapılması istenilen sunumun dahi mutfak sandalyesi üzerinde yapması istenilerek küçük düşürücü davranışlara maruz kaldığı,** ayrıca davacının kendisine uygulanan baskı için üst idareciler ile görüşmek için girişimlerde bulunup bu durumu yazılı savunmalarında dahi dile getirdiği, bu delil durumuna göre davacının mobbingi ispat ettiği sonucuna varılmıştır (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 21.03.2017 T, 2015/14424 E., 2017/4612K).

“Davacı tanığı İ.A, davacının iş akdini çalışma şartlarının ağır olması, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, bölge sorumlusunun, çalışma saatlerinde işin yetiştirilememesinden dolayı baskı uygulaması nedeniyle feshettiğini, diğer davacı tanığı ise davacıya **işi beğeniyorsan çalış beğenmiyorsan çık git** şeklinde baskı yapıldığını beyan etmiştir. Somut olayda mobbingin yukarıda açıklanan unsurları bulunmadığı gibi davacı tanıklarından İ.A davacı ile birlikte aynı şubede çalışmadıklarını ortak bir arkadaşları vasıtasıyla davacıyı tanıdığını ifade etmiştir. Tanık O.U ise davacıya işi beğeniyorsan çalış beğenmiyorsan çık git şeklinde baskı yapıldığı yönündeki ifadesi dışında mobbinge ilişkin başkaca bir beyanı bulunmamaktadır. **Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır.** Dosya kapsamına göre ise yaklaşık ispata elverişli delil de mevcut değildir. Hal böyle olunca feshin haklı nedene dayalı olduğu ispat edilemediğinden kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir.”(YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 16.01.2019 T, 2016/3654 E. 2019/1020 K)

VII-PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKİ SONUÇLARI

A. PSİKOLOJİK TACİZE UĞRAYAN İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

4857 SAYILI İŞ KANUNU

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

“6098 sayılı Kanunun bu hükmü uyarınca iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamakla yükümlü olan işveren, işçilere psikolojik ve cinsel tacizde bulunamayacağı gibi, diğer işçilerin bu türden fiillerinin önlenmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Aksi hâlde psikolojik veya cinsel tacize uğrayan işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanuna tabi ise bu Kanunun 24'üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (b) ve (d) bentleri uyarınca haklı nedenle feshetme hakkı doğar. İşveren ise Kanunun 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinin (c) alt bendi uyarınca cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız feshetme hakkına sahip olur. TBK'ya tabi iş ilişkileri bakımından ise işçi veya işverenin Kanunun 435'inci maddesindeki hakları kullanmaları mümkün hâle gelir.” (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 09.11.2021 T., 2019/9-683 E., 2021/1375 K; YARGITAY HUKUK GENEL KURULU, 30.05.2018 T, 2015/(7) 9-3171 E. 2018/1143 K; YARGITAY HUKUK GENEL KURULU, 30.05.2018 T, 2015/(7) 9-2875 E., 2018/1142 K)

“Tanıkların, şube müdürü olan davacıya toplantılarda azarlamaya varacak ölçüde küçük düşürücü ifadeler kullanılarak eleştiride bulunulduğunu belirttikleri, davacının bölge müdürü M.K.’ye gönderdiği e-postada, birçok şubeden daha başarılı olmalarına rağmen toplantılarda başarısız olarak gösterilmesi ve personelin önünde başarısız olarak itham edilmesi sebebiyle başka bir şubeye tayini istediği, davacıya “işyerinde sorunlar olduğu için mutsuzluk, düzen bozulması” hikayesi ile “anksiyete bozuklukları, gastrit” tanısı konduğu ve ilaç tedavisi önerildiği, tanık anlatımları, sağlık raporları ve e-posta içerikleri birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmaktadır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, **davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir. Bu durumda, **işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatının kabulüne karar verilerek** mobbinge bağlı manevi tazminat talebi hakkında da bir değerlendirme yapılması gerekirken yazılı gerekçelerle mobbing iddiasının ispatlanamadığı kabul edilerek kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”(YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 15.12.2021 T, 2021/12218 E. 2021/16601 K)**

Davalı banka bünyesinde **avukat** olarak çalışan davacı ,2010 yılında **banka bünyesinde yönetim değişikliği** olduğunu, değişiklik sonrasında pek çok istifanın meydana geldiğini, özellikle 26.08.2013 tarihinden itibaren de bariz şekilde başkan yardımcısı M.Ö tarafından kendisine mobbing uygulandığını, 23.07.2014 tarihinde işyerinde kriz geçirerek hastaneye gittiğini ve 24.08.2014 tarihinden itibaren de davacıya **anksiyete tedavisine** başlanması üzerine iş sözleşmesini **haklı sebeple feshettiğini** ileri sürerek kıdem tazminatı ve manevi tazminat alacağı talep etmiş, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesince, **mailler, yazışmalar, bilgi ve belgeler, sağlık raporları ve tanık beyanları** ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davalı şirket yönetiminde değişiklik meydana geldikten sonra davacının terfi ilerlemesinin süresinde yapılmadığı, tahsil edilen vekalet ücretinin davacıya ödenmediği, davacı ile işveren vekili arasındaki yazışmaların içeriğine bakıldığında **başkan yardımcısının sorgulayıcı, sert bir yazışma dili ile zaman zaman davacı ile iş yapış tarzı ve davranışına yönelik çatıştığı**, 28.05.2014 tarihinde davacının diğer personel ile ilişkilerinde buyurgan davranışları olduğu vs gerekçe gösterilerek başkan yardımcısı tarafından gönderilen bir mail ile savunmasının istenildiği, daha sonra 10.06.2014 tarihinde usulsüz olarak hukukçu olmakla birlikte avukatlık ruhsatı bulunmayan bir kişinin hukuk müşaviri amir olarak atandığı, kısa bir süre sonra 09.07.2014 tarihinde de koşullarının oluştuğuna dair somut bir ispat bulunmamasına karşın **davacıya kınama cezasının verildiği**, davacının mobbing uygulandığına dair beyanının hasta kayıtlarında yer aldığı ve duygu durumunun “endişeli” olarak kayıtlara işlendiği, davacıya anksiyete bozukluğu tanısı konularak ilaç tedavisine başlandığı, performans değerlendirme puanları ve hatta **davalı tanıklarının beyanı ile dahi sabit olduğu üzere davacının işini iyi yapan mesleğinde tecrübeli bir çalışan olduğu** ancak yine davalı tanıklarından A. A.’nin beyanı ile de teyit edildiği üzere davacının iş sözleşmesine son vermeden önceki son 1-2 ay boyunca moralinin bozuk olduğu, mutsuz olduğunun anlaşıldığı, açıklanan olayların **kronolojik sıralamasına** bakıldığında davacının yıldırma, pasifize etme ve **kendi isteğiyle işten ayrılması amacına yönelik işveren vekili davranışlarına** maruz kaldığı, bu davranışlar nedeniyle sağlığında zarar da meydana geldiği, iddia edilenler ile belirtilen eylemlerin örtüştüğü anlaşıldığından davacının mobbinge uğradığı sonucuna varılmıştır (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 02.06.2020 T, 2017/42766 E., 2020/5460 K).

Davacının kendisini küçük düşürmek için eşitlik ilkesine aykırı olarak işgücünün altında gereksiz ve önemsiz işler verildiği, işverenin işgücünü aşan fazla ağırlıklı malzemeyi ve makine kalıplarını el gücüyle taşıttığı, **işveren temsilcilerinin, usta başı ve işverenin kendisini dinlemeyip azarladıkları, fotoğrafının daha önce işten çıkarılan işçilerin yanına asıldığı iddiası ile açtığı davada;** “Dosya içeriğine göre, davacı 06.03.2013 tarihli el yazılı dilekçesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun **24/II (b) md.’si gereği tarafına mobbing baskı ve hakaret edilerek işten çıkarılması konusunda her türlü baskının yapıldığını belirterek,** kıdem ve ihbar tazminatı ile son aya ait maaşının ödenmesini istemiştir. Mahkemece söz konusu feshin haklı sebebe dayandığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteği kabul edilmiştir. ...Somut olayda, mobbingin yukarıda açıklanan unsurları bulunmadığı gibi davacı tanıklarından NG, **davacıya baskı yada mobbing uygulanmadığını** beyan etmiştir. Davalı tanıkları da **davacının görevlerini gereği gibi yapmadığını, bu nedenle uyarıldığını,** işin yürütümünü aksattığına dair beyanda bulunmuşlardır. Dosya kapsamına göre, davacı tarafından **feshin haklı sebebe dayalı olduğu ispatlanamamıştır**” gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ 07.07.2017 T 2017/8155 E, 2017/16633 K.)

“Davacının mobbinge maruz kaldığı dosya içeriğine göre usulünce kanıtlanabilmiş değildir. Mobbing, işçinin işyerinden uzaklaştırılmasına yönelik sistematik davranışlar bütünü olup somut olayda **fesih tarihinden üç gün önce davacı işçi ile işyeri yetkilisi arasında bir kısım sorunlar yaşamış** ve davacı işçi **hakarete** maruz kalmıştır. Böyle olunca davacının **iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmakta** olup kıdem tazminatının kabulü ile karşı davanın reddi isabetli ise de, kendi haklı nedenle fesheden ihbar tazminatına hak kazanamayacağından davacının ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 10.11.2020 T, 2017/18581E. , 2020/15562 K)

“Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vehameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen **bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak** gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi **nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez.**” YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 04.11.2020 T, 2008/37500 E, 2010/31544 K)

“Dosya kapsamındaki delillerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, işçi uzmanlığına ve İstanbul işyerinin önemine vurgu yapılarak, işçinin Ankaradan İstanbula süresiz görevlendirildiği, ancak yeni görev yerinde, tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmeyerek pasifize edildiği, işyerinde işe yaramayan personel algısının oluşturulduğu ve bu suretle davacı işçiye, kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamak amacıyla mobing uygulanmıŝ olduğu anlaşılmaktadır. Mobinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiŝtir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. **İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmıŝ ise de, işverenin uyguladığı mobing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan,** ihbar tazminatına da hak kazanılmıŝtır. Mahkemenin, mobing şartlarının oluşmadığına yönelik gerekçesi isabetsiz ise de, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması, sonuç itibariyle doğru görülmüŝtür.” (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 31.05.2016 T, 2015/11958 E., 2016/15623 K.)

B-İŞVERENİN PSİKOLOJİK TACİZİ GERÇEKLEŞTİREN DİĞER İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun işverenin bir diğer işçisine **cinsel tacizde** işçinin iş sözleşmesini İş Kanununun 25 nci maddesinin ikinci bendinin (c) alt bendine göre haklı nedenle feshedebileceğine ilişkin 09.11.2021 T., 2019/9-683 E., 2021/1375 K; 30.05.2018 T, 2015/(7) 9-3171 E. 2018/1143 K ve 30.05.2018 T, 2015/(7) 9-2875 E., 2018/1142 K sayılı kararları bulunmaktadır.

C-MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT TALEBİ

“01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ise, bunun yerine “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. TBK 417, maddesinin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna göre;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 09.11.2021 T. 2019/9-683 E. 2021/1375 K., YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 30.05.2018 T, 2015/(7) 9-3171 E., 2018/1143 K.)

Mahkemece manevi tazminat isteğinin kabulüne dair kararın Özel Daire tarafından “**somut olayda, mobbingi oluşturan eylem, tutum ve davranışların oluş şekli, gelişimi ve özellikleri, mobbinge maruz kalınan süre, tarafların konumu ve yukarıda açıklanan ilkeler gözetildiğinde, davacı yararına hüküm altına alınan 75.000,00 TL manevi tazminatın fazla olduğu açıkça belli olmaktadır. Mahkemece, daha alt düzeyde belirlenecek bir miktarda manevi tazminat takdir edilmelidir.**” gerekçesiyle bozulması üzerine, mahkemece “*davacının 2008 yılından 2011 yılına kadar uzun bir süre kasıtlı ve sistematik olarak görev değişikliği yapılarak yeteneklerinin altında bir işte çalıştırılması, bağırma, “beceriksiz, yetersiz, başarısız, işini yapamıyorsun, bırak git” şeklindeki söylemlerle aşağılayıcı, hor gören olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldığı, ayrıca kendini göstermek ve iletişim oluşumunu etkileyen sosyal ilişkilerine ve itibarına saldırı niteliğinde bulunan, davacının yaşam kalitesi ve mesleki durumuna ve sağlığına doğrudan saldırı niteliği taşıyan, işkence suçu kapsamında bezdirici davranışlara maruz kaldığı, kaldı ki bu durumun bizzat mobbingi önlemekle yükümlü olan davalı işveren temsilcisi tarafından gerçekleştirildiği, davacının bu durumun gerçekleşmesinde kusurunun bulunmadığı, kişiliğine yönelik saldırı sonucunda oluşan manevi zararın giderilmesinde miktar belirlenirken maddi zararın giderilmesi amaçlanmadığı gibi, davacının sosyal ve ekonomik durumu ile davalı tarafın sosyal ve ekonomik durumu nazara alınarak belirlenen miktarın mobbingi oluşturan eylemlerin ağırlığı ve gerçekleştiği özel durum ve koşullara uygun olduğu” gerekçesiyle direnme kararı verilmiş, Hukuk Genel Kurulu ise, Özel Daire ile benzer gerekçelerle “Davacı lehine hükmedilen manevi tazminat miktarı 75.000TL olup, **olay tarihi, taraflar arasındaki olayların gelişim şekli, tarafların ekonomik ve sosyal durumları** dikkate alındığında davacı lehine takdir edilen manevi tazminat miktarının fazla olduğu ortadadır.” gerekçesiyle mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU, 03.06.2021 T. 2017/(22)9-486 E., 2021/691 K).*

Davacının psikolojik taciz sebebiyle iş sözleşmesini feshe zorlandığını ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile birlikte maddi ve manevi tazminat talep ettiği bir davada, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesince (31.05.2016 T, 2015/11958 E., 2016/15623 K.) psikolojik tacizin kanıtlandığı, davacının tüm tazminat talepleri hakkında dosya kapsamındaki delillere göre değerlendirme yapılarak hüküm kurulması gerektiği gerekçesiyle bozma kararı verilmiş; mahkemece bozmaya uyularak davacının ‘eşi Ankara'da çalıştığı ve ilkokul 3.sınıf öğrencisi bir çocuğu olduğu halde işverence İstanbul'da görevlendirilmesi nedeniyle ailesini görebilmek için sık sık yolculuk yapmak zorunda kaldığını ileri sürerek maddi tazminat talebinde bulunduğu’ göz önüne alınmak suretiyle **ulaşım masrafları** karşılığı olan 2.091,00TL **maddi tazminat talebinin kısmen kabulüne karar verilmiş** olup bu karar 22. Hukuk Dairesince onanmıştır (YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 11.06.2020 T, 2020/1809 E, 2020/6399 K).

“Somut uyuşmazlıkta davacının **idari yargıya başvurarak yargı kararı sonrasında atandığı şeflik kadrosunda** görev yaptığı süre boyunca görev ünvanına uygun işler yerine daha alt düzeyde işlerde çalıştırıldığı sabittir. Yaklaşık **5 yıl süren** bu durum bir yönüyle işçiye karşı mobbing uygulamasıdır...davalı işveren tarafından mobbing uygulandığı sabit olmakla makul oranda bir manevi tazminata hükmedilmesi gerekir. Manevi tazminat fazla olup, oluşa uygun olarak daha az bir tutarda belirlenmelidir.

Davacı dava dilekçesi ve sonra verdiği açıklama dilekçesi ile **manevi baskı nedeniyle emekli olmayıp**, dava tarihine kadar çalışsaydı ve dava tarihinde emekli olsaydı son ücreti değişeceğinden daha fazla kıdem tazminatı alacağı, emekli maaşına göre daha fazla ücret alacağı gibi nedenlerle maddi tazminat talebinde bulunmuş ve mahkemece ayrımcılık tazminatı, kıdem tazminatı farkı, hizmet ikramiyesi farkı, emekliliğe teşvik tutarı olarak hesaplanan 93,314.16 TL alacak tutarı taleple bağlı kalınarak 50.000,00 TL maddi tazminat olarak kabul edilmiş ise de; **“emekli olmayıp dava tarihine kadar çalışsaydım hak kazanacağım mali haklar daha fazla olacaktı, emekli olmak durumunda kalınca bundan mahrum kaldım ve karşılığını maddi tazminat olarak istiyorum”** şeklindeki talebin hiçbir hukuki dayanağı yoktur.

Aksi kabul; davacının ölünceye kadar açacağı yeni davalarla aynı talepleri tekrar tekrar istemesine de yol açacaktır. Bu durumun hukuka aykırı olduğu kadar, mantık kurallarına da aykırı olduğu açıktır. Açıklanan nedenlerle davacının şartları bulunmayan maddi tazminat talebinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ 08.10.2019 T, 2016/9885 E, 2019/17630 K).

D-AYRIMCILIK TAZMİNATI TALEBİ

“Ülkemizde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndan önceki dönemde özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yüklediği borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, **psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık** oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.” (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 15.09.2020, 2016/9-1208 E, 2020/590 K; YARGITAY HUKUK GENEL KURULU 04.10.2018 TARİH, 2015/22-2274 E. 2018/1428 K. ; YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 15.12.2021 T, 2021/12218 E., 2021/16601 K.)

“Somut uyuşmazlıkta davacının idari yargıya başvurarak **yargı kararı sonrasında atandığı şeflik kadrosunda görev yaptığı süre boyunca görev ünvanına uygun işler yerine daha alt düzeyde işlerde çalıştırıldığı sabittir.** Yaklaşık 5 yıl süren bu durum bir yönüyle işçiye karşı mobbing uygulamasıdır. Ancak bu uygulamanın dil,ırk,cinsiyet,siyasal düşünce,felsefi inanç ,din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayandığı iddia ve ispat olunmadığından **somut olay bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5.maddesinde gösterilen ayrımcılık tazminatının şartları bulunmamaktadır.** Lakin; yukarıda açıklandığı üzere davacıya davalı işveren tarafından mobbing uygulandığı sabit olmakla makul oranda bir manevi tazminata hükmedilmesi gerekir. Manevi tazminat fazla olup, oluşa uygun olarak daha az bir tutarda belirlenmelidir.”(YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 08.10.2019 T, 2016/9885 E., 2019/17630 K)

“Somut uyuşmazlıkta; dava dilekçesi incelendiğinde, davacı işçinin mobbinge maruz kaldığı yönünde ayrıntılı açıklamalarda bulunulduğu ancak netice-i talepte ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi istenmesine karşın bu hususta herhangi bir açıklamada bulunulmadığı saptanmıştır. **Mahkemece davacı lehine manevi tazminata hükmedilmesinin başlı başına ayrımcılık tazminatına da hükmedilmesi sonucunu doğurmayacağı açıktır.** Davalı işverenin davacı ile olan iş ilişkisinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtildiği gibi cinsiyet, dil, ırk, sosyal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak bir ayrıma gittiği açıkça iddia ve ispat edilemediğinden talebin reddi yerine kabulü hatalıdır.” (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 09.07.2019 T., 2016/32575 E., 2019/15142 K.)

E-TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN 58. MADDESİ İLE TÜRK MEDENİ KANUNU'NUN 25. MADDESİNDEN DOĞAN DİĞER TALEPLER

“Dava dilekçesinde, diğer istemlerin yanı sıra, davalı aleyhine verilecek kararın, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesi ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi uyarınca basın yoluyla ilanına karar verilmesi talep edilmiş olup, mahkemece söz konusu talep hakkında olumlu veya olumsuz bir karar verilmemesi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesine aykırıdır.” YARGITAY KAPATILAN 22. HUKUK DAİRESİ, 20.10.2015 T, 2014/24895 E., 2015/29215 K.)