



Değerli kullanıcımız, Yargıtay Kararları serisindeki içeriklerimizle uygulamada en çok karşılaşacağınız konularda ortaya çıkan güncel Yargıtay Kararlarını derliyor ve size özet şekilde aktarıyoruz. İçeriklerimizden edindiğiniz bilgileri çalışmalarınız sırasında kullanabilmeniz için bu içeriğin hazırlanmasında başvuru kaynağımız olan kararları bu dokümanda sizin için derledik.

“YARGITAY KARARLARI İŞ HUKUKU SERİSİ – MOBBİNG”

Yargıtay 9. HD.

E. 2016/12989 K. 2020/2304 T. 17.2.2020

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının işyerinde maruz kaldığı olumsuz tavırlar, yoğun bir tempoyla baskı altında çalıştırılması, etik kuralları ve iyi niyete aykırı davranışlara maruz kalması nedeniyle iş akdini, 23.06.2014 tarihli dilekçe ile haklı nedenle feshettiğini, davalının bu talebi istifa olarak kabul ettiğini, davacı tarafından 30.06.2014 tarihinde ihtarname göndererek yapılan bildirimin haklı nedenle fesih olduğunun bildirildiğini, 24.04.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, başarılı çalışmaları neticesinde yönetmenlik pozisyonuna getirildiğini, 2013/Nisan ayında çalıştığı ekibin başına Nursel Akyıldız'ın müdür olarak atandığını, davacıyı şahsi asistanı gibi çalıştırdığını, davacının rahatsızlığını dile getirmesi üzerine bu kişinin diğer kişilerden talepte bulunarak isteklerini yerine getirdiğini, iş dağılımının bu kişi tarafından adaletsiz olarak yapıldığını, davacıdan sürekli acil işler talep edildiğini, işyeri tarafından dahi öngörülen bitirme süresinin altında rapor tamamlanmasının istendiğini, davacının bunu için birçok defa fazla mesai yaptığını, hafta sonları işe geldiğini, diğer çalışanlardan ön değerlendirme yapılması beklenmediğini, sadece



rapora konsantre olmalarının istendiğini davacıdan her ikisinin de beklendiğini, ...'ın herkesle performans görüşmesi yaparken davacıyı ayırdığını ve görüşme yapmadığını, bu yüzden belli bir süre sistemde performansın onaylanmadığını, bu kişinin davacının aldığı sağlık raporuna inanmadığını, davacıyı başarılı bulan direktörü ...'ı da etkileyerek bu kişi üzerinden raporu istediğini, oysa sistemde raporun görüldüğünü, ablasının çocuğunu kaybettiğini, bunun için maille izin istediğini, Müdürünün buna dahi cevap vermediğini, direktörün ise izin planlamasını müdürün yapması gerektiğini belirttiğini, ertesi gün izin almak için işe giden davacının müdürü tarafından soğuk karşılandığını, davacının mobbinge maruz kaldığını, iş akdini haklı nedenle feshettiğini, fesih bildiriminden sonra insan kaynakları tarafından 25.06.2014-29.06.2014 tarihleri arasında idari izne çıkarıldığını, yapılan görüşmede 30.06.2014 tarihinde çıkışının yapılacağını söylendiğini, ancak istifa olarak gösterildiğini, veda için işyerine gittiğinde direktörün kendisini görmek istemediğini, işyerini terk etmesini istediğini, bankanın yoğun çalışma taleplerine karşılık vermek için saat 21:00' a kadar çalıştığını, ayda ortalama 2 defa cumartesi günleri çalıştığını, haftada 20 saat civarında fazla mesai yaptığını, neticede kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, mobbing nedeniyle uğradığı manevi tazminat alacağının tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili davacının 24.04.2007 tarihinde işe başladığını, 23.06.2014 tarihinde dilekçesi ve davalının 30.06.2014 tarihli cevabi dilekçesi ile istifa ederek işten ayrıldığını, performans ölçülenmesinin mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini, iddia edilen olayların gerçeği yansıtmadığını, davacıya mobbing uygulanmadığını, iddianın ispatlanamadığını, tazminat koşullarının olmadığını, davacının istifa ettiğini, kıdem tazminatına hak kazanmadığını, talep edilen fazla mesai alacağının zamanaşımına uğradığını, iş sözleşmesinde fazla mesainin ücrete dâhil edildiğini, davacının dilekçede iş tamamlama amaçlı mesai yapıldığını beyan ettiğini, davacının yönetmen olduğunu fazla mesai yapan personel kapsamında olmadığını, savunarak davanın reddini talep etmiştir.



Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, müdürünün davacıdan iddia edildiği gibi ön değerlendirme acil raporlama gibi işler talep ettiği, bunun bazen 1 haftadan az bir süre ile yapılmasının beklendiği, davacının bahsettiği, dosyadaki e-posta içeriklerinden davacının istirahat raporu döneminde işe gelmemesinin müdürü tarafından, programı aksattığı için iyi karşılanmadığı, raporun gönderilmesinin istendiği, bununla yetinilmeyerek ikinci defa raporun direktör tarafından sorulduğu, mail olarak atılmasının istendiği ve özellikle davalı tanığının "... Nursel hanımın grup müdürüne sunum yapacakları sırada grup müdürünün müsait olmadığını, beklendiğini, davacının birkaç defa ne zaman sunum yapacağız, ne zaman gireceğiz diye sorduğunu, Nursel hanımın da ben de bilmiyorum, bekliyoruz istersen çık diye yüksek sesle söylediğini, bunun üzerine davacının çıktığını, bildiği kadarıyla davacının bu olaydan sonra istifa ettiğini.." yönündeki beyanı, dosyada yer alan iş göremezlik belgesinde davacı hakkında "tanımlanmamış migren" teşhisi konulduğu, rapor tarihi ile davacının rahatsızlığını bildirdiği SMS tarihlerinin aynı gün olduğu, tüm bu hususların davacının işyerine verdiği dilekçede açıkladığı olaylar, iddia ve anlatımlarında tutarlılık, samimiyet ve bütünlük olduğu, davalı tanığının anlatımlarından davacının işyerinden ağlayarak çıkacak ve akabinde işyerini terk edecek kadar etkilendiği bir olay yaşadığı, tüm bu hususların, mobbingin varlığına işaret ettiği, davalı tanıklarının halen işyerinde çalışan kişiler olduğu ve müdürlerinin halen bahsi geçen kişi olduğunun beyan edildiği konuya ilişkin yerleşik Yargıtay içtihatları, davacının işyerindeki kıdemi ve pozisyonu da göz önüne alındığında davacının işyerinde maruz kaldığı baskı ve muamelenin işini bırakacak kadar ağır ve çekilmez olduğu belli olup, aksi yöndeki davalı savunmasına itibar edilmemiştir. Bu nedenlerle davacı işçinin mobbing nedeniyle işini haklı olarak feshi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmış olup, fesih nedenine göre tarafların sebepsiz zenginleşmesine neden olmayacak şekilde davacı yararına takdiren manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.



Temyiz

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir

Gerekçe

Dava, psikolojik taciz (mobbing) nedenine dayalı tazminat isteminden ibarettir. Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması ve çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. 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. Bu itibarla davacının mobbing iddiasına dayalı tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.



Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.02.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay 9. HD.

E. 2017/14200 K. 2020/928 T. 22.1.2020

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili sunmuş olduğu dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 01/ 05/ 2007 tarihinden 01/07/2015 tarihine kadar davalıya ait işyerinde aralıksız çalıştığını, müvekkil tarafından gönderilen Alanya 3.Noterliği'nin 01/07/2015 tarih, 5614 yevmiye numaralı ihtarnamede belirtildiği üzere davacıya bağlı olduğu müdür yardımcısı tarafından psikolojik baskı ve taciz uygulandığını, davacının uyumsuz ve sorun çıkaran birisi olarak nitelendirilmeye çalışılarak çeşitli itibarsızlaştırma imalarında bulunulduğunu, defalarca davalı şirketin insan kaynaklarına ve üstlerine müracaat ettiğini 1 yıl boyunca devam eden baskılara karşı hiçbir olumlu sonuç alamadığını, bu nedenle davacının iş akdinin feshettiğini, Alanya Devlet Hastanesi psikoloji servisinde davacının tedavi gördüğünü, işyerinde baskıların artması ve doktor tavsiyesi üzerine iş akdini tek taraflı olarak feshetmek zorunda kaldığını iddia ederek, dava ve ıslah hakkını saklı tutarak 1.000,00 TL kıdem tazminatı, 1.000,00 TL manevi tazminat alacağını işleyecek faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.



Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iddialarının yerinde olmadığını, davacının 03/ 06/ 2015 tarihinde gerekçelerini de içiren bir istifa dilekçesi sunduğunu, kendizi ikna edilerek sözlü olarak istifası geri çektirildiği, davacının dilekçe içeriğindeki iddiaları kurum içerisinde soruşturulduğunu, yapılan tahkikatta davacı ve davacı ile birlikte çalışanlar la görüşüldüğünü, mesai arkadaşlarının iş yerinde baskı olmadığını, iddiaların gerçeği yansıtmadığının ortaya çıktığı, 13.06.2015-26.06.2015 tarihleri arasında 12 gün yıllık izin kullandığını, 27.06.2015 tarihinde işbaşı yapmış ve daha sonra kimseye haber vermeksizin 01.07.2015 tarihinden işe gelmediğini, davacıya ulaşılamadığını, iş yerinde sendikanın var olduğunu davacının sendika üyesi olduğunu psikolojik baskıya dair iddialarını sendikaya bildirmediğini, davacıya 02.07.2015 tarihinde noterden ihtar çekildiğini, bu sıralarda da davacının çektiği 01/ 07/ 2015 tarihli işyerinde kendisine mobbing iddialarını içeren fesih ihtarın tebliğ edildiğini, davacının istifa ederek işten ayrıldığını, ihtarnamesinde mobbing uygulandığını iddia ettiğini ancak genel bir iddiada bulunduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı davacı ve davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.



2-Dava, psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle iş akdinin haklı nedenle davacı tarafından feshedilmesine bağlı olarak kıdem tazminatı ve tazminat isteminden ibarettir. Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması ve çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997)

Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. 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) Öte yandan Anayasanın 141 inci maddesi uyarınca, yargı kararlarının gerekçeli olarak yazılması gerekir. Bu husus 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 297' nci maddesinde de hüküm altına alınmıştır. Anılan anayasal ve yasal düzenlemeler gereğince yargıcın, tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebepleri kararda göstermesi zorunludur. Maddi olgularla hüküm fıkrası arasındaki hukuki bağlantı da ancak bu şekilde kurulabilecek, ayrıca yasal unsurları taşıyan bu gerekçe sayesinde, kararların doğruluğunun denetlenebilmesi mümkün olacaktır. **(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.05.2008 gün ve 2007/20517 Esas, 2008/12483 Karar sayılı ilamı).** Somut uyuşmazlıkta davacı iş akdini, işveren eylemleri nedeniyle sağlık problemleri yaşadığı, psikolojik açıdan yıprandığı ve Alanya Devlet Hastanesi psikoloji servisinde tedavi gördüğü, işyerinde baskıların artması ve doktor tavsiyesi



gerekçesiyle haklı nedenle feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı ile manevi tazminat talebinde bulunmuş, mahkemece davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği iddiasına rağmen mahkemece **"Akdin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sonlandırığının ispat yükü davalı işverendedir.."** gerekçesi de yazılarak hüküm "davacının davalıya ait işyerinde 8 yıl 2 ay kıdemi bulunan deneyimli bir personel olduğu, nedensiz yere istifa etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu, Antalya Eğitim Araştırma Hastanesindeki tedavi evrakları incelendiğinde psikiyatri servislerinde tedavi gördüğünün ve "anksiyete bozukluğu" teşhisinin koyulduğunun anlaşıldığı, mahkememizce dinlenen davacı tanıklarının beyanlarına göre mağaza müdür yardımcısının çalışma şevk ve isteğini kırıcı bir takım davranışlarının bulunduğu, sürekli gözünün işçilerin üzerinde olduğunu hissettirir söz ve davranışları olduğunun beyan edildiği, işçiler üzerinde devamlı olarak açıklarının aranıldığı izlenimi uyandırıldığından bu hususun davacının çalışma azmini kırmış olduğu, bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshettiği sonuç ve kanaatine varıldığı" gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne, manevi tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Mahkemenin karar gerekçesinde dayanan 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. Mahkeme karar gerekçesinde belirtilen doktor raporu fesihten iki ay sonra alınmış olup, somut uyuşmazlıkta davacı işçi mobbing ya da başka bir haklı sebebini ispatlayamamıştır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı talebinin de reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.



Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine. 22.02.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.

Yargıtay 9. HD.

E. 2022/17806 K. 2023/403 T. 16.1.2023

Taraflar arasında görülen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesince Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kabulüne karar verilmiştir.

Mahkeme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

DAVA

Davacı Tarafın Dilekçesi

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı (...) Bakanlığına bağlı Devlet Hastanesinde bilgisayar operatörü olarak çalıştığını, işveren tarafından sürekli görev yerinin değiştirildiği, görevi olmayan işleri yapmaya zorlandığı, mobbinge (psikolojik taciz) maruz bırakıldığı iddiasıyla sözleşmesini feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile yıllık izin alacağıının davalılardan tahsilini talep etmiştir.



Davalı Tarafın Cevabı

1.Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; davaya konu alacağın davacı ile yüklenici şirketler arasındaki ... sözleşmesinden kaynaklandığını, sözleşmenin hüküm ve sonuçlarının sözleşmenin taraflarını bağladığını, müvekkilinin davaya konu ... sözleşmesinde taraf olmadığı gibi sorumluluğunun da bulunmadığını, husumet itirazında bulunduklarını, davacının talep ettiği kıdem tazminatı dışındaki alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının 16.08.2012, 17.08.2012 ve 22.08.2012 tarihlerinde üç gün üst üste işe izinsiz ve habersiz devamsızlık yaptığını, durumun tutanak altına alındığını, davacının kıdem tazminatı talebinin haksız olduğunu, kamu kurum ve kuruluşlarının ihaleye vermek suretiyle yaptırdıkları işlerde kıdeme dayalı işçilik hakları yönünden sorumluluklarının bulunmadığını, tüm bu alacaklardan yüklenici firmaların sorumlu olduğunu belirterek davanın reddini istemiştir.

2. Davalı (...)Temizlik Malzemeleri Gıda Turizm İnş.ve Özel Sağlık Hizm. San. Tic. Ltd. Şti vekili cevap dilekçesinde; (...) sözleşmesinin davacı tarafından haksız olarak ve işe gelmemek suretiyle feshedildiğini, davacının kendisine yapılan her türlü iyiniyetli girişimi terslemek suretiyle işten ayrılma yönünde gerekçe aramaya başladığını, keşide ettiği ihtarname üzerine dahi işe dönmesinin beklendiğini, davacının son işverenin (...) Ortaklığı olduğunu, davalı firmanın asıl işveren olmayıp Sağlık Bakanlığına bağlı hastanede 01.01.2008 tarihinden itibaren temizlik ihalesini almak suretiyle faaliyetine başladığını, kabul anlamına gelmemek üzere davalı firmanın sorumluluğunun davacının firma nezdindeki çalışma süresiyle sınırlı olduğunu, davacının müvekkili Şirket nezdinde herhangi bir hak ve alacağı bulunmadığından davanın reddini istemiştir.

3.Davalı (...) Medical Cih. Paz. Tab. Hiz. San. ve Tur. Tic. Ltd. Şti. davaya cevap vermemiştir.

MAHKEME KARARI

Mahkemenin 22.01.2014 tarihli ve 2012/353 Esas, 2014/36 Karar sayılı kararı ile davacının kendisine psikolojik taciz uygulandığı yolundaki iddiasının sübut bulmadığı, işyeri uygulamalarından duyulan bir rahatsızlık boyutunda kaldığı,



süreklilik arz etmediği, kişide psikolojik yıkıma neden olmadığı, aşağılanma, yok sayılma, yıldırma, tecrit edilme, baskı altına alınma gibi herhangi bir durumla karşı karşıya kalınmadığı, dolayısıyla psikolojik tacizin unsurlarının oluşmadığı ve bu itibarla davacının psikolojik taciz nedeniyle (...) sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmadığı, bu nedenle haklı nedenle fesih iddiasını ispat edemediği, kıdem tazminatına hak kazanmadığı, sunulan puantaj kayıtları karşısında davacının kullanılmayan yıllık izninin bulunmadığı, yıllık izin ücreti alacağıının olmadığı gerekçeleri ile davanın reddine karar verilmiştir.

BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bozma Kararı

1. Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı (...) vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay (Kapatılan) Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 26.04.2016 tarihli ve 2015-8164 Esas, 2016-9309 Karar sayılı kararıyla;

" ... 1. Somut olayda dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde bilgisayar operatörü olarak çalıştığı anlaşılan davacının sık sık görev yerinin değiştirildiği davacının en son, görevi ve daha önce yaptığı (...) ile ilgisi olmayan ameliyathane kapısında kariyeri ile çelişen bir işe verildiği, davacı tanıklarının ifadesi ile de bu değişiklikleri davacının istifa etmesi amacıyla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu şekildeki uygulamalar yukarıda açıldığı üzere literatürde mobbing olarak adlandırılmaktadır. Davacıya yapılan tüm eylemler değerlendirildiğinde davacının psikolojik taciz- mobbinge maruz kaldığı açık olduğu halde kıdem tazminatı isteminin kabulü yerine reddi hatalı olup bozma nedenidir.

2. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davacının kullanmış olduğu mazeret izinlerinin yıllık izin gibi değerlendirilerek davacının yıllık izin alacağıının bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mazeret izni ile yıllık iznin bir birinden farklı olduğu gözden kaçırılarak davacının kullanmış olduğu mazeret izinlerinin de yıllık izin kullanmış gibi değerlendirilmesi doğru olmamıştır. Ayrıca davacının önceki alt işveren Ağarlar Temizlik Gıda ve Turizm San. Tic. Ltd.



Şti'ndeki izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığı da tereddütlüdür. Davacı isticvap edilerek Ağarlar Ltd. Şti'ndeki izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığı sorulmalı, kullanmadığını iddia ettiği takdirde mevcutsa söz konusu aylara ilişkin ücret bordroları getirtilerek puantaj kayıtları ile uyumlu olup olmadığı ve puantaj kayıtlarında izin kullandırıldığı gösterilen aylara ait ücret bordrolarında davacının imzasının bulunup bulunmadığı da gözetilerek çıkacak sonuca göre karar verilmelidir. Eksik araştırma ve hatalı değerlendirme sonucu yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır. "

gerekçesi ile bozulmuştur.

Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile bilgisayar operatörü olarak çalıştığı anlaşılan davacının sık sık görev yerinin değiştirildiği, davacının son olarak görevi ve daha önce yaptığı (...) ile ilgisi olmayan kariyeri ile çelişen bir işe verilerek ameliyathane kapısında görevlendirildiği, davacı tanıklarının ifadesi ile de bu değişikliklerin davacının istifa etmesi amacıyla yapıldığının anlaşıldığı, davacıya yapılan tüm eylemler değerlendirildiğinde davacının psikolojik tacize maruz kaldığı gerekçesi ile kıdem tazminatı alacağının kabulüne, yıllık izin alacağı yönünden ise davacının isticvap edilmesi üzerine Ağarlar Ltd. Şti' deki izinlerini kullandığı beyan etmesi nedeniyle bu Şirketteki çalışma dönemindeki izinlerini kullandığı kabul edilmiş, ücret bordroları ile puantaj kayıtları karşılaştırılmış ve davacının toplam çalışma süresine göre bakiye 10,5 gün yıllık izin alacağının bulunduğu tespit edilerek yıllık izin alacağı yönünden de davanın kabulüne karar verilmiştir.



TEMYİZ

Temyiz Yoluna Başvuranlar

Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ... vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Temyiz Sebepleri

Davalı (...) vekili, davacının (...) sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ispat edemediğini, davacının kıdem tazminatı alacağına hak kazanamadığını, davacının yıllık izin alacağı bulunmadığını, davalının alacaklarından davalı Bakanlığın sorumlu olmadığını ileri sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

GEREKÇE

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının kıdem tazminatı ile yıllık izin alacağı istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) geçici 3 üncü maddesinin ikinci fıkrası atfıyla uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun (1086 sayılı Kanun) 428 inci maddesi, 438 inci maddesinin yedi, sekiz ve dokuzuncu fıkraları ile 439 uncu maddesinin ikinci fıkrası.

2. 4857 sayılı (...) Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 53, 54, 56, 57 maddeleri.

3. Mülga 1475 sayılı (...) Kanunu'nun 4857 sayılı Kanun'un 120'nci maddesi atfıyla hâlen yürürlükte olan 14 üncü maddesi.

3.Değerlendirme

1.Mahkemelerin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un geçici 3 üncü maddesinin ikinci fıkrası atfıyla uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı



Kanun'un 428 inci maddesi ile 439 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2.Temyizen incelenen Mahkeme kararının bozmaya uygun olduğu, kararda ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

KARAR

Açıklanan sebeplerle; Davalı (...) vekilinin yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın ONANMASINA, Davalı (...) harçtan muaf olduğundan harç alınmasına yer olmadığına,

Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 16.01.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay 22. HD.

E. 2015/11958 K. 2016/15623 T. 31.5.2016

Davacı-birleşen dava davalısı vekili, müvekkili işçinin mobbinge maruz kalması sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini, tazminat ve ağustos ayına ilişkin aylık ücret alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve aylık ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını; birleşen davasında ise, mobbing kaynaklı maddi ve manevi tazminat alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davalı-birleşen dava davacısı vekili, işçinin taleplerinin haksız olduğunu ileri sürerek, işçi tarafından açılmış dava ve birleşen davanın reddini savunmuş; birleşen davasında ise, iş sözleşmesinin haklı neden olmadan



feshedildiği ileri sürerek müvekkili işverenin ihbar tazminatı alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Mahkemeye, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, işçi tarafından açılan asıl davanın kabulüne, birleşen davanın ise reddine; işveren tarafından açılan birleşen davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı, taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı-birleşen dava davacısı işverenin tüm, davacı-birleşen dava davalısı işçinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, işçinin mobbinge maruz kalıp kalmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 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. İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre mobbing, “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. 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.



Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez. Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir. Somut olayda, davacı işçi, 21.03.2007-22.08.2012 tarihleri arasında, en son, uzman (baş proje direktörü) ünvanıyla çalışmış, iş sözleşmesi mobbing uygulandığı iddiasıyla işçi tarafından feshedilmiştir. Davacı işçinin, işverenliğin 01.08.2011 olur tarihli yazısıyla, İstanbul ilinin turizm ve ekonomik açıdan önem arz etmesi, işverenin ekonomik gelişmeleri takip ve yatırım imkanlarını yakından izleme görevinin bulunması ve ajans faaliyetlerinin etkin ve verimli şekilde yürütülmesi gerektiği hususları açıklanarak, Ankara ilinden İstanbul ilindeki irtibat ofisine, 01.09.2011 tarihinden itibaren görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Bahsi geçen görevlendirmenin geçici yapıldığına ilişkin, görevlendirme yazısında herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Fesih tarihine kadar çalışmanın, İstanbul ilinde devam ettiği de sabittir. Davacı, gerek yeni görev yerinde kendisine iş verilmemesi, gerekse de eşinin Ankara'da çalışması ve çocuğunun Ankara'da eğitim görmesi sebepleriyle aile birliğinin zedelendiğini ileri sürerek, görevlendirmenin kaldırılmasını talep etmiş ise de, işverenlik cevabında, davacının uzmanlığına ve çalışmalarına İstanbul işyerinde ihtiyaç duyulduğu gerekçesi belirtilerek, görevlendirmenin kaldırılması talebi reddedilmiştir. Davacı işçinin nitelikli ve mesleğinde tecrübeli bir çalışan olduğu sabittir. Dosya kapsamındaki delillerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, işçi uzmanlığına ve İstanbul işyerinin önemine vurgu yapılarak, işçinin Ankaradan İstanbul'a 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 mobbing uygulanmış olduğu anlaşılmaktadır. Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin



kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de, işverenin uyguladığı mobbing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Mahkemenin, mobbing şartlarının oluşmadığına yönelik gerekçesi isabetsiz ise de, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması, sonuç itibarıyla doğru görülmüştür. Manevi tazminat alacağı bakımından, şartlar oluştuğundan, takdir edilecek uygun bir miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken, talebin reddi hatalıdır. Maddi tazminat alacağı talebi yönünden ise, maddi zararın varlığına ve miktarına ilişkin sunulan deliller değerlendirilmeli ve neticeye göre maddi bir zarar bulunduğunun belirlenmesi halinde hüküm altına alınmalıdır.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, davacı-birleşen dava davalısı işçi yararına takdir edilen 1.350,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.05.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay 22. HD.

E. 2015/21716 K. 2017/27746 T. 4.12.2017

Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalı şirketin İzmir şubesinde satış elemanı olarak 13.05.2003 tarihinde çalışmaya başladığını, 30.03.2012 tarihinde iyi niyetle ihbar öneli vererek iş akdini haklı nedenle feshettiğini, 31.03.2012 tarihinde ihtarnamenin davalıya tebliğ



edildiğini, 02.04.2012 tarihinde iş için kullandığı, cep telefonu, araba, notebook, fotoğraf makinesi kredi kartı gibi araç ve gereçlerin elinden alınarak odasının değiştirildiğini, 28.05.2012 ihbar önelinin bitim tarihine kadar iş vermeksizin bir an önce ayrılması için baskı uygulandığını ileri sürerek, kıdem tazminatı, mobbing nedeniyle manevi tazminat ve fazla çalışma alacağının tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, iddiayı kabul anlamına gelmemek üzere zamanaşımı itirazında bulunarak, davacının 30.03.2012 tarihinde istifa ettiğini, sonrasında ise farklı tarihlerde ihtarnameler göndererek iş akdini haklı sebeple feshettiğini bildirerek kıdem tazminatı talep ettiğini, işten ayrılmasından hemen sonra ise 11.06.2012 tarihli ihtarname ile yaş dışında emeklilik koşullarının gerçekleştiğinden bahisle kıdem tazminatı talep ettiğini, davacının başka bir işyerinde çalışmak için kendisi istifa ettiğini, davacının 30.03.2012 tarihinde istifa iradesini ortaya koyduktan sonra kendisine mobbing uygulandığını iddia etmesinin olağandışı olup haksız kazanç elde etmeye yönelik olduğunu, davacının müdür sıfatıyla üst yönetici olarak çalışması nedeniyle fazla mesai talep edemeyeceğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işyerinden istifa ederek ayrıldığı ve maaş + prim usulüyle çalıştığı, fazla mesai iddialarının ispatlanamadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı ve fazla çalışma ücreti talebinin reddine, davacının işle ilgili kullandığı araç ve gereçlerin geri alınıp, boş bir oda ve masada iş vermeksizin oturtulması ve psikolojik baskı uygulanmasında dürüstlük kuralına aykırı davranıldığı kanaatiyle manevi tazminat talebinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.



Temyiz

Kararı taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu durumun manevi tazminatı gerektirip gerektirmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (**BAG, 15.01.1997, NZA. 1997**) Görüleceği üzere işçi, bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (**Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622**) Psikolojik taciz (mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar yada astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir. 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. Mahkemece, yazılı gerekçe ile manevi tazminata hükmedilmiştir. 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.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 04.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay 22. HD.

E. 2017/42766 K. 2020/5460 T. 2.6.2020

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacı asilin mobbinge uğradığını ayrıca ödenmeyen işçilik alacaklarının bulunduğunu açıklanan nedenler ile iş sözleşmesine haklı sebeple işçi tarafından son verildiğini öne sürerek kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının iddialarının asılsız olduğunu ve ödenmeyen işçilik alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.



İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacıya sistematik olarak ve belirli bir süreç dâhilinde itibarını sarsacak şekilde psikolojik taciz (...) uygulandığı, avukat olan davacının amirlerin söz ve davranışları karşısında psikolojik, fizyolojik olarak itibarsızlaştırıldığı ve zarar gördüğü, açıklanan sebeple davacı yararına tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, eylemin niteliği göz önünde bulundurularak takdiren 7.500,00 TL manevi tazminatın ve işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması nedeniyle işçinin bir aylık ücreti tutarında ayrımcılık tazminatının hüküm altına alınmasına gerektiği ve işçinin ödenmeyen bazı alacaklarının bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı ve katılma yolu ile davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, iki davacı tanığının dinlendiği, tanıklardan birisinin davacı ile aynı işyerinde çalışmadığı, diğer davacı tanığının ise 2013 yılının Eylül ayında işyerinden ayrılmış olup, davacıya (...) uygulandığına dair somut bir ifadesi bulunmadığı, davalı tanıklarının ifadelerine göre ise, davacıya (...) uygulanmadığı, (...) uygulandığına dair yazılı bir delil de ibraz edilmediği, dosyaya sunulan belge ve yazışmaların, (...) uygulandığını göstermediği, ayrımcılık tazminatı koşulları bulunmadığı ve işçinin ödenmeyen işçilik alacakları bulunduğu gerekçesiyle davacının ileri sürdüğü istinaf sebepleri yerinde görülmediğinden talebin esastan reddine; davalının ayrımcılık tazminatı ile manevi tazminata dair ***istinaf başvurusunun kabulü ile bu yönlerden ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmiştir.***



Temyiz Başvurusu

Kararı, davalı vekili ve katılma yolu ile davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür

2-Taraflar arasında davalı işveren vekilince davacıya (...) uygulanıp uygulanmadığı ve davacının kişilik haklarına saldırı olup olmadığı hususu tartışmalıdır. 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 ... denilir. İşyerinde ..., belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. ***Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre mobbing "bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi" şeklinde tanımlanmaktadır.***

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. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış (...) olarak nitelendirilemez. Somut uyuşmazlıkta; davalıya ait işyerinde 8 yıl 2 ay 2 gün süre ile avukat olarak çalışan davacı, 18.08.2014 tarihinde diğer nedenlerin yanı sıra işyerinde mobbinge uğradığını ileri sürerek iş sözleşmesine son vermiş olup iş bu dava ile (...) nedeniyle manevi tazminat isteminde bulunmuştur. Bölge Adliye Mahkemesince; İlk Derece Mahkemesinden farklı olarak (...) koşullarının bulunmadığı gerekçesiyle manevi tazminat isteminin reddi gerektiği kabul edilmiş ise de; varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir. Davacı vekili, davalı işyerinde 2010 yılında yönetim değişikliği olduğunu bu değişiklik ile 17.03.2010 tarihinde (...) isimli kişinin başkan, 15.06.2011 tarihinde ise (...) isimli kişinin başkan yardımcısı olduğunu, bu yönetim değişikliği nedeniyle pek çok istifanın meydana geldiğini, özellikle 26.08.2013 tarihinden itibaren de bariz şekilde başkan yardımcısı (...) tarafından davacı asile (...) uygulandığını, bu nedenle psikolojisi bozulan davacının 23.07.2014 tarihinde işyerinde kriz geçirerek hastaneye gittiğini ve 24.08.2014 tarihinden itibaren de davacıya anksiyete tedavisine başlandığını öne sürmüştür. Dosya içerisinde bulunan 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, 29.03.2013 tarihinden itibaren davacının şirketi temsil ettiği dosyalardan tahsil edilen vekâlet ücretinin davacıya ödenmediği, davacı tarafından davalı aleyhine vekâlet ücretlerinin tahsili istemi ile fesihten sonra başlatılan icra takibine davalının itirazı üzerine 15.10.2014 tarihinde açılan 11 adet vekâlet ücreti alacağına ilişkin davanın davacı lehine karara bağlandığı, davalardan bir kısmının ise kesin nitelikte olduğu, 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, nihayetinde davacının diğer personel ile ilişkilerinde buyurgan davranışları olduğu vs. gerekçe gösterilerek 28.05.2014 tarihinde başkan yardımcısı tarafından gönderilen bir mail ile savunmasının istenildiği, akabinde 10.06.2014 tarihinde usulsüz olarak hukukçu olmakla birlikte avukatlık ruhsatı bulunmayan bir kişinin davacının üzerine 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, ...'in devredildiği ...'in teftiş kurulu tarafından hazırlanan ve davacı hakkındaki uygulamaların da yanlışlığına değinen 22.07.2014 tarihli raporun hazırlanmasından davacının sorumlu tutularak kendisinden hesap sorulduğu tüm bu olaylar nedeniyle psikolojisi bozulan davacının 23.07.2014 tarihinde işveren ile gerçekleştirilen toplantı sonrası kriz geçirerek hastaneye gittiği, davacıya bu nedenle (...) Eğitim ve Araştırma Hastanesi tarafından göğüs ağrısı ve anksiyete bozukluğu teşhisi ile 3 gün iş göremez belgesi verildiği, 24.07.2014 tarihi itibarıyla aynı hastanenin psikiyatri bölümünde tedavi sürecinin başladığı, davacının ... uygulandığına dair beyanının hasta kayıtlarında yer aldığı ve duygu durumunun “endişeli” olarak kayıtlara işlendiği, davacıya anksiyete bozukluğu tanısı konularak ilaç tedavisine başlandığı, davacının 11.08.2014 tarihinde ve iş sözleşmesine son verildikten sonraki tarihlerde de tedavisine devam edildiği, 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 ...'in beyanı ile de teyit edildiği üzere davacının iş sözleşmesine son vermeden önceki son 1-2 ay boyunca moralinin bozuk olduğu, mutsuz olduğu anlaşılmaktadır. 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. Öte yandan, üst makamların durumdan haberdar edilmesine karşın davacının maruz kaldığı davranışların önlenmediği, fesih sonrası oluşturulan ... değerlendirme heyetince de davacının mobbinge maruz kalmadığının rapor edildiği görülmektedir. Hal böyle olunca, davacının manevi tazminat talebi kabul edilmeli, İlk Derece Mahkemesince takdir edilen manevi tazminat miktarı da değerlendirilerek sonucuna göre bu alacak hakkında hüküm kurulmalıdır **Belirtilen hususlar gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.**



Sonuç

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davacı yararına takdir edilen 2.540,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.06.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.