T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

YÜKSEK YARGI KARARLARI IŞIĞINDA KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA MOBBİNG

Recep KOCABAŞ

19904004

Prof. Dr. Fazıl Hüsnü ERDEM

Diyarbakır 2021

T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

YÜKSEK YARGI KARARLARI IŞIĞINDA KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA MOBBİNG

Recep KOCABAŞ

19904004

Prof. Dr. Fazıl Hüsnü ERDEM

Diyarbakır 2021

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüteder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

..../..../2021

Recep KOCABAŞ

İmza

T.C

DİCLE UNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

DİYARBAKIR

Recep KOCABAŞ tarafından yapılan "Yüksek Yargı Kararları Işığında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Mobbing" konulu bu çalışma, jürimiz tarafından Kamu Hukuku Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir

Jüri Üyesinin

Ünvanı Adı Soyadı

Başkan: Prof.Dr. Fazıl Hüsnü ERDEM

Üye : Dr.Öğr. Üyesi Sadullah ÖZEL

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Didem YARDIMCIOĞLU

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 20/12/2021

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

.../...../20

Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

(MÜHÜR)

ÖN SÖZ

Kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen mobbing olgularının, sosyal ve psikolojik boyutunun yanı sıra hukuki boyutu da vardır. Son dönemde, özellikle 2006-2021 yılları arasında hem idare hem de kamu çalışanları mobbing konusunda daha bilinçli hareket etmeye başlamıştır. Ancak, mobbing mağduru kamu çalışanları, mobbing ifadesinden tam olarak ne anlaşılması gerektiği, hangi yasal dayanaklarla hak aranabileceği, ispatı çok zor olan mobbingin ispatı konusunda nasıl bir yol izlemeleri gerektiği, hâlihazırda verilmiş yüksek yargı kararlarında mobbingin nasıl ele alındığı konularında yeterli bilgi ve donanıma istenilen seviyede sahip değildirler.

Bu çalışmada; 2006-2021 yılları arasındaki yüksek yargı kararları ışığında, kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing konusunda hangi hukuki dayanaklarla, olguların ispatında izlenecek yolları belirtmek suretiyle hangi dava türlerini kullanarak hak aranacağını, hak arama sonucunda mevcut yargı kararlarını da dikkate alarak nelere dikkat edilmesi gerektiğini inceleyeceğiz.

Çalışmam süresince desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Fazıl Hüsnü ERDEM'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu zorlu süreçte her zaman yanımda olduğunu hissettiren eşim Sayın Pınar KOCABAŞ'a çok teşekkür ediyorum.

Recep KOCABAŞ

Diyarbakır 2021

ÖZET

Türkiye koşullarında her geçen gün hem özel sektörde hem de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların mobbing olgusu konusundaki farkındalığının yükselmesi ile birlikte özellikle 2006-2021 yılları arasında hem akademik çalışmaları hem de konuya ilişkin dava sayısı giderek artan bir seyir izlemektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar arasında çok yoğun bir şekilde mobbing süreçleri yaşanmasına rağmen kamu çalışanlarının hak arama yolları konusunda yeterli seviyeye ulaştığı söylenemez.

Kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen mobbing olguları yüksek yargı kararları çerçevesinde ele alınmıştır. Mobbing vakıalarında pozitif hukuktaki düzenlemelerin yeterliliği, mobbingin ispatı konusunda mevcut düzenlemelere göre istisnai durumlara ihtiyacın varlığı, yüksek yargı kararlarının kesiştiği ve ayrıştığı konular tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler

Mobbing, Kamu Kurum ve Kuruluşları, Hak Arama Yolları, Pozitif Hukuk, Yargı Kararları.

ABSTRACT

In the conditions of Turkey, with the increasing awareness of the employees in both the private sector and public institutions and organizations about the phenomenon of mobbing, both academic studies and the number of cases related to the subject have been following an increasing trend, especially between the years of 2006-2021.

Despite the intense mobbing processes among those working in public institutions and organizations, it cannot be said that public employees have reached a sufficient level in terms of seeking rights.

Mobbing cases occurring in public institutions and organizations are handled within the framework of high judicial decisions. In mobbing cases, the adequacy of the regulations in positive law, the need for exceptional situations compared to the current regulations regarding the proof of mobbing, the intersection and divergence of high judicial decisions have been identified.

Keywords

Mobbing, Public Institutions and Organizations, Remedies, Positive Law, Judicial Decisions.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ V
ÖZET VI
ABSTRACT VII
KISALTMALAR XII
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 5
MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KAVRAMI 5
1.1. MOBBİNG KAVRAMININ KISA TARİHİ 5
1.2. MOBBİNG KAVRAMI HAKKINDA YAPILAN BAZI TANIMLAMALAR 7
1.3. MOBBİNGİN BENZER KAVRAMLARDAN FARKI 11
1.3.1. Şiddet 12
1.3.2. Zorbalık 12
1.3.3. Stres 13
1.3.4. Çatışma 14
1.3.5. Psikolojik Baskı 15
1.4. MOBBİNG TÜRLERİ 15
1.4.1. Yatay Mobbing 15
1.4.2. Dikey Mobbing 16
1.5. MOBBİNGİN TARAFLARI 17
1.5.1. Mağdur (Kurban) 17
1.5.2. Fail (Saldırgan) 18
1.5.3. Tanık (İzleyiciler) 20
1.6. MOBBİNG SEBEPLERİ 21
1.7. MOBBİNGİN ETKİLERİ 22
1.7.1. Birinci Dereceden Etkiler 23
1.7.2. İkinci Dereceden Etkiler 23
1.7.3. Üçüncü Dereceden Etkiler 23

1.8. MOBBİNGİN UNSURLARI 24
1.8.1. İş Yerinde Gerçekleşmesi 24
1.8.2. Sistematik Olması 26
1.8.3. Mağdurda Zarara Sebep Olması 28
1.8.4. Kasıtlılık 29
1.8.5. Yıldırma, Pasifize Etme ve İşten Uzaklaştırma Amacıyla Yapılması 31
1.9. MOBBİNG NİTELİĞİNDEKİ FİİLLER 32
1.9.1. İletişim Alanına Yapılan Mobbing 33
1.9.2. Sosyal Temaslara Yönelik Mobbing 33
1.9.3. İtibar ve Saygınlığa Yönelik Mobbing 34
1.9.4. Mesleki Statüye Yönelik Mobbing 35
1.9.5. Sağlığa Yönelik Mobbing 36
1.10. MOBBİNGLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ 36
1.10.1. Mobbing ile Bireysel Mücadele 37
1.10.2. Mobbing ile Örgütsel Mücadele 37
1.10.3. Mobbing ile Toplumsal Mücadele 38
1.10.4. Mobbing ile Hukuksal Mücadele 38
İKİNCİ BÖLÜM 39
MOBBİNGİN POZİTİF HUKUKTAKİ YERİ 39
2.1. ULUSLARARASI HUKUKTA MOBBİNG 39
2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Tarafından Yapılan Düzenlemeler 40
2.1.1.1. 1998 tarihli ILO'nun "İş yerinde Şiddet" Başlıklı Raporu 41
2.1.1.2. 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi 42
2.1.1.3. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çatışma Ortamına İlişkin Sözleşme 42
2.1.1.4. 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme 43
2.1.2. Avrupa Hukukunda Yapılan Düzenlemeler 43
2.1.2.1. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 43
2.1.2.2. 89/391/EC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Direktif 45
2.1.2.3. 2000/43/EC, 2000/73/EC, 2000/78/EC sayılı Direktifler 45
2.1.2.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 46
2.1.2.5. 2001/2339 sayılı Avrupa Parlamentosu Tavsiye Kararı 46
2.1.2.6. Avrupa Komisyonunun Nisan 2004 Raporu 47
2.2. TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG 48

2.2.1. Kamu Hukukunda Yapılan Düzenlemeler 48
2.2.1.1. 1982 Anayasası 48
2.2.1.2. Türk Ceza Kanunu 51
2.2.1.3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 53
2.2.1.4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 54
2.2.1.5. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 54
2.2.2. Özel Hukukta Yapılan Düzenlemeler 56
2.2.2.1. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 56
2.2.2.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu 57
2.2.2.3. 4857 sayılı İş Kanunu 58
2.2.2.4. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 60
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 62
MOBBİNG DAVALARI 62
3.1. DAVA TÜRLERİ 62
3.1.1. Önleyici, Koruyucu ve Tespit Davaları 62
3.1.1.1. Önleme Davası 63
3.1.1.2. Saldırıya Son Verme Davası 64
3.1.1.3. Tespit Davası 64
3.1.2. Tazminat Davaları 65
3.1.2.1. Maddi Tazminat Davası 67
3.1.2.2. Manevi Tazminat Davası 68
3.2. GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEMELER 70
3.3. HUSUMET SORUNU 71
3.3.1. Kişisel Kusur 71
3.3.2. Hizmet Kusuru 72
3.3.3. Görev Kusuru 74
3.3.4. İdarenin Sorumluluğu 76
3.4. DAVALARDA ZAMANAŞIMI 78
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 80
MOBBİNGİN İSPATI SORUNU 80
4.1. İSPATIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ 80
4.1.1. İspat 80
4.1.2. İspatın Konusu 81
4.1.3. İspat Türleri 82
4.1.3.1. Tam İspat ve Yaklaşık İspat 82
4.1.3.2. Doğrudan ve Dolaylı İspat 84

4.1.3.3. Asıl İspat, Karşı İspat ve Aksine İspat 85
4.1.4. İspat Kolaylığı 86
4.1.5. İspatta İhtimal 86
4.1.6. İspat Hakkı ve İspat Yükü 87
4.1.7. İspatın Ölçüsü 89
4.1.7.1. Sübjektif İspat Ölçüsü 90
4.1.7.2. Objektif İspat Ölçüsü 90
4.2. MOBBİNGİN İSPATI VE DELİLİ 91
4.2.1. Mobbingin İspatında Aranan Ölçütler 91
4.2.2. Mobbingin Ortaya Çıkarılmasında Kullanılan Deliller 93
BEŞİNCİ BÖLÜM 95
YÜKSEK YARGI KARARLARINDA MOBBİNG 95
5.1.ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARINDA MOBBİNG 95
5.1.1. Genel Değerlendirme 95
5.1.2. Asgari Eşiğin Aşılması/Aşılmaması Sorunu 100
5.2. YARGITAY KARARLARINDA MOBBİNG 104
5.3. DANIŞTAY VE BİM KARARLARINDA MOBBİNG 108
SONUÇ 113
KAYNAKÇA 118

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AYM	Anayasa Mahkemesi
BİM	Bölge İdare Mahkemesi
C.	Cilt
CD	Ceza Dairesi
Çev.	Çeviren
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dğr	diğer
DMK	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
E.	Esas No
E.T.	Erişim Tarihi
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
İDD	İdari Dava Dairesi
K.	Karar No
s.	sayfa no
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TİHEKK	6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
v.	ve
vb.	ve benzeri
Y.	Yıl

GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti'nde mobbing iddiası sonucu verilen ilk mahkeme kararının Ankara 8'inci İş Mahkemesince verildiği kabul edilmektedir.[1] Kararda özetle; işverenin işçiden bir yıl içerisinde beş defa yazılı savunma isteminde bulunması, işçiye yüksek sesle emir verilmesi, hakaret etme şeklindeki fiilleri neticesinde işçinin onur ve gururuna yönelik küçük düşürücü eylemlerde bulunulması mobbing olarak değerlendirilmiştir.[2]

Mobbinge yönelik fiiller ilk olarak özel sektörde ele alınmış ve tartışılmaya başlanmış olmasına rağmen kamu kurum ve kuruluşlarında da özel sektöre oranla kayda değer yoğunlukta mobbing vakıası vardır. 1982 Anayasası'nda ve yasalarda mobbingle ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamasına rağmen mevcut düzenlemelere dayanarak her somut olayın kendi içinde değerlendirilmesi ile birlikte uygun yargı yoluna başvurmak koşuluyla hak arama yoluna gidilebilmesi mümkündür. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) mobbing olgusunun bir suç olarak düzenlenmesi, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) komisyon raporlarında bir öneri olarak belirtilmiş olmasına rağmen şu ana kadar somut bir adım söz konusu değildir. İlaveten Ceza hukukunun da kapsamına giren mobbing kavramı ceza hukukçuları tarafından yeterli düzeyde incelenmemiştir.[3]

---

1 Ankara 8'inci İş Mahkemesi, E.2006/19, K.2006/625, 20 Aralık 2006, (E.T.: 18.12.2020, https://www.bariserdem.com/pdf/mobbing.pdf) .

2 Ümit Güveyi, "Memur Disiplin Hukukunda Mobbing", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XVII (2013): s.1471.

3 Zeynep Duygu Ulusoy, "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105 (2013): s.151.

Konuya ilişkin olarak özellikle 2006 ve sonrasında giderek artan sayıda yapılan araştırmalar ve incelemeler sonucunda muhtelif bilimsel yayınlar yayınlanmış ve yayımlanmaya devam etmektedir.

Kanaatimizce; yayınlanan tezler ve makaleler bütünsel olarak değerlendirildiğinde mobbing olgusunun çok sığ bir çerçevede ele alınması sebebiyle özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan mobbinge karşı nasıl bir tavır ya da hak arama yolu izleneceğine dair hukuk alanında daha çok bilimsel çalışmaya ihtiyaç vardır.

Tez merkezi "*www.tez.gov.tr*" adresinde hukuk alanında "*mobbing*" kelimesi ile 15 Kasım 2021 tarihinde yapılan aramada otuz adet, "*psikolojik taciz*" kelimesi ile yapılan aramada on iki adet tez çalışmasına rastlanmış, benzer şekilde "*www.dergipark.com.tr*" adresinde hukuk alanında "*mobbing*" kelimesi ile yapılan aramada beş adet, *"psikolojik taciz"* kelimesi ile yapılan aramada 53 adet bilimsel çalışmaya rastlanmıştır. Mobbing olgusu bağlamında terminolojik inceleme, memur disiplin hukuku, ceza hukuku, ispat hukuku vb. belirli bir kamu hukuku alanında yapılan bir değerlendirme ya da mevzuatta mobbing kavramı ile ilgili olduğu değerlendirilen düzenlemeler ele alınmak suretiyle yapılan çalışmalar mevcuttur. Çalışmalarda; yüksek yargı kararları ve içtihatları kısmen yer almış, ancak 1982 Anayasası'nın eşitlik, zorla çalıştırma yasağı, angarya yasağı, hukuk devleti ilkesi, sosyal adalet kavramları bağlamında değerlendirme yapılmamıştır.

Mobbing, genellikle özel hukuk alanındaki çalışmalara konu edinilmiştir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında giderek artan ve çeşitli hastalıklara, hatta intihara kadar uzanan bir sürece sebebiyet veren bu olguya yönelik kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara farkındalıklarını artırabilecekleri, hak arama yollarını gösterebilecekleri bilimsel çalışmalar yetersiz kalmıştır. Bu sebeplerle; tezin konusu hukuk sistemimizde mobbing konusunda hali hazırda en önemli yol gösterici kaynak olan yargı kararları esas alınarak "yüksek yargı kararları ışığında kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing" olarak belirlenmiştir.

"Yüksek yargı kararları ışığında kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing" konusunun seçilmesindeki amaç; kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan ve yaşanması muhtemel olan mobbing vakıalarında yüksek yargı kararları kapsamında mağdurların hak arama usul ve yöntemleri konusunda farkındalığını arttırarak daha bilinçli hareket etmeleri için bir yol haritası sunmak, hukuki yolların daha etkin ve doğru kullanılmasını sağlamak ve mahkeme kararlarında inceleme konusu yapılan hususları tespit etmektir.

Tez konusunda referans olarak; 2006 yılından itibaren mobbing konusunda alınan Yüksek Mahkeme kararları kullanılmıştır. Bahse konu veriler; yüksek mahkemelere ait internet adreslerinden ve mobbing konusunda yapılan bilimsel çalışmalardan temin edilmiş ve araştırma metodu olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Tez konusu; mobbing (psikolojik taciz) kavramı, mobbingin pozitif hukuktaki yeri, mobbing davaları, mobbingin ispatı sorunu, yüksek yargı kararlarında mobbing başlıkları altında beş bölümde incelenmiştir.

Birinci bölümde; mobbingin kısa tarihi, tanım sorunu, benzer kavramlardan farkları, türleri, tarafları, mobbing sebepleri, mobbingin mağdur üzerindeki etkileri, mobbing unsurları, mobbing niteliğindeki fiiller ve mobbingle mücadele yöntemleri incelenmiştir. İncelemede; mobbing teriminin ne zaman ortaya atıldığı, hangi amaçla kullanıldığı, mobbingin terim anlamının ne olduğu, tanımı konusunda hem doktrinde hem de yargı kararlarında uzlaşının olup olmadığı, genel geçer bir tanımlamanın yapılıp yapılamayacağı, mobbing ile karıştırılan ve benzer anlamda kullanılan kavramlardan farklarının ya da benzer yönlerinin neler olduğu, mobbingin türlerinin, taraflarının, sebeplerinin, etkilerinin, unsurlarının neler olduğu, mobbing niteliğindeki eylemlere hangi örnekler verilebileceği, mücadelede hangi yöntemlerin kullanılabileceği sorularına cevap verilmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde; uluslararası hukukta mobbing başlığı altında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan düzenlemeler ve Avrupa Hukuku'ndaki mevzuatlar ile ulusal hukuk sistemimizde kamu hukukunda ve özel hukukta yapılan ve mobbing olgusunda ele alınabilecek düzenlemeler incelenmiştir. Hem uluslararası

hem de ulusal pozitif hukukta özellikle eşitlik, zorla çalıştırma yasağı, hukuk devleti ilkesi, sosyal adalet ilkesi temelindeki düzenlemelerden mobbingle ilgili olanların neler olduğu, uluslararası hukuktaki düzenlemelerde Türkiye'nin taraf olma durumu, bu düzenlemelerin hukuki mücadelede kullanılabilirliği araştırılmıştır.

Üçüncü bölümde; mobbing olgusuna karşı açılabilecek dava türleri, görevli ve yetkili mahkemeler, davada husumetin muhatabının kim olduğu, zamanaşımı incelenmiştir. Bu bölümde; mağdurun mobbing gerekçesiyle hangi davaları açabileceği, bu davaların dayanaklarının neler olduğu, davaların birbirinden farklı yönlerinin neler olduğu, bahse konu davaların ulusal mevzuatta nerelerde düzenlendiği, husumetin idareye mi yoksa mobbingin failine mi yöneltileceği, idarenin sorumluluğunun varlığı hususlarında ayrıntılı değerlendirmeler yapılmıştır.

Dördüncü bölümde; ispat, ispatın konusu, türleri, kolaylığı, ispatta ihtimal, ispat hakkı ve ispat yükü konularının tanımlamaları ve incelemeleri yapılmıştır. Sübjektif ispat ölçüsünün mü objektif ispat ölçüsünün mü kullanılabileceği, mobbingin ispatı ve delil göstermede nasıl bir yol izlenmesi gerektiği konuları tartışılmış ve "*husumet sorunu*" ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Son bölümde; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Bölge İdare Mahkemeleri kararları kapsamında mobbing konusunda verilen hükümler incelenmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin kararlarında temel oluşturan "*asgari eşik*" sorunu değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KAVRAMI

1.1. MOBBİNG KAVRAMININ KISA TARİHİ

"Mobbing" terimi 1960'lı yıllarda hayvan davranışları üzerine çalışmalar yürüten Avustralyalı Konrad Lorenz tarafından ilk defa, büyük bir hayvanın oluşturduğu tehdide yönelik daha küçük hayvanlardan oluşan grupların gösterdiği tepkisel davranışları ve kendi içinde ya da grup dışındaki birisine karşı uyguladıkları saldırgan davranışları tanımlamak maksadıyla ortaya atılmıştır.[4]

1972 yılında Paul Heinemann, mobbing terimini çocukların oluşturduğu grup dışında bir çocuğa zarar vermek amacıyla gerçekleştirdikleri tavır ve hareketleri tanımlamak amacıyla kullanmıştır. Özellikle ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirine karşı davranışları üzerinde durarak küçük gruplardaki çocukların tek bir çocuğu hedef almak suretiyle gerçekleştirebilecekleri zararlı davranışları tanımlamak gayesiyle bu terimi kullanmış ve önleyici tedbirler alınmaması halinde arkadaşları tarafından zararlı davranışlara maruz kalan çocuğun intihara kadar uzanan bir sürecin içinde kalabileceğinin altını çizmiştir.[5]

Heinz Leymann 1980'li yıllarda, mobbingi "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık (Occupational Safety and Health)" başlıklı raporunda günümüzde de kullanıldığı

[4] Noa Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz* (Sistem Yayıncılık, 2008), s.3-4.

[5] Pınar Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011), s.23.

anlamda örgüt psikolojisi içerisindeki çalışanlar tarafından iş yerindeki psikolojik tacize yönelik davranışları tanımlamak için kullanmıştır.[6]

1988 yılında İngiliz gazeteci Andrea Adams, İngiliz kamuoyunun "bullying" yani zorbalık eylemlerine karşı dikkatini çekmek için adımlar atmış ve 1992 yılında "*İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri (Bullying at Work: How to Confront and Overcome It)*" adlı eserini yayımlamıştır.[7] 1996 yılında İngiliz Tim Field'ın "*Görünürdeki Zorba (Bully in Sight)*" adlı kitabında mobbing kavramından *"bir kimse tarafından kurban olarak seçilen bir başkasının özgüvenine ve saygınlığına yönelik sistematik ve sürekli bir saldırı"* olarak bahsedilmiştir.[8]

Günümüzde mobbing kavramı, çalışma hayatında kişiler arasındaki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan sistemli, sürekli sindirme, yıldırma ve özgüveni yok etmeye yönelik davranışlar bütününden oluşan psikolojik ve sosyolojik bir süreç olarak algılanmaktadır.[9]

Tarihsel süreç içerisinde hayvan davranışları üzerinde yapılan çalışmalarda ortaya çıkan mobbing kavramı, zamanla iş hayatında hedef seçilen birisine karşı yapılan saldırgan davranışları anlatmak için kullanılmıştır. Nihayetinde 2000'li yılların başında iş yerinde hedef seçilen mağdura karşı belirli bir süreç içerisinde ve sistematik olarak yıldırma, sindirme amacıyla yapılan fiilleri tanımlamak için hukuki anlamda kullanılmaya başlanmıştır. Hukuk sisteminde henüz yeni diyebileceğimiz kavram; mahkeme kararlarına göre sistematiklik, kasıtlılık, belirli bir süreçte gerçekleşmesi, iş yeri, amaç vb. unsurlarla belirli bir olguya dönüşmüştür.

---

6 Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5/2 (14 Ocak 2008): s.165-166.

7 Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz,* s.5.

8 Güveyi, "Memur Disiplin Hukukunda Mobbing", s.1458-1459.

9 Gül Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9/33 (2012): s.78-80; Pınar Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011), s.10; "2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi", E.T.: 18 Kasım 2020, www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm.

1.2. MOBBİNG KAVRAMI HAKKINDA YAPILAN BAZI TANIMLAMALAR

Türkçe'de "mobbing" yerine "psikolojik taciz" kavramı kullanılmaktadır. Psikolojik tacizde kullanılan "taciz" kelimesi, Arapça kökenli "acz" kökünden türetilmiş olup; tedirginlik, rahatsız etmek, bir kimsenin canını sıkmak, güçsüzleştirmek gibi anlamlara gelmektedir.[10] Mobbing ile anlatılmak istenen olgu yerine psikolojik taciz ifadesinin kullanılması yerinde olmamıştır. Çünkü mobbing sistematik bir şekilde ve belirli bir süreç içerisinde gerçekleştirilmekte iken psikolojik tacizde rahatsız etme söz konusu olduğundan olguların sistematiklik ve belirli bir sürede gerçekleşmesi söz konusu değildir.

Latince kökenli "mobile vulgus" kelimesinden türetilen ve çalışma hayatında ortaya atılan "mobbing" sözcüğü, kelime anlamı olarak "kararsız kalabalık, gürültücü kalabalık, toplu saldırı ve çete" gibi anlamlara karşılık gelmektedir.[11]

Mobbing kavramını günümüzdeki terminolojik anlamı ile ilk kez kullanan Heinz Leymann[12] bu kavramı, bir ya da birkaç kişinin hedef seçtikleri birisine yönelik olarak, ahlak dışı ve düşmanca metotlarla ve sistematik bir biçimde uyguladığı psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır. Türk Hukukunda ise mobbing kavramı, Tınaz'a göre[13] kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak ya da işi bırakmasını sağlamak gayesiyle uygulanan psikolojik baskılar ya da duygusal tacizler, Caniklioğlu'na göre[14] iş yerinde hedef seçilen bir kişiye yönelik onur zedeleyici, küçük düşürücü, aşağılayıcı ve düşmanca bir ortam oluşturularak tekrarlanan hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreç, Savaş'a göre[15] ise amaca ve faile bakılmaksızın iş yerinde bir çalışana karşı yapılan sistematik psikososyal saldırı olarak tanımlanmaktadır. Leymann'ın tanımında

---

[10] Muhammet Tolga Gedikkaya, "Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği", *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1/2 (2019): s.55-56.

[11] Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, s.3.

[12] Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", s.5.

[13] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.10.

[14] Nurşen Caniklioğlu, *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi* (İstanbul: Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 2011), s.103.

[15] Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz* (İstanbul: Beta Basım Yayın, 2007), s.132.

düşmanca ve ahlak dışı yöntemler ve sistematiklik, Tınaz'ın tanımında iş yerinde gerçekleşmesi, uzaklaştırma ya da işi bırakmayı sağlama gayesi, Caniklioğlu'nun tanımında düşmanca ortam, tekrarlı hukuka aykırı fillerden oluşan süreç, Savaş'ın tanımında ise amaç ve fail dikkate alınmaksızın sistematik saldırı öne çıkan unsurlardır.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri" başlıklı 2011 yılı raporuna göre[16]; mobbing, sistematik ve sürekli bir şekilde çalışanı sindirme saikiyle mağdurun özgüvenine yönelik hem psikolojik hem de fiziksel saldırgan davranışları ifade etmektedir. Yani bir ya da birkaç kişi tarafından dışlanan ve istenmeyen kişi ilan edilen mağduru mutlak itaate zorlamak maksadıyla dışlamak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunmak, yıldırmak, bezdirmek olarak ifade edilmiştir.

Türk Hukukunda psikolojik taciz, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 417'inci maddesi, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK) 2'nci maddesi 1-g ve 1-j bentlerinde ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi[17] dışında doğrudan düzenlenmemiştir.

Psikolojik taciz ifadesi mevzuatımızda ilk defa TBK 417'inci maddede kullanılmıştır. İşçinin kişiliğinin korunmasını düzenleyen 417'inci madde ile kişilerin iş yerinde karşılaşabileceği psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence sağlanmıştır.

TİHEKK'in 2'nci maddesinin 1/g bendinde iş yerinde yıldırma; Kanun'da belirtilen ayrımcılığa ilişkin temel eksende kişiyi işinden soğutma, dışlama ya da bıktırma kastıyla yapılan tavır ve davranışlar olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, Kanun'un 2'nci maddesinin 1-j bendinde taciz, Kanun'da belirtilen hususlar çerçevesinde kişinin onurunun çiğnenmesi amacıyla ya da böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, aşağılayıcı, onur kırıcı ya da utandırıcı her türlü tavır ve davranış olarak tanımlanmıştır.

[16] "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri", E.T.: 19 Aralık 2020, www.acikerisim.tbmm.gov.tr/handle/11543/2800.

[17] 2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi.

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde psikolojik taciz; çalışanı belirli bir süreç içerisinde kasten ve sistemli bir şekilde aşağılamak, küçümsemek, dışlamak, kişilik ve saygınlığına gölge düşürmek, kötü muamele yapmak, yıldırmak vb. davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımda; kasıtlılık, sistematiklik, belirli bir süreçte olguların gerçekleşmesi, amaç unsurları vurgulanmış, ancak iş yeri kavramı kullanılmayarak çalışanlardan bahsedilmiştir.

Türk Hukukunda mevzuatta yapılan ilk tanımlama 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde yapılan tanımlamadır. Bu genelge ile mobbing konusunda farkındalık oluşturulmaya çalışılmış ve mobbing olgusundan anlaşılması gereken hususlar belirtilmiştir.

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin yayımlanmasından sonra mobbing konusunda ortaya çıkan ekonomik ve sosyolojik nedenleri ortaya koyarak farkındalık oluşturmak maksadıyla Çevre ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mobbing kapsamında rehber hazırlamıştır. Bu rehberde; iş yerlerinde bir ya da birden fazla kişinin hedef seçtiği diğer kişi veya kişilere yönelik belirli bir süreç içerisinde sistemli olarak devam eden ya da gerçekleştirilen yıldırma, pasif hale getirme veya işten uzaklaştırmayı amaç edinen; mağdurun kişiliğinde, mesleki, sosyal veya sağlık durumunda zarara sebebiyet veren kasıtlı ve olumsuz davranışlar bütünü tanımlaması yapılmıştır.[18] Bu tanımda; iş yeri, hedef seçilen mağdur, belirli bir süreç, sistematiklik, yıldırma, pasifize etme veya işten çıkarma amacı, mağdurda zarara sebep olma, kasıtlılık unsurları kullanılarak kapsamlı bir tanımlama yapılmıştır.

Türkiye'nin ilk mobbing davası olarak kayıtlara geçen Ankara 8'inci İş Mahkemesinde görülen ve Yargıtay tarafından onanan mahkeme kararında mobbing, iş yerinde mağdurların üstlerinin, eşit düzeyde çalışanların ya da astlarının sistematik olarak uyguladığı tehdit, şiddet, kötü muamele, aşağılayıcı ifadeler kullanma vb. davranışlar olarak tanımlanmıştır.[19] Bu tanımda, mobbing türleri üstten asta, asttan üste ve eşitler arası olacak şekilde örneklendirilerek sistematiklik vurgusu yapılmıştır.

---

[18] "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi" (Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014), s.9, www.csgb.gov.tr/yayinlar/raporlar/calima-hayati/.

[19] Ankara 8'inci İş Mahkemesi, 20 Aralık 2006, E.2006/19, K.2006/625, (E.T.: 18.12.2020, https://www.bariserdem.com/pdf/mobbing.pdf).

Anayasa Mahkemesi'nin Fecir Ergün Turan kararında mobbing; iş yerlerinde dışlama, yıldırma, pasifize etme ya da işten uzaklaştırma amacıyla çalışanlara yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süreçte sistematik biçimde tekrarlayan, mağdurların kişilik değerlerinde, mesleki durumlarında, sosyal ilişkilerinde ve özellikle ruh sağlıklarında zarara sebep olan, mağdurların hayatlarına etki bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmış, kasten yapılan olumsuz davranışlar ve tutumlar bütünü olarak ifade edilmiştir.[20] Anayasa Mahkemesi bu kararıyla; iş yerinde gerçekleşme, süreklilik, sistematiklik, amaç, zarar ve kasıtlılık ekseninde bir tanımlama yapmış, ancak tanımda "*çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşma*" gibi sınırları belirsiz ve tereddütlerin yaşanabileceği bir ilkeyi tanıma dâhil etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin tanımı ile T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı rehberindeki tanımlama büyük ölçüde örtüşmekte olup tek farkı çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşma koşulunun aranmasıdır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında; mobbing aynı ortamda ya da aynı organizasyon içinde bir veya birden fazla kişinin, diğer bir kişiye yönelik belli bir amaçla, sistemli olarak, korku, endişe, yılgınlık, bıkkınlık, tedirginlik, sıkıntı, bunalım veya kaygı yaratacak tutum ya da davranışlarla psikolojik baskı oluşturarak kişinin istenilen şekilde davranmasını veya davranmamasını sağlama, ortak kullanım alanlarından uzaklaştırma, güçsüzleştirme, değersizleştirme, aşağılama, küçük düşürme veya pasifize etme çabaları olarak ifade edilmiştir.[21] Yargıtay'ın bu tanımında; iş yeri, amaç, zarar ve sistematiklik göze çarpmakta iken kasıtlılığa ve sürece dair herhangi bir ifade kullanılmaması, her olayın kendi şartları ve özelliklerine göre değerlendirme yapılmasının daha uygun olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Danıştay 2'nci Dairesi mobbingin: bir kişi ya da bir grup tarafından başka bir kişiye ya da gruba yönelik belirli bir süre içerisinde ve sistematik olarak gerçekleştirilen ve devam eden, kişiyi işten uzaklaştırma, pasif duruma getirme ya da yıldırma kastıyla mağdurun kişilik değerlerinde, mesleki, sosyal ve sağlık

[20] Fecir Ergün Turan başvurusu, No. 2014/10590, AYM, 05 Aralık 2017. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), , para.48.

[21] Yargıtay 22HD, E.2017/40481, K.2018/199, 05 Şubat 2019, (E.T.: 21.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

durumlarında zarara sebep olan olumsuz davranışlar ve tutumlar bütünü olarak tanımlandığını belirtmiştir. [22]

Hem hukuk düzeninde hem de doktrinde yapılan tanımları incelediğimizde; mobbing teriminin karmaşık yapısı, mobbing sebepleri ve eylemlerinin çeşitliliği nedeniyle kesin ve net sınırlar belirlemek ve genel bir tanım yapmak yerinde olmayacaktır.

Hukuk düzeninde, mevzuatta, doktrinde ve yargı kararlarında ortak bir tanımlama yerine ağırlıklı olarak mobbingin unsurları öne çıkarılmıştır. Her ne kadar kalıplaşmış ve herkes tarafından kabul edilebilir hukuki bir düzenleme ve tanımlama yapılamamışsa da "*sistematiklik, süreklilik, zarar, amaç, sıklık ve kasıtlı davranışlar*" ifadeleri üzerinde ortak bir uzlaşı vardır diyebiliriz.

Ülkemizde son 15-20 yıllık dönemde tartışılan ve araştırılan mobbing, yargı kararlarında daha net bir şekilde ele alınmaya, konu hakkında yapılan birçok akademik çalışma ile de farkındalık oluşturulmaya başlanmıştır.

1.3. MOBBİNGİN BENZER KAVRAMLARDAN FARKI

Hayatımızda çok sık kullandığımız bazı terimlerin mobbingle benzerlik taşıması kavram kargaşasına sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca, mağdurun psikolojik, sosyolojik ve kültürel durumu, her türlü olumsuzluğun mobbing olarak yorumlanmasına sebep olabilmektedir. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar, yetersizlik veya liyakatsizliklerini perdelemek amacıyla kendilerine mobbing uygulandığı iddiasıyla iletişim çatışması[23] yaratarak bir savunma mekanizması oluşturabilmektedirler.

---

[22] Danıştay 2D, E.2015/6046, K.2017/6537, 25 Ekim 2017, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[23] İletişim çatışması: farklı amaçları gerçekleştirmek ve/veya güçlü bir onaylamamayı ifade etmek amacıyla birbirlerine karşı anlaşmazlık davranışı sergileyen bireylerin durumu. "İletişim Çatışması", E.T.: 18 Ocak 2021, www.acikders.ankara.edu.tr.

Günümüz ekonomik koşullarında son dönemde kamu kurumlarında da mobbing bir kurumsal politika haline getirilerek personelin işten çıkarılması, istifa etmesi veya emekli olması için bir baskı aracı olarak kullanılır hale gelmiştir.

1.3.1. Şiddet

Dünya Sağlık Örgütü şiddeti; kişinin kendisine veya başka birisine kasıtlı olarak fiziksel bir güç ya da baskı yöneltmesi ve sonucunda zarar olarak yaralanma, ölüm, psikolojik sorunların ortaya çıkması ya da bu zararların meydana gelme ihtimalinin yüksek olması olarak tanımlamaktadır.[24]

Şiddet, içinde fiziksel eylem barındıran fiili saldırı ya da fiili taciz, eşyaya zarar verme, tehdit vb. suçları meydana getiren tutum ve davranışlardan oluşmakta iken mobbing, fiziksel boyutu olmayan ve psikolojik olarak ortaya çıkan fiiller ya da davranışlardır.[25] Şiddet bir kerelik meydana gelen olaylar[26] olmasına rağmen mobbing tekrarlanan eylemler şeklinde sistematik olarak uygulanan ve içinde şiddette barındıran olaylar[27] bütünüdür.

Özetle, mobbing olgusunun şiddet eylemlerini de kapsadığını, olağan hayatın içindeki küçük çaplı çatışmaların belirli bir süreç içerisinde ve sistemli olarak gerçekleşmesi durumunda mobbinge dönüşebildiğini söyleyebiliriz.

1.3.2. Zorbalık

Zorbalık fiziksel, duygusal ve psikolojik boyutu olan bir olgudur.[28] Amerika merkezli "*İşyeri Zorbalığı Enstitüsü (Workplace Bullying Institute)*" zorbalığı; sözlü taciz, tehdit, gözdağı verme, aşağılama, işe müdahale etme, işin yapılmasını engelleme ve benzeri saldırgan tutum ve davranışların bir veya birden fazla kişiye yöneltilmesi

---

[24] Salih Dursun, "İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3/1 (2012): s.106.

[25] "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", s.11.

[26] Meltem Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (İstanbul: Derin Yayınları, 2008), s.11.

[27] Pınar Tınaz v.dğr., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (İstanbul: Beta Basım Yayın, 2008), s.45.

[28] Berna Bridge, *Zorbalık-Mobbing: Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri*, 2. Bs (İstanbul: Beyaz Yayınları, 2010), s.13-14.

olarak tanımlamaktadır.[29] Özetle zorbalıkta, hedef alınan mağduru kontrol altında tutmak maksadıyla tekrarlanan zararlı ve kasıtlı davranışlar bulunmaktadır.[30]

Zorbalık, mobbingden farklı olarak fiziksel saldırı ya da tehdit anlamlarına da gelmekte iken mobbing açık ve net bir biçimde anlaşılması oldukça zor her türlü küçük düşürücü ve zarar verici tutum ve davranışları da içermektedir. Mobbing sürecinde zorbalığa kıyasla fiziksel şiddet nadiren görülmektedir ve sonuçları mağdur açısından hem fiziksel hem de psikolojik olabilmektedir.[31]

Zorbalık ve mobbing arasındaki diğer farklar ise zorbalıkta genellikle bir kişi tarafından başka bir kişiye yönelik saldırı söz konusu iken mobbingde kalabalık bir grubun bir kişiyi hedef alarak yaptığı olumsuz davranışlar vardır. Zorbalıkta genellikle üst durumundaki yönetici astını hedef almakta iken mobbingde bu süreç çalışma arkadaşları arasında, üstten asta ya da asttan üste şeklinde gerçekleşmektedir.[32]

1.3.3. Stres

Stres, çalışana uygulanan psikolojik veya fiziksel baskı ya da tehdit sonucunda çalışanın vücudunda meydana gelen fizyolojik ve psikolojik tepkidir. Stres, kamu çalışanı hayatını olumsuz etkilemekle beraber verimliliğin azalmasına, kişinin görevine kayıtsızlığına, çalışma ortamında huzur ve sükûnun bozulmasına, çalışanlarda işe karşı ciddi isteksizliklerin oluşmasına sebep olur.[33]

---

[29] Dan Calvin, "Workplace Bullying Statutes And The Potential Effect On Small Business, Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal", *Ohio State University. Moritz College of Law* 7/1 (2012): s.167.

[30] Ahmet Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20/2 (2016): s.398.

[31] Sibel Polat, *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013), s.82; Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", s.85-86.

[32] Işıl Karatuna - Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma* (Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık, 2010), s.8-9.

[33] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.41-43.

Stres ve mobbing iç içe geçmiş kavramlardır. Stres düzeyi, belirli seviyede kalması halinde hem bireysel hem de örgütsel başarıyı arttırabilir, ancak yüksek seviyelerde olması halinde çok büyük psikolojik sorunlara neden olabilir.[34]

Stres, hem mobbinge giden süreçte önemli bir etken ve araç hem de mobbing sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu sebeple, stresin dozunun artması, mobbing olasılığını güçlendirmektedir.[35]

1.3.4. Çatışma

Çatışma, asgari iki kişinin veya grupta bulunan bireylerin kıt kaynakları veya mevcut faaliyetleri paylaşımı esnasında kişi ya da gruplar arasındaki statü, inanç, amaç, kariyer, değer, anlayış vb. farklılıklardan kaynaklanan uyuşmazlık ya da anlaşmazlıklar olarak tanımlanabilir.[36] Sonuç olarak; çatışmanın esasını anlaşmazlık, uyumsuzluk veya karşılıklı mücadele oluşturmaktadır.

Çatışma, genellikle bir veya birkaç kez yaşanırken taraflar üzerinde sürekli baskı ve tehdit oluşturmaz. Mobbingde ise taraflar tam tersine kendilerini baskı ve tehdit altında hissederler. Çatışma hiçbir zaman örgütsel bir politika olarak kullanılmazken, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından uygulanabilen örgüt politikası olarak kullanılabilir. Mobbingde, fail mağdura baskın gelmeye çalışmakta ve süreci oluşturmakta iken, çatışmada ise iki tarafta birbirine üstün gelme çabasında olup kendi fikir ve anlayışını kabul ettirme gayretindedir. Ayrıca, mobbingde gayriahlaki ya da kişiliğe haksız saldırı şeklinde ortaya çıkan davranışlar, belirli bir süre zarfında belirli aralıklarla tekrarlanmakta ve sonuçları çok ağır olabilmektedir.[37]

---

[34] Ömer Okan Fettahoğlu, *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama* (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s.33.

[35] Şaban Çobanoğlu, *Mobbing-İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (İstanbul: Timaş Yayınları, 2005), s.19.

[36] M.Şerif Şimşek v.dğr., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 7. Bs (Ankara: Gazi Kitabevi, 2011), s.352.

[37] Tuncer Asunakutlu - Barış Safran, "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 6/11 (01 Haziran 2006): s.113-115; Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", s.86.

1.3.5. Psikolojik Baskı

Mobbing yerine en sık kullanılan kavram "psikolojik baskı"dır. Kişinin psikolojisi ya da iradesi üzerine yapılan her türlü zorlayıcı ve baskılayıcı tutum, davranış veya eylem bir manevi baskıya dönüşerek psikolojik baskı ya da mobbing halini alabilir[38]. Psikolojik baskı, sistematiklik ve süreklilik unsurlarını taşımaz, ancak mobbingde süreklilik ve sistematiklik söz konusudur.

1.4. MOBBİNG TÜRLERİ

1.4.1. Yatay Mobbing

Yatay mobbing, aynı ya da benzer statü veya pozisyonlarda görev yapan kamu çalışanlarının tek yönlü, çift yönlü ya da bir grup üyeleri tarafından tek bir çalışana uyguladıkları mobbing şeklidir. Kariyer hedefleri doğrultusunda oluşan rekabet ortamı nedeniyle birbirlerine karşı üstünlük sağlamaya çalışan kamu çalışanları birbirlerine karşı yatay mobbing uygulayabilmektedir. Özellikle yükselme imkânı bulunan kadrolarda görev yapanlar, kurumsal imkânlardan maddi ve manevi getirisi yüksek olan yurt dışı görevlere gitmek, görev dağılımında üstünlük sağlamak ve kariyer basamaklarını mümkün olan en kısa sürede çıkmak maksadıyla saldırgan davranışlarda bulunabilmektedirler.[39]

Yatay mobbingin öne çıkan sebepleri; failin iş ortamında kendisinin yerine geçme potansiyeli olan kişiden korkması nedeniyle bir nevi yarışa girmesi, farklı bakış açısı ve kişiliği olan birisinin iş ortamındaki dengeleri bozacağı düşüncesi ya da bir önceki görev yerinin olumsuz özelliklerini taşıdığına dair kanaat oluşması, kamu çalışanının ırk, siyasi görüş ya da hayat tarzı olarak kurum kültürü ile uyuşmaması olarak belirtilebilir.[40] Sistem içerisinde birbiri ile iletişim kurma ve işin gerçekleşebilmesi için birbirine bağımlı eşitlerin ortaya çıkardıkları kötü niyetli saldırgan eylemler yatay mobbinge neden olmaktadır.

---

[38] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.403-404.

[39] Bilgi Çağlar, *Kamuda Mobbing (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016), s.50-51.

[40] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.134.

1.4.2. Dikey Mobbing

Kanuni düzenlemelere dayanan hiyerarşik yapı ve kurum kültürü içindeki ilişkilerin yoğun olması sebebiyle kamuda dikey mobbing sıkça görülmektedir. Ancak, aşağıdan yukarıya da mobbing eylemleri mevcuttur. Dikey mobbingde; fail ile mağdur arasında hiyerarşik bir statü farkı bulunması zorunludur.[41] Hiyerarşik yapılanmadaki yetki ve sorumluluk düzeyleri ve güç ilişkileri nedeniyle ortaya çıkan psikolojik yıldırma davranışları mobbinge sebep olmaktadır.[42]

Dikey mobbingde ön plana çıkan sebepler; üst pozisyonundaki yöneticinin kendisine nazaran daha fazla çaba gösteren ve başarılı olan bir astının mevcudiyeti ve hatta bu astın yöneticinin yerine geçebilecek kadar öne çıkması durumunda sosyal duruşun tehlikeye girmesi, amir ile ast arasındaki yaş farkı sebebiyle amirin pozisyonunu kaybetme korkusuna kapılması, kurum tarafından kayrılan bireyin kendisine olan güveninden kaynaklı olarak dilediği her şeyi yapabilmesine imkân sağlanması, ast-üst arasındaki politik, felsefi, dini inanç vb. görüş farklılıkları olması nedeniyle ortaya çıkan ilişkilerdir.[43]

Kamu kurumlarında kayırmacılık, hemşericilik, verimli ve verimsiz kamu çalışanı ayrımı yapılmaması, liyakatin esas alınmaması, performans ölçüm mekanizmalarının akılcı ve rasyonel uygulanmaması, siyasi görüş, dini inanç gibi etkenler dikey mobbing nedeni olabilmektedir.[44]

Asttan üste mobbingde; yapılan olumlu işleri gizleme veya üste iletmeme, üstün sürekli olumsuz işlerini gündeme getirme, dedikodu çarkını işletme, iş yavaşlatma ya da işleri sabote etme söz konusudur.[45] Üstten asta mobbing ise, genellikle kamu çalışanı mağdurun geçici veya sürekli görev yeri değişikliği sonucunu

---

41 Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.124-128.

42 Elif Yücetürk, "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)", *İktisat, İşletme, Finans Dergisi* 20/231 (2005): s.100.

43 Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.124-125.

44 Semra Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (2010): s.87.

45 Hasan Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", *Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi* 2/2 (2004): s.109.

doğurabilmektedir.[46] Örnek verecek olursak; Yargıtay, 14 yıl aralıksız olarak İstanbul'da bir bankada avukat olarak görev yapan davacının önce Adana'ya atamasının yapılarak takiben Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin'de 9 ay boyunca ve 30 kez kısa sürelerle görevlendirilmesini mobbing olarak kabul etmiştir.[47]

Amerika merkezli bir araştırmada; dikey şiddetin, daha çok üstten asta yöneltilmiş bir psikolojik terör olduğu, üstten asta yöneltilen mobbing oranı %85,5 iken eşitler arası mobbing oranının %15,7 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonuç, üstten asta mobbingin kamusal güç ve otorite ile birlikte yaygın bir hale geldiğini göstermektedir.[48]

1.5. MOBBİNGİN TARAFLARI

Her sosyal ilişkide asgari iki taraf bulunmasına rağmen mobbingde taraf sayısı üçtür. Bunlar; mağdur (kurban), fail (uygulayıcı, saldırgan, tacizci, zorba) ve tanık (izleyici, göz yuman) olarak sıralanabilir. Bu gruplarda yer alan her kişi bir diğer grubun potansiyel adayı durumundadır. Hayatının bir döneminde mobbing mağduru olan kişi hayatının başka bir döneminde saldırgan ve tehdit içerikli eylemlerle mobbing uygulayabilir.[49]

1.5.1. Mağdur (Kurban)

Mobbinge maruz kalan taraf, mağdur ya da kurban olarak adlandırılır. Doktrinde mağduru tanımlayan, sınırları belirli bir kişilik tipolojisi bulunmamaktadır. Ancak, yaşanan mobbing olayları neticesinde; mobbinge uğrama ihtimali daha yüksek olan kişilik özellikleri belirlenebilir. Araştırmacılar, genellikle kabiliyetli, işine odaklanmış, yaratıcı, farklı ve değişime açık kişilerin mağdur kitlede olduğunu öne sürmektedirler.[50] Özellikle yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan kişiler kendilerinden yüksek mevkide olanların dikkatini çektiği ve onlara karşı potansiyel risk oluşturduğu

---

[46] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.207-211.

[47] Yargıtay HGK, E.2012/9-1925, K.2013/1407, 25 Eylül 2013, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

[48] Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", s.109.

[49] Gönül Dangaç, "Mobbing Türkiye Haber Grubu" (Mobbing Türkiye Zirvesi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, 2010).

[50] Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, s.51.

için mağdur olarak seçilme olasılığı en yüksek gruptur. Ayrıca, hassas, idealist, kendini geliştiren, paylaşımcı, onurlu, şahsiyetli, adalet duygusu yüksek ve stres altında çalışmayı sürdürebilen kişiler de hedef olabilmektedir.[51]

Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing mağduru çalışanlarda; yetki ve görev tanımlarındaki muğlaklık, özlük haklarında sübjektif esasların dikkate alınması, yükselme imkânlarının eşitlik ilkesine aykırı ve sübjektif ölçütlere göre yapılması, ağır iş kollarında görevler verilmesi çalışanın doğrudan mobbing hedefi olmasını kolaylaştırmaktadır.

Yapılan birçok araştırma sonucunda on sekiz farklı türde mağdur profili tespit edilmiştir. Mobbing mağdurlarının bu kadar farklı karakteristik özelliklere sahip olması, ortaya belirli özelliklere sahip mağdur tipi koymayı mümkün kılmamaktadır. Ancak, bir iş ortamında azınlık içinde bulunan kimselerin mobbinge uğrama olasılığı daha fazladır. Kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı yerde erkekler, erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı iş yerinde ise kadınlar, bedensel engelliler, farklı siyasi görüş, dini inanış ya da hayat tarzını benimsemiş kişiler bu duruma örnek verilebilir.[52]

Yalnız, diğerlerine göre farklı, başarıları ile ön plana çıkmayı başarmış kişilerin mobbinge maruz kalma olasılıkları oldukça fazladır. Yapılan inceleme ve araştırmalar neticesinde; mobbing mağdurlarının yaş, statü ve mobbing eylemlerine maruz kalma sıklığı arasında bağlantılar olduğu belirlenmiştir.[53]

1.5.2. Fail (Saldırgan)

Günümüz çalışma ortamlarında ilişkiler çok karmaşık olduğundan failin kişilik özelliklerinin sınırlarını çizerek belirli kişilik özelliklerine dayalı çıkarım yapmak pek mümkün değildir. Failin genel özellikleri; düşmanlık hisleri yüksek, ilgi ve sevgi açlığı olan, övgüye aşırı ihtiyaç duyan silik ve zayıf karakterli, kendilerine sürekli düşman yaratma eğiliminde, suçlayıcı ve yargılayıcı olmalarıdır. Kendilerine hedef olarak

---

[51] Güldane Karslıoğlu Yeni, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz* (Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık, 2013), s.37.

[52] Tınaz v.dğr., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.45.

[53] Dündar Gönen - Aslı Acar, "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37/2 (16 Ocak 2009): s.119.

belirledikleri güçlü düşmanlarını önce zayıflatmak akabinde yok etmek için ellerindeki tüm imkânları kullanabilirler.[54]

Toleransı düşük ve zayıf kurumsal yapılanmaya sahip organizasyonlarda çalışanların diğer çalışanların işten kaçtığını ve işi sevmediğini, istek ve hırslarında eksiklikler bulunduğunu ve sorumluluk duygularının gelişmediğini öne sürerek mobbing failleri olabildikleri savunulmaktadır.[55] Faillerin, idarenin kendileri tanıdığı yetkileri ve makamın gücünü, astlarına karşı atama ve görevlendirme hususlarını, yükselmede rekabet koşullarını mağdurun aleyhine olacak şekilde kullanma potansiyelleri bulunmaktadır.

İş yerinde çalışanlar dışında kalan müşteri, vatandaş, tedarikçi vb. sıfatları taşıyan üçüncü kişilerin mobbing faili olup olamayacağı konusu doktrinde tartışmalıdır. ILO seviye gözetmeksizin yöneticinin iş arkadaşının ve hatta müşterinin mobbing niteliğindeki davranışlarını mobbing olarak kabul etmektedir. Doktrinde; iş yeri dışından üçüncü kişilerin eylemlerini mobbing olarak kabul ederek kavramı geniş yorumlamanın doğru olmadığını, bu nitelikteki eylemlerin TCK esaslarına göre değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürenler bulunmaktadır. Ancak mobbing kim tarafından yapılırsa yapılsın eylemler TCK esaslarına göre suç teşkil ediyorsa her halde TCK kapsamında ele alınacaktır.[56] Kanaatimizce, mobbing faili konusunda iş yerinde çalışan birisi ile bağlantılı olarak iş yerine belirli periyotlarla gelen kişiler tarafından yapılan eylemlerin de mobbing kabul edilmesi, ancak bir ya da birkaç kez iş yerine gelen kişilerce gerçekleştirilen eylemlerin mobbing kabul edilmemesi isabetli olacaktır.

---

54 Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.90.

55 Derya Deniz, *Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleri* (İstanbul: Fam Yayınları, 2012), s.42.

56 Arzu Arslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20/1 (01 Haziran 2014): s.294; M. I. S. Guerrero, "The Development of Moral Harassment(or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation", *Boston College International and Comparative Law Review Student Publications* 27/2 (2004): s.483; Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", s.80.

1.5.3. Tanık (İzleyiciler)

Tanık, mobbing sürecine doğrudan katılmayan, ancak sürecin farkında olan ve uzamasına sebebiyet veren, sürece göz yuman, çoğunlukla müdahale edebilecek statü ve yetenekte olan ve mobbingden etkilenen kişilerdir.[57] Başka bir ifadeyle mobbing tanığı; fail ve mağdur dışındaki çalışanlardan oluşan, sürecin doğrudan tarafı olmayan ama mobbing olgularının farkında olan ve süreçten bir türlü etkilenen kişilerin tamamıdır diyebiliriz.[58]

Yardıma ihtiyaç duyan, gururunun kırılmasından korktuğu için yardım almayı reddeden ya da çekingen kişilik yapısına sahip mağdura karşı mobbing sürecinin dışında kalıyor gibi gözüken ve ortaya çıkan olumsuz eylemlerde dolaylı da olsa payı bulunan tanık, mobbingin bir etkeni haline gelir. Tanıkların, mobbing sürecinin tarafı olması, mobbing sürecini farketmeleri ile başlar. Farketme sürecinde, sessiz kalarak ve aktif ya da pasif rol alarak sürecin etkisinde kalınmakta ve sürece etki edilmektedir. Tanıkların sürece karşı tutum ve davranışları, mobbing sürecinin ya daha şiddetli devam etmesine sebep olur ya da sürecin sona ermesini sağlar. Tanıklar, mobbing sürecinin belirleyicisi konumundadır.[59]

Tanıkların mobbinge sessiz kalmalarının sebebi, sıranın kendilerine geleceği korkusudur.[60] Ancak, eşit statüdeki kamu çalışanları arasında böyle bir korku olası değildir. Yönetici konumundakilerin mobbinge karşı çıkması mağdurun kurtuluşu, sessiz kalması ise mağdurun yıldırılması olacaktır. Özetle; bir iş yerinde mobbing yapılabilmesi, bir nevi mobbinge uğramayan tanıkların mobbinge verdiği pasif desteğin sonucudur denilebilir. [61]

---

57 Nermin Gürhan, *A'dan Z'ye Mobbing* (Ankara: Akademisyen Kitabevi, 2013), s.33.

58 Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.113.

59 Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.54.

60 Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.54.

61 Gönül Dangaç, "Akademik, Hukuksal ve Tıbbi Açıdan Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Yıldırma, Zorbalık)", *Ceza Hukuku Dergisi*, 11 (Aralık 2009): s.26.

1.6. MOBBİNG SEBEPLERİ

Mobbing, tüm iş kollarında ortaya çıkabilecek toplumsal bir sorundur. Uluslararası kuruluşlardan ILO, mobbing kavramını günümüz modern çalışma hayatını ve çalışanlarını çok boyutlu olarak tehdit eden önemli bir faktör olarak görmektedir.[62] Kamu çalışanlarının kişilik özellikleri ve çalışanların birbiri ile olan iletişimi ve etkileşimi, yöneticilerin tavır ve hareketleri, kurum politikaları ve kurum iklimi[63] mobbing sebepleri konusunda belirleyicidir.

Sebepler; mağdur, fail ve çalışma ortamı bakımından üç ayrı kategoride incelenebilir.[64]

Mağdurun güzellik, yaş, zekâ, eğitim gibi öne çıkan özellikleri mobbinge uğramasına sebep olabilmektedir. Bazen çalışanların öne çıkan yetenekleri ve fiziksel özellikleri avantaj olmaktan çıkıp dezavantaja dönüşebilmektedir. Bu duruma, faillerin hayat görüşü ve kişilik özellikleri ile çalışma ortamının iklimi sebep olabilmektedir.[65]

Failin korkaklığı, hırsı, kıskançlığı, ahlaki bozuklukları ve buna benzer kişilik özellikleri mobbing sebeplerinde etken olabilmektedir. Failin kamu kurumundaki pozisyonunu koruma ya da daha iyi bir pozisyona ulaşma isteği kontrolden çıkarak saldırgan bir hal aldığında mobbing için zemin hazır denilebilir. Failin birden fazla olması durumunda izleyici durumunda bulunanlar kendilerinin de hedef olma olasılığını ortadan kaldırmak amacıyla izleyici durumundan fail durumuna geçebilmektedir.[66]

Statü ve yetkilerin kesin olarak belirlenmesi, sert hiyerarşik yapılanma, yenilikten uzak geleneksel örgütlenme, otoritenin zayıflığı, sert çalışma saatleri ve

---

62 Gülay Işkın, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.10.

63 Kurum iklimi; çalışanların kurumsal tutum ve davranışlarının ortaya çıkardığı ve kuruma egemen olan havadır. "Kurum İklimi", E.T.: 18 Kasım 2020, www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-kultur.tr.

64 Selahattin Samet Bilge, "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 65/4 (01 Aralık 2016): s.1258.

65 Güveyi, "Memur Disiplin Hukukunda Mobbing", s.1461.

66 Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.113-115.

koşulları[67], cinsiyet ayrımcılığının yüksek seviyede olması[68], iş birliğinin ve bilgi akışının zayıflığı[69], kapalı alanlarda çalışma yoğunluğu[70] öne çıkan örgütsel sebeplerdir.

İş ortamında; hiyerarşik yapılanma ile birlikte çoğu zaman ortaya otoriter bir idari yönetim anlayışı çıkması, mobbing için uygun bir zemine dönüşmektedir. Hiyerarşik yapıda failin kendisini gizlemesi için oldukça uygun bir ortam oluşabildiğinden idari anlayış mobbingin bir bileşeni haline gelir. Yatay yapılanmada ise, ast-üst ilişkisi söz konusu olmadığından daha esnek bir yönetim anlayışı ortaya çıkmakta olup istikrarsız yönetim, zayıf iletişim, liderlik yapısı, stres faktörleri, çalışanların kendiliğinden harekete geçememesi, pozisyonunu kaybetme korkusu, yeniliklere ve yeni fikirlere kapalı bir ortam oluşması, sürekli rutin faaliyetler döngüsü mobbinge sebep olur.[71]

1.7. MOBBİNGİN ETKİLERİ

Mobbing, fiziksel ve psikolojik yönüyle mağdur üzerinde tüm hayatını etkileyecek derecede kalıcı hasar bırakabilir. Mağdurun çoğu zaman strese bağlı olarak kendisini çevresinden soyutladığı ya da içinde bulunduğu travmanın etkisinden kurtulabilmek maksadıyla ilaç tedavisi almasının kaçınılmaz olduğu açıktır.[72] Ayrıca, mobbing sonucu ortaya çıkan zararlar sadece mağduru değil dalga etkisi yaparak diğer çalışanları, mağdurun ailesini ve yakın çevresini de etkilemektedir.[73]

---

67 Asiye Toker Gökçe, *Mobbing: İşyerinde Yıldırma ve Başa Çıkma Yöntemleri* (Ankara: Pegem Yayınları, 2008), s.41-43.

68 Orhan Koçak - Nihal Hayran, "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli Körfez İlçesi Örneği", *9th International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings* 3/1109-1124 (2011): s.23-25.

69 Necati Cemaloğlu, "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma", *BİLİG Dergisi*, 42 (2007): s.111-126.

70 Sevinç Köse - Şener Uysal, "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa İl Tarım Müdürlüğü Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2010): 261-276.

71 "Psikolojik Tacizin Nedenleri Nedir?", E.T.: 18 Aralık 2020, https://www.tekcan.av.tr/mobbing-nedir#Psikolojik_Tacizin_Nedenleri_Nedir.

72 Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.71.

73 Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", s.89; Charlotte Rayner v.dğr., "A Summary Review of Literatüre Relating to Workplace Bullying", *Journal of Community&Applied Social Psikology* 7 (1997): s.185.

Mobbingde ortaya çıkan etkiler üç derece olarak ele alınmaktadır. Bunlar; birinci derece, ikinci derece ve üçüncü derece etkilerdir. Ancak, her mobbing mağdurunun bu dereceleri aynı yoğunlukta yaşaması beklenemez. Çünkü her insanın eğitimi, kişilik yapısı, düşünce tarzı ve algılama biçimi aynı değildir. Ayrıca, mobbing olgusu her olayda farklılıklar gösterebilmektedir. Bu gerekçelerle, mobbing dereceleri kişinin sübjektif değerlendirmesine göre değişebilir. Mobbingin şiddet dereceleri, mobbing mağdurlarının kendisine yönelik tavır ve davranışlardan hangi oranda ve nasıl etkilenebileceğini ve her bir derecede ne tür problemlerle karşılaşabileceğini açıklamak maksadıyla belirlenmiştir.[74]

1.7.1. Birinci Dereceden Etkiler

Mağdur, öncelikle mobbing karşısında direnç gösterir. Bu durumda mağdurda; uyku düzensizlikleri ve bozuklukları, sinirli ve duygusal hal, ağlama nöbetleri ve dikkat bozuklukları görülebilir.[75]

1.7.2. İkinci Dereceden Etkiler

Bu aşamada, fiziksel ve psikolojik sorunlar ortaya çıkar ve mağdur çalışma ortamına uyumda zorlanmaya başlar. Hipertansiyon, obezite, depresyon, ilaç desteğine ihtiyaç duyma, çok sık sağlık raporu ile izin alma durumları ortaya çıkabilir ve tıbbi destek alınması gerekebilir.[76]

1.7.3. Üçüncü Dereceden Etkiler

Psikolojik ve fiziksel bulguların en ağır haliyle ortaya çıktığı aşamadır. Korku ve stres sebebiyle çalışma ortamında duramaz hale gelen mağdur, şiddetli bunalım, panikatak, kalp krizi ve en son olarak intihar teşebbüsünde bulunma gibi ciddi ve hayati durumlarla karşı karşıya kalabildiğinden mutlak tıbbi destek gerekir. Bu

---

74 Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz,* s.21.

75 Çobanoğlu, *Mobbing-İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri,* s.93.

76 "Mobbing Yardım", E.T.: 04 Mayıs 2021, https://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/.

aşamada mağdurun zorunlu istifa, erken emeklilik ya da işten çıkarılma durumları söz konusudur.[77]

1.8. MOBBİNGİN UNSURLARI

Doktrindeki görüşlerin ve yargı kararlarının mobbingin unsurları konusunda birleştiği ortak noktalar; iş yerinde gerçekleşen, sistemli, belirli zaman aralıkları ile tekrarlanan, işten çıkarma ya da yıldırma amacıyla yapılan mağdurda zarara sebep olan olumsuz davranışlardır.[78]

Mobbing unsurlarında eksiklik varsa mobbinge konu eylemin mobbing kapsamından çıkarılarak kamu çalışanları arasında iletişim problemleri[79], çatışma ya da rekabet olarak nitelendirilmesi söz konusu olacak ve bununla birlikte şartlar mevcutsa haksız fiil sorumluluğu kapsamında tazminat davasına konu yapılabilecektir.

Mobbingin unsurları; iş yerinde gerçekleşmesi, sistematik olması, mağdurda zarara sebep olması, kasıtlılık, yıldırma, pasifize etme ve işten çıkarmak gayesiyle yapılmasıdır.

1.8.1. İş Yerinde Gerçekleşmesi

Günümüzde mobbing, iş ile ilgili bir kavram haline dönüşmüştür. Mobbing eylemlerinin gerçekleşebilmesi için failin ve mağdurun aynı ortamda bulunması ve bu ortamın iş yeri olması durumu aranan bir unsur haline gelmiştir. Çünkü iş yeri dışında herhangi bir ortamdan kaynaklanan eylemlerin mobbing olarak değerlendirilmesi pek mümkün gözükmemektedir. Bu doğrultuda, iş yeri ve iş yerindeki iletişim kavramları incelenmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/1 fıkrasında iş yeri; mal ya da hizmet üretmek gayesiyle maddi ve maddi olmayan tüm unsurlarla işçi-işverenin birlikte örgütlendiği

---

[77] Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz,* s.16.

[78] Asiye Toker Gökçe, *Mobbing İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği* (Ankara: Öğreti Yayınları, 2008), s.6.

[79] İletişim problemi: bulunulan ortamda iletişim kuran ve kurulan kişilerin duygularını ve düşüncelerini karşılıklı olarak açık bir şekilde ifade etmemesi ve tarafların karşılıklı beklentileri karşılayamamasıdır. "İletişim Problemi", E.T.: 04 Mayıs 2021, https://www.psikoterapiatolyesi.com.tr/konular/iletisim-problemlerisorunlari.

birimler olarak tanımlanmış, 2/2 fıkrasında işveren tarafından iş yerinde üretilen mal ya da hizmetle nitelik bağına sahip ve aynı organizasyonda örgütlenmiş yerler ile dinlenmek, yemek, emzirmek, bakım ve muayene yapmak, bedeni ve mesleki eğitim yapmak için tahsis edilen diğer eklentilerin ve araçların da iş yeri kapsamında olduğu, 2/3 fıkrasında iş yerinin, iş yerine bağlı olan yerlerin, eklentilerin ve araçların iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak ele alındığı ifade edilmiştir.

Kamu kurumu tanımı yapılmadan önce kamu kelimesinin anlamına bakacak olursak Türk Dil Kurumu sözlüğünde üç anlamdan bahsedilmektedir. Birinci anlamı; halk hizmetinde bulunan devlet organlarının tamamı, ikinci anlamı; bir ülkedeki halkın tamamı, amme ya da halk, üçüncü anlamı ise; bütün veya heptir.[80] Kamu kurumu, belirli kamu hizmetlerinin yerine getirilebilmesi maksadıyla oluşturulan ve teşkil edilen kamu tüzel kişiliğine sahip örgütlenmedir.[81] Kamu kurumu devlet kurumu anlamında da kullanılmaktadır. Kamu kurumu, devlete, hükümet organlarına ya da bir bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşları kapsayan terim olarak da kullanılmaktadır.[82]

İş yeri kavramından, fail ile mağdurun ast-üst ya da çalışma arkadaşı biçiminde gerçekleşen iş ilişkisi anlaşılmalıdır. Yani, aynı kamu teşkilatlanmasında görev yapan fail ve mağdurun mutlaka fiziki iş yeri çatısı altında birlikte olması şartı aranmaz. Fail ve mağdur aynı teşkilatlanmanın farklı bölümlerinde görev yapabileceği gibi hayatın olağan akışı içerisinde bazı eylemlerin iş yeri dışında gerçekleşmesi de mümkündür.[83]

İş yerinde başlamak ve icra edilen işle ilişkili olmak şartıyla aynı organizasyonda çalışanların astları ya da üstleri arasında mağdurun mesleki kariyerine zarar vermek maksadıyla fiziki iş yeri dışında gerçekleşen yazılı/sözlü veya gerçek/sanal (internet) ortamlarda meydana gelen mobbing niteliğindeki davranışlar da bu çerçevede değerlendirilmelidir.[84] Mobbingin iş yerinde gerçekleşmesinin

---

80 "TDK", E.T.: 18 Aralık 2020, https://www.sozluk.gov.tr.

81 "Hastane Öncesi Dergisi", Nisan 2017, 2 (1): s.30.

82 "Kamu Kurumu Nedir?", E.T.: 05 Ocak 2021, www.milliyet.com.tr/egitim/kamu-kurumu-nedir-kamu-kurum-ve-kuruluşları.

83 Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.420.

84 Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", s.293.

istisnasına örnek; mesai sonrası sürekli telefonla aranarak dinlenme hakkı elinden alınan mağdurun durumudur.

1.8.2. Sistematik Olması

Mobbinge sebep olan eylemlerin belirli bir süre içerisinde ya sürekli ya da belirli aralıklarla tekrar edilerek gerçekleştirilmesi gerekir. Bir veya birkaç defaya mahsus yaşanan tartışmalar ve çatışmalar, hukuk düzeninde mobbing olarak kabul edilmez.

Sistematiklik; mobbinge yol açan eylemlerin birbiriyle bağlantılı olarak mağdurun kişilik haklarına, maddi ve manevi bütünlüğüne zarar veren boyuta ulaşması olarak ele alınmaktadır.[85] Failin yıldırma, yıpratma, sindirme ve sistem dışına itmeye yönelik eylemleri, sistematik olarak gerçekleşmediği sürece mobbing iddiası dayanaktan yoksun olacaktır.[86]

Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi, belirli sürelerde ve sık sık tekrar etmeyen, sürekliliği olmayan, nadiren ya da ara sıra ve birbiriyle bağlantısız olarak gerçekleşen birkaç nezaketsiz, kaba, etik dışı ve üzücü tutum ve davranışlardan mobbing olarak bahsedilemeyeceğini belirterek dava konusu somut olaydaki tanık beyanlarında davacıya baskı uygulandığının gerçeği yansıtmadığı, davacının verilen görevleri istenilen seviyede yapmadığı ve aksaklıklara mahal verdiği sonucuna ulaşılması sebebiyle mobbinge yönelik iddiaların reddi gerekmesine rağmen kabulüne karar veren ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.[87]

Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi bir başka kararında; davacının işverence iki-üç gün süreyle iş yerine ait çay ocağında bekletildiğinin yapılan denetim ve teftişlerde tespit edildiğini ifade etmiş; ancak bu durumu mobbing değil, onur kırıcı davranış

---

85 Mustafa Ruhan Erdem - Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 88 (2010): s.264-265; Yargıtay 9HD, E.2010/38293, K.2013/5390, 12 Şubat 2013, (E.T. : 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

86 Yargıtay 9HD, E.2012/2473, K.2014/2959 (04 Şubat 2014).

87 Yargıtay 9HD, E.2018/6416, K.2018/15791, 13 Eylül 2018, (E.T.: 21.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

olarak kabul etmiştir. Mobbing için işçinin hedef alınması, belirli sıklıkla ve sistematik olarak tekrar eden birbiriyle bağlantılı eylemlerin olması şartı aranmıştır.[88]

Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi[89]; davacının görev yaptığı birimdeki müdür değişikliği sonrasında yeni müdürüyle problemler yaşadığı, iş koşullarında davacı aleyhinde değişiklikler yapıldığı dava dosyasındaki delillerle sabit olsa da davacıyı hedef alan sürekli ve sistemli bir baskı oluşmadığı gerekçesiyle davacının tazminat talebinin reddine karar vermiştir.

Kamu çalışanı anlık tepkiler, olaylar ya da davranışlar neticesinde değil, sistematik olarak işleyen bir süreçte ve failin davranışlarının hedefi olarak mağdur olmaktadır. Her ne kadar bilimsel çalışmalarda mobbing eylemlerinin en az altı ay süreyle devam etmesi[90] gerektiğinden bahsedilse de süre sınırının her olayın kendi özellikleri içerisinde değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı açıktır. Olumsuz eylemlere maruz kalan mağdurun hakkının hukuk düzeni tarafından korunabilmesi için olaya özgü olarak belirlenecek makul bir sürenin yargı tarafından mahkeme aşamasında belirlenmesi doğru sonuçlar verebilir. Yargıtay, mobbing kararlarında süre ölçütünde[91] mağdur üzerinde sürekli bir baskı kurulup kurulmadığını dikkate almaktadır.[92]

Doktrinde mobbing süresi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir süreç olan mobbing için net ve kesin süre ölçütü belirlemenin doğru olmadığı ve her olayın kendi özelinde değerlendirilmesinin daha isabetli bir yol olacağı savunulmaktadır.[93] Ayrıca, mobbingde sıklık ve süre sınırlaması yapılamayacağı, mağdura yönelik

---

88 Yargıtay 22HD, E.2015/2103, K.2016/10581, 12 Nisan 2016, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

89 Yargıtay 9HD, E.2012/2473, K.2014/2959, 04 Şubat 2014, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

90 Tınaz v.dğr., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),* s.40.

91 Yargıtay 22HD, E.2013/11788, K.2014/14008, 22 Mayıs 2014, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

92 Yargıtay 9HD, E.2012/2473, K.2014/2959 (04 Şubat 2014).

93 Huriye Reyhan Demircioğlu, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11/1 (01 Haziran 2007): s.119.

gerçekleştirilen ilk mobbing eylemi ile de mobbingin gerçekleşebileceği ileri sürülmektedir.[94]

TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu raporunda, mobbing sürecinin asgari 6 ay olmak üzere yaklaşık 15 ay sürdüğü ve ciddi etkilerinin 29-46 ay aralığında devam ettiği belirtilmiştir.[95] Sürecin alt sınırının altı ay olarak kabul edilmesi sınırlandırıcı bir etken olarak kabul edilebileceği gibi, altı aydan kısa süreli olup katlanılamayacak derecede şiddetli davranış ve uygulamaların da her olayın kendi özellikleri kapsamında mobbing olup olmadığının değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Mobbingin mesai saatleri dışında da gerçekleşmesi mümkündür. Bu kapsamda, mesai saatleri dışında gerçekleştirilen mobbinge yönelik eylemler diğer şartları taşıması halinde mobbing olgusunu oluşturur.[96] Normal iş akışının üzerinde iş yükü verilen mağdurun işini tamamlamadan mesaiyi terk etmemesine yönelik verilen talimatı takiben fail tarafından mağdurun sürekli telefonla aranması ve işin tamamlanıp tamamlanmadığının sorulması ya da işi evine götüren mağdurun telefonla sürekli taciz edilmesi kamuda karşılaşılabilen mesai dışı örneklerdir.

1.8.3. Mağdurda Zarara Sebep Olması

Mobbingin hedefi, insan onuru ve itibarıdır. İnsan onuru; başka hiçbir esasa dayanmaksızın sırf insanın var olmasından kaynaklanan bir olgudur. Her insan şüphesiz ki onuruna ve şerefine saygı gösterilmesini bekler.[97] 1982 Anayasası'nın 17'nci maddesinde insan onur ve saygınlığı koruma altına alınmıştır. Mobbinge konu eylemler her şeyden önce insan haysiyetinin dokunulmazlığına aykırılık oluşturur. Mobbingin meydana getirebileceği zararlar kişinin hukuksal, ahlaksal, mesleki onur ve saygınlığına ilişkin olabilir.

---

94 Gökçe, *Mobbing: İşyerinde Yıldırma ve Başa Çıkma Yöntemleri*, s.20.

95 Gökalp İzmir - Aygül Fazlıoğlu, "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu" (Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2010), s.16, https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/2292.

96 Güldane Karslıoğlu, *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz* (Ankara: Türkmetal Yayınları, 2013), s.32.

97 Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, s.64-65.

İş yerinde ortaya çıkan olumsuzluklar ve sıkıntılar mesai saatleri dışında da mağduru etkilemeye başlarsa uykusuzluk, huzursuzluk ve fizyolojik hastalıklar kendini gösterir. Mağdurun sahip olduğu duygusal bozuklukları; kimsenin onunla iletişime geçmek istememesi ve onun düşüncelerini anlamaması, soyutlanma, durumu izah için gerekli delilleri ortaya koyamamanın zorlukları nedeniyle hukuki yollara başvurmaktan kaçınması, sorunlu kişi ilan edilmemek için psikolojik destek ve tedavi almaktan kaçınılması, yaşanılan baskının adının tam olarak konulamaması sebepleriyle süreç uzun bir zamana yayılır. Bu süreçte; mağdurda depresyon, ağlama nöbetleri, alınganlık, unutkanlık, öfke nöbetleri gözlemlenebilir ve hatta intihar bile yaşanabilir.[98]

Özetle; mobbing süreci basit fiziksel ve ruhsal bozukluklardan intihara kadar uzanabilen bir olgudur. Mağduru bunalıma sürükleyerek intihara teşebbüs etmesine, kalıcı ruhsal ya da fiziksel zararlara sebep olmasına yol açan mobbing eylemleri için içtihatla kapsamlı ve kapsayıcı tedbirler uygulanabilir.

1.8.4. Kasıtlılık

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 21'inci maddesi 1 fıkrası kapsamında suçun oluşması safhasında kast unsuru aranır. Kast, suçun kanuni tanımında belirtilen unsurlarda bilme ve isteme ölçütlerinin gerçekleşmesidir. Kast unsurunu TCK'daki tanımına bakarak doğrudan mobbinge uygulayamayız, çünkü mobbing bir suç olarak kanunda açıkça tanımlanmamıştır ve bu ceza hukukunun "kanunsuz, suç ve ceza olmaz" prensibine aykırılık teşkil eder. Kastı mobbinge yönelik yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla ortaya konan davranışlar zincirinin bilme ve isteme ölçütleri oluşturur. Yani, bilerek ve isteyerek mağduru yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırmaya yönelik gerçekleştirilen davranışlarda kasıtlılık unsuru gerçekleşmiştir diyebiliriz. Belirli bir amaca yönelmemiş eylemlerde kasıtlılık unsuru eksik kaldığından mobbing oluşmaz.

Sürekli ve sistematik olarak gerçekleştirilen eylemlerin manevi unsuru kasttır. Ancak, kast ile yöneticinin mevzuata uygun yetki kullanımının karıştırılmaması

[98] Güveyi, "Memur Disiplin Hukukunda Mobbing", s.1462.

gerekir. Tam da bu noktada bakılması gereken husus; mobbing olduğu iddia edilen davranışın iş yerindeki belirli çalışanları hedefleyen bireysel bir davranış mı yoksa iş yerindeki tüm çalışanlara yönelik kollektif bir davranış mı sorusudur. Kasıt unsuru incelenirken mobbing olduğu iddia edilen davranıştaki amaç irdelenmelidir. Bahse konu davranışta, kişinin yıldırılması ve işten uzaklaştırılması mı yoksa mobbing olarak adlandırılmayacak yerinde bir davranışla rekabet ortamı oluşturularak başarının ve iş verimliliğinin arttırılması mı hedefleniyor durumuna açıklama getirilmelidir.[99]

Kastta, failin amacı mağduru istediği şekilde davranmaya ya da davranmamaya zorlamak için yıldırma, sindirme ya da işten çıkarma amacıyla mobbing eylemlerini kullanması ve bunun sonuçlarını bilerek ve isteyerek yapması iken yöneticinin mevzuata uygun yetki kullanımında ise yöneticinin amacı kamu hizmetinin mevzuat esaslarına göre yürütülmesini sağlamak maksadıyla mevzuatta belirlenen kurallara uygun davranışlar sergilemesidir. Mesaiye geç gelmeyi alışkanlık haline getiren kamu çalışanına disiplin işlemi yapılması mevzuata uygun yetki kullanımı iken personelin terfi etmesini engellemek maksadıyla bir iki dakikalık geç kalmayı disiplin suçu olarak görüp disiplin işlemi yapılması kasten mobbing davranışıdır.

Fail tarafından planlı ve kasıtlı bir şekilde uygulanan eylemler, genel anlamda mağdurun yıldırılması, pasifize edilmesi ve duygusal baskı altına alınması ile ilgili olmaktadır.[100] Mobbinge yönelik eylemlerde belirli bir amaca yönelik kasıtlı eylemlerin gerçekleştirilmesi gerekir. Kasıtsız eylemler mobbing kapsamında değerlendirilemez. Fail eylemleri bilerek ve isteyerek yaparsa eylemin niteliğini ayırt edip etmemesi, yaptığı eylemlerin mobbinge sebep olup olmadığını veya hukuka aykırı olup olmadığını bilmemesi anlam ifade etmez. Özetle, birkaç defa gerçekleştirilen ve baskı yaratmayan mobbing eylemlerinin sistematik bir biçimde belirli bir süre tekrarlanması halinde kast unsuru gerçekleşmiş olur.[101]

---

[99] Sarper Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, 9. Bs (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013), s.409; Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu (Yayımlanmamış Doktora Tezi)* (2003), s.553; Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", s.296.

[100] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.102-103.

[101] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.104-108.

Taksirle mobbing eylemlerinin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmakla ortaya çıkan taksirin kamu kurumlarında gerçekleşmesi muhtemel mobbing eylemlerine temel teşkil etmesi hem aklen hem de hukuken mümkün gözükmemektedir.

Sonuç olarak, mobbing sürecinde fail, mobbing eylemlerinde bulunma bilinci ile hareket ederek mağdurda ortaya çıkabilecek zararları öngörmelidir. Mobbing eylemlerinin bilerek ve istenerek uygulanması ile kast unsuru meydana gelir. Failin öngördüğü zararın mağdurda oluşmaması, kasten hareket edilmediğini göstermez.[102]

1.8.5. Yıldırma, Pasifize Etme ve İşten Uzaklaştırma Amacıyla Yapılması

Mobbing, belirli bir amacı gerçekleştirmek için uygulanabilir. Bu sebeple mobbing eylemlerinin belirli bir sıklıkta ve sistematik olarak gerçekleşmesi gerekir. İstenilen amaç gerçekleşmişse bu durum beraberinde maddi ya da manevi zarara da sebep olacaktır.[103]

Doktrinde amaç konusunda; "iş hayatından dışlama"[104] olduğunu ileri sürenler ya da "amaç ne olursa olsun mağdura yönelik kasıtlı ve sistemli bir biçimde uygulanan psikososyal bir saldırı olarak tanımlayıp amacın önemli olmadığını"[105] vurgulayanlar bulunmaktadır. Yargıtay'a göre ise; mobbing nedenleri farklılık göstermekle birlikte amaç, çoğu defa mağdurun iş ortamından ayrılmasının sağlanmasıdır.[106]

Sıradan kaba davranışlar, iş ilişkilerinden kaynaklı karşılıklı çatışmalar, iletişim arızaları vb. durumlar mobbing için yeterli değildir. Hedef seçilen mağdura yönelik sistematik olarak yıldırma, pasifize etme ve nihayetinde işten uzaklaştırma amacı taşıyan davranışlar mobbinge konu olabilir.

---

[102] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.429.

[103] Helen Cowie v.dğr., "Measuring workplace bullying", *Aggression and Violent Behavior* 7/1 (01 Ocak 2002): 33-51.

[104] Gökçe, *Mobbing İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, s.36.

[105] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.4; Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler* (İstanbul: Legal Yayınevi, 2017), s.43-44.

[106] Yargıtay 7HD, E. 2015/36983, K. 2016/6330, 15 Mart 2016, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

1.9. MOBBİNG NİTELİĞİNDEKİ FİİLLER

Leymann, mobbinge yönelik davranışları beş kategoriye ayırarak incelemiştir. Bunlar; iletişim alanına yönelik saldırılar, sosyal temaslara yönelik saldırılar, itibar ve saygınlığa yönelik saldırılar, statü ve kariyeri hedef alan saldırılar ve sağlığa yönelik saldırı ve tehditlerdir. Her biri ayrı ayrı mobbing için yeterli kabul edilmekte olup hepsinin bir arada bulunması şartı aranmaz.[107]

Türk Hukukunda en sık kullanılan mobbing eylemleri; asılsız dedikodu yaymak, kişinin fikir ve düşünceleri üzerinden saldırmak, mesleki kariyerini olumsuz etkilemek maksadıyla ağır çalışma koşulları oluşturmaktır.[108]

Emeğe dayalı ve insani ilişkilerin yoğun olduğu sağlık, eğitim ve güvenlik gibi kamusal alanlarda mobbing eylemlerinin daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir. Özellikle sağlık sektöründe olduğu gibi farklı mesleklerden kişilerin bir arada hizmet vermesi, personelin tavır ve davranışlarının ortak amaca göre yönlendirilmesini ve yönetilmesini güçleştirmektedir.[109]

Kamu kurumlarında kurum içi çatışmalarda bazı idarecilerin emir ve talimatlarının astlar tarafından hukuka aykırı olduğu değerlendirmesi mobbingde etkili olmaktadır. Kamu çalışanları, genellikle belirsiz, sınırları netleştirilmemiş ve çelişkili istemlere olumlu cevap vermezler ve bu iletişim çatışmaları nihayetinde mobbinge dönüşebilir.[110]

Yargı kararlarında yer alan ve mobbing kapsamında ele alınan davranışlara örnek olarak; mağdurun seri şekilde uyarılara maruz kalması, yasal bir gerekçe yokken durup dururken bir disiplin soruşturmasına ilişkin bilgilerin ortalığa yayılması, hakaret içeren söylemlerde ve fiziksel şiddete varan eylemlerde bulunulması, tekrar tekrar sözlü ve küfürlü hakaretlere maruz kalınması, yıpratma maksadıyla işten uzaklaştırma ya da çıkarma işlemleri yapılması, banka müdürüne veznede görev verilmesi, ahlaka

---

[107] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.18-19.

[108] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.88.

[109] Leman Turgut, *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.1.

[110] Yücel Ertekin, *Stres ve Yönetim* (Ankara: TOADİE yayınları, 1993), s.23.

aykırı uyarı adı çalışanı göz hapsi altına almak, çalışana verilen söz hakkını sık sık kesmek ya da bu hakkın kullanılmasının engellenmesi. Bazı yabancı mahkeme kararlarında ise bazı davranışların mobbing sayılmayacağı belirtilmiş. Bahse konu davranışlar; çalışanın yaş günü pastasının atılması sebebiyle pastanın bozulması, bir sene içerisinde yedi defa telefonla aranması olarak belirtilebilir.[111] Bahse konu davranışları kategorize ederek inceleyeceğiz.

1.9.1. İletişim Alanına Yapılan Mobbing

Kamuda çok sık rastlanan bir mobbing türüdür. Çalışanın yeterliliklerini ve kapasitesinin görmemezlikten gelinmesi, çalışma ortamında bulunanlarla iletişiminin kesilmesi ya da engellenmesi, yalnızlaştırılmaya çalışılması söz konusudur. İletişim alanına yapılan mobbing, başlangıç safhasında mağdurun reddedilmesi, işi bırakması veya yalnızlaştırılması için bir amaç olarak kullanılabilir.[112]

Genellikle; kendini ifade etme olanaklarının amirler tarafından kısıtlanması, aynı mesleği icra edenler ya da iş arkadaşları tarafından kendini ifade etme imkânlarının sınırlandırılması, konuşma esnasında çok sık konuşmasının kesilmesi, yapılan işlerin olumsuz eleştirilerle değersizleştirilmesi, özel hayatın bile eleştiriye konu edilmesi, doğrudan sözlü ya da yazılı tenkitler ve tehdit içerikli uygulamalarla karşılaşılması, toplu bulunulan bir ortamda yüksek sesle, onur ve kişiliğe yönelik saldırı niteliği taşıyan sözlerle konuşulması bahse konu durumun davranışlara dönüşmüş biçimidir.[113]

1.9.2. Sosyal Temaslara Yönelik Mobbing

Her birey, insan doğası gereği içinde bulunduğu ortamda önemsenmek, kendisine değer verildiğini hissetmek, ortamda söz sahibi ve fikirleri değerli birisi olmak ister. Bireyin kendisine güvenmesi, kendisini geliştirebilmesi, moral ve

---

[111] Murat Akı, "Mobbing (Psikolojik Terör), Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 21 (Mart 2011): s.89.

[112] Gülnur Erdoğan, "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)", *TBB Dergisi*, 83 (2009): s.321.

[113] Serap Özen Çöl, "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (2008): s.110-111.

motivasyonunu her zaman yüksek tutması, sosyal çevrede ne derece kabul gördüğü ile doğrudan ilişkilidir.

Sosyal ilişkilere yönelik mobbing eylemleriine; ortamda bulunan kişilerin mağdurla konuşmak istememesi, dışlamak maksadıyla özel bir çalışma alanı oluşturulması, mağdurun bulunduğu ortamda yokmuş gibi davranılması örnek olarak verilebilir.[114]

Mobbing sürecinin etkisiyle tanık durumundaki kamu çalışanları mağdura karşı ön yargılı davranmaya eğilim gösterirler. Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing mağdurları bir süre sonra sorunlu, uyumsuz, zor ve nevrotik bir insan olarak görülmeye başlar. Mağdur, mobbingin etkisiyle bir süre sonra sosyal temaslarını asgari seviyeye indirgeyerek hem yaptığı işe hem de iş ortamına karşı yabancılaşır ve yalnızlaşır.[115]

Kamu sektöründe uyumsuzluk konusunda siyasi düşünce farklılıkları ve bu minvaldeki sendikal hareketler, siyasi fikirlerin açıkça konuşulması, kurumsal iklime ve kurum kültürüne direnç gösterme gibi faaliyetlerde bulunulması idareye yönelik bir tehdit algısı oluşturmaktadır. Bu tehdit algısı sonucunda idarenin denetim mekanizmasını kullanması, idari yasal işlemler, personelin kurum içerisinde tecrit edilmesi ya da uzmanlık alanına uygun olmayan görev ve sorumluluklar verilmesi, personelin talep ve isteği olmaksızın atama işlemleri uygulanabilmesi vb. durumların yaşandığı süreçlere dönüşebilmektedir.[116]

1.9.3. İtibar ve Saygınlığa Yönelik Mobbing

Mağdurun itibarına, saygınlığına ve kişiliğine yönelik mobbing eylemleri, mağdurun istifa etmesine, erken emeklilik kararı almasına ya da görev yerinin değiştirilmesine sebep olabilir. Bu süreçte; dedikodu, iftira, komik duruma düşürme gayreti, mağdura psikolojik sorunlu gibi davranılması, herhangi fiziksel ya da zihinsel

[114] Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz,* s.18.

[115] Deniz, *Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleri,* s.52.

[116] Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", s.170-173; Fatih Karcıoğlu - Ülke Hilal Çelik, "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 26/1 (2012): s.62.

kusuru varsa alay konusu yapılması, her hareketin taklit edilerek küçümsenmesi, özel hayatın, dini ya da siyasi görüşlerin yerilmesi, verilen kararların olumsuz eleştirilere konu edilmesi, aşağılayıcı sıfat veya unvanlarla hitap edilmesi söz konusu olabilir.[117]

Kamu kurumlarında mağdur personelin itibarını ve saygınlığını hedef alabilmek için kullanılan disiplin soruşturmaları ve disiplin cezaları mobbing sürecindeki en etkili araçlardandır. Özellikle Türkiye'deki uygulamalara bakılacak olursa; mağdurları sindirmek maksadıyla somut gerekçelerden yoksun disiplin işlemleri yapıldığı, hukuka ve hakkaniyete aykırı disiplin cezalarına hükmedildiği tespiti yapılabilmektedir. Amaç, mağdurun iş ortamından uzaklaşmasıdır.[118]

1.9.4. Mesleki Statüye Yönelik Mobbing

Kamu çalışanı, iş ortamında kendini kanıtlamak maksadıyla bu işin en yetkin kişisi olduğunu ve verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirme istek ve çabasını göstermek ister. Ancak, kişi bir mobbing sürecinin mağduru durumunda ise tam tersine kendini göstermesi, mesleğinde başarılı olması ve kariyer olarak ilerlemesi engellenmiş olur. Mağdurun kabiliyetleri görmemezlikten gelinerek herkesin yapabileceği sıradan, rutin, anlamsız ya da özgüveni olumsuz etkileyebilecek, yetilerle uyuşmayan görevlerin verilmesi, verilen işlerin nihai sonuca ulaşmadan yarıda kesilmesi şeklinde duygusal şiddetten oluşan eylemler ortaya çıkabilmektedir. Bu tür durumlarda hedef; mağduru kariyer doyumu ve başarıdan yoksun kılmaktır.[119]

Kamuda mesleki statüye yönelik mobbing eylemleri; devamlı rutin ve aynı işle meşgul edilmesi, verilen işlerin tamamlanmadan geri alınması, ilgi alanı veya kabiliyetleri dışında işler verilmesi suretiyle özgüvenin yok edilmesi, başarısızlıklar gerekçe gösterilerek maddi külfete sebep olabilecek işler verilmesi, çalışma ortamındaki mağdura ait bilgisayar, telefon, masa, sandalye vb. materyallere zarar verilmesi şeklinde gerçekleşebilmektedir.[120]

---

[117] Çöl, "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", s.111.

[118] Güveyi, "Memur Disiplin Hukukunda Mobbing", s.1478.

[119] Çöl, "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", s.110-111.

[120] Yusuf Karakaş, *Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.18.

Mağdur kamu çalışanı, mobbing eylemlerinden korunmak ve strese sebep olan iş ortamından uzaklaşmak için çoğunlukla görev yaptığı iş ortamının değiştirilmesine yönelik talep ve girişimlerde bulunmakta veya idare tarafından bu yol kendisine sunulmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında, idareciler uyumsuz ve sorunlu olarak gösterilen mağdurların hizmetlerin yürütülmesinde sorun oluşturdukları, hizmet kalitesini düşürdükleri ve verimliliği azalttıkları gerekçelerine dayanarak kanunen korunan iş güvencesi hakkı sebebiyle istifa, atama ya da görev değişikliği usullerini yıldırma ve bezdirme yöntemi olarak kullanmaktadır. Mesleki statüye yönelik en önemli ve etkili mobbing yöntemi bireysel performans tespitinde sübjektif ölçütleri kullanarak belirsizlik ve haksızlıkların yapılması ile mağdurun kendisini mesleki kaygı ve endişe içinde bulmasıdır.[121]

1.9.5. Sağlığa Yönelik Mobbing

Kamu çalışanını kanunlarla ve nizamlarla kendisine tevdi edilen görevleri dışında daha ağır işlerde çalıştırmak, korkutmak maksadıyla duvara veya yere bardak, kalem vb. cisimleri fırlatmak gibi şiddet içerikli hareketler ve cinsel saldırı ya da taciz gibi mağdurun sağlığını tehdit edebilecek davranışlar sağlığa yönelik mobbinge örnektir. Mağdurun doğrudan psikolojisini ve vücut bütünlüğünü tehdit eden davranışlar, mobbing sürecinde en onur kırıcı olanlardır.[122] Fiziksel olarak zorlanılabilecek işler verilmesi, fiziksel şiddet uygulanabileceğine yönelik tehdit ve hakaretler, mağdura ait özel eşyalara zarar verilmesi, cinsel taciz uygulanması gibi eylemler sağlığa yönelik mobbing davranışlarında öne çıkarlar.[123]

1.10. MOBBİNGLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Mobbingle mücadele, tüm toplumun sorunudur. Bu sebeple, mücadelenin etkin olabilmesi için bireysel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal yöntemlerin hem kamu

---

[121] Deniz, *Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleri*, s.48.

[122] Çöl, "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", s.111.

[123] Karakaş, *Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.19.

kurumları tarafından hem de kamu çalışanları tarafından çok iyi bir şekilde bilinmesi ve uygulanması gerekir. [124]

1.10.1. Mobbing ile Bireysel Mücadele

Kamu çalışanlarının mobbing gibi ispatı çok zor bir durumla mücadele edebilmesi için öncelikle haklarını ve haklarını ararken çekinmeden hangi usul ve esaslara göre hareket edeceklerini tam olarak bilmesi gerekmektedir. Kamu çalışanı, kendisine verilen görevleri, yürürlükteki mevzuata ve amirlerinin kanunlara uygun emir ve talimatlarına göre en iyi şekilde yerine getirmeye çalışarak mesleki yeterliliklerini en üst düzeye çıkarmaya gayret etmeli ve bu sayede kendilerine güvenlerini oluşturmalıdırlar. Mağdurun kendisini "kurban" durumundan kurtarması, bilinçli ve kontrollü adımlarla mümkün olan tüm alternatifleri değerlendirmesi gerekmektedir.[125]

1.10.2. Mobbing ile Örgütsel Mücadele

Mobbingin sınırları olmadığından her kamu kurumunda görülmesi olasıdır. Bu nedenle, her birimde ortaya çıkması ihtimal dâhilinde olan fail sebebiyle örgütsel mekanizmaların mobbingle mücadele edebilecek işleyişe de sahip olması gerekir.[126] Kamu kurumunun örgütsel yapılanmasında köklü ve sağlam bir örgüt kültürü oluşturulmalı ve bu iş için mutlaka uzman psikologlardan destek alınmalıdır.[127] Kamu kurumunda huzurlu bir ortam oluşturulması, kamu çalışanlarının mobbing konusunda eğitilerek farkındalıklarının arttırılması, örgütsel yaptırımların kesin ve net olarak belirlenmesi ve uygulanması, mobbingi engellemek için alınabilecek tedbirlerdir.

Öncelikle mobbing kurumsal bir sorun olarak görülmeli ve tanımlanmalıdır. Mobbing konusunda personelde farkındalık oluşturulması maksadıyla eğitim ve konferans programları icra edilmelidir. Bu sürecin sonunda mobbinge geçit

---

[124] Rozi Mizrahi, "Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 5/2 (01 Aralık 2003): s.447.

[125] Necla Acun Kapıkıran - Ceren Fiyakalı, "Lise Öğrencilerinde Akran Baskısı ve Problem Çözme", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 8/18 (2005): 11-17.

[126] Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", s.105.

[127] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.192.

vermeyecek bir kurumsal kültür ve iklim oluşturulmalıdır. Bu önlemlere ilaveten danışma ve rehabilitasyon hizmeti de sunulmalıdır.[128]

1.10.3. Mobbing ile Toplumsal Mücadele

Toplumsal mücadelede; günümüz teknolojik imkânları kullanılarak özellikle sosyal medya üzerinden toplum mobbing konusunda bilinçlendirilmeli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 hattı üzerinden uzmanlar kanalıyla mobbing konusunda destek alınmalı, üyelerinin çalışma hayatına yakından ilgi gösteren sendikaların desteği ile mobbing eylemlerinin araştırılması maksadıyla demokratik baskı oluşturulmalı ve sözleşmeli kamu çalışanlarına karşı mobbingin oluşması halinde uygulanacak yaptırım maddeleri sözleşme metinlerine dâhil ettirilmelidir. [129]

1.10.4. Mobbing ile Hukuksal Mücadele

Mobbingle mücadelede en önemli unsur elbette devlettir. Mobbing eylemleri kanuni düzenlemelerle yaptırımlara bağlanmalıdır. Ülkemizde 2006 yılında verilen ilk mobbing kararı ile başlayan süreç son dönemlerde artan mobbing davaları ile devam etmektedir. Bu durumun sonucunda; artık mağdurların hak aramaktan korkmadığı bir dönemin başladığı açıkça ortadır ve bu yüzden yasal düzenleme artık kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Hali hazırda mobbinge yönelik özel bir düzenleme olmamasına rağmen 1982 Anayasası, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu başta olmak üzere ulusal yasal düzenlemelerde ve uluslararası hukuki metinlerde kişilik haklarına yönelik saldırılara karşı yaptırımları düzenleyen birçok hüküm bulunmaktadır.[130]

[128] Davenport v.dğr., *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, s.16.

[129] Mizrahi, "Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri", s.448.

[130] Mizrahi, "Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri", s.448-449.

İKİNCİ BÖLÜM

MOBBİNGİN POZİTİF HUKUKTAKİ YERİ

Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbingle mücadele edebilmek için şüphesiz en önemli araç hukuki düzenlemelerdir. Mobbingle mücadelede temel hak ve özgürlüklere ilişkin normların ihlali ile birlikte kamu çalışanının onurunun, kişilik haklarının ve anayasal haklarının ihlali de söz konusudur.[131] Bu durum sebebiyle her ülkede farklı uygulamalar ve yasal düzenlemeler yolu ile mobbingle mücadele edilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda; doğrudan yasal düzenlemeler yapılması, iş kanunlarına mobbingle mücadele edebilmek için yeni hükümler eklenmesi, gözetme ve eşit davranma borçlarının daha etkili şekilde düzenlenmesi, genel yasalarla mücadele yoluna gidilmesi olağandır. Ayrıca, bazı ülkeler tarafından toplu sözleşmelere mobbingi düzenleyen hükümler konulmakta ve çalışma koşullarını düzenleyen normlara açıklık kazandırılmaktadır.[132]

2.1. ULUSLARARASI HUKUKTA MOBBİNG

Mobbing mağdurunun kişiliğini, onurunu ve çalışma haklarını hedef alan mobbing olgusu sadece mağduru değil, sürece tanık olan diğer kamu kurumu çalışanları, idarenin örgütsel yapısı ve toplum üzerinde de olumsuz sonuçlara yol açması sebebiyle uluslararası düzeyde mücadeleyi zorunlu hale getirmiştir. Mobbingle etkin bir mücadele yapabilmek maksadıyla 1990'lı yıllardan başlayarak uluslararası ve ulusal hukuk sistemlerinde ayrıntılı düzenlemeler yapılmasına başlanmıştır.

[131] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.XV.

[132] İzmir - Fazlıoğlu, "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu", s.30.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 1'inci maddesinde tüm insanların onur, özgürlük ve haklar yönünden eşit doğduğu ve birbirlerine kardeşlik anlayışı içerisinde davranması gerektiği; 3'üncü maddesinde yaşamanın, özgürlüğün ve kişi güvenliğinin herkesin hakkı olduğu; 5'inci maddesinde işkencenin yasaklandığı, zalimane, insanlık dışı ya da onur kırıcı davranışlarda bulunulmayacağı ve 12'inci maddesinde özel hayata karışılmayacağı ve şerefine saldırılamayacağı düzenlemeleri bir kişi ya da grup tarafından hedef haline getirilen mağdura psikolojik olarak zarar verme amacıyla yapılan mobbinge yönelik düzenlemelerdir.[133] Ayrıca, mobbing kapsamında gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gerekse Avrupa Hukukunda yapılan kapsamlı düzenlemeler ulusal düzenlemeleri de beraberinde getirmiş ve birçok Avrupa ülkesinde birbiriyle benzeşen normlara yer verilmiştir.[134]

Kanaatimizce, Uluslararası Çalışma Örgütü ya da Avrupa Hukukunda mobbing konusu ile bağlantılı konularda düzenleme yapılmasına rağmen doğrudan mobbingi ele alan ve yaptırımlara bağlayan düzenlemelerin olmaması mobbingle mücadelede mağdurun aleyhine sonuçlara sebebiyet vermektedir. Mobbingin asgari bileşenleri ortaya konularak her olaya göre uyarlanması mümkün olan bir tanımlama ve faillerine ve mobbingde sorumluluğu olan kurum ve kuruluşlara yaptırım uygulanmasını sağlayabilecek, normlar hiyerarşisine göre hem Birleşmiş Milletler (BM) nezdinde hem de Avrupa Birliği içerisinde kabul gören, bağlayıcı ve etkili bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır.

2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Tarafından Yapılan Düzenlemeler

Evrensel ve daimi bir barış ortamının sadece sosyal adalet temelinde ve sosyal adaletin sadece insan onuruna yakışan çalışma koşullarının sağlanmasıyla mümkün olacağı hususu ILO Anayasası başlangıç metninde yer almaktadır.[135] İş yerinde mobbingin ve şiddetin önüne geçilmesi ve çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortama

[133] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, E.T.: 19 Kasım 2020, https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf.

[134] Ali Güzel - Emre Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 4/14 (2007): s.509.

[135] ILO, E.T.: 16 Aralık 2020, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm.

sahip olması çalışma barışında önemli bir mihenk taşıdır. ILO, mobbingin mağdurun onuruna ve kişiliğine zarar vermesi, psikolojik ve fiziksel sorunlara sebep olması, çalışma barışında bozulmalara sebebiyet vermesi ve ülke ekonomisini olumsuz etkilemesi sebebiyle mobbing üzerinde durulmasına özel önem vermiştir.[136]

2.1.1.1. 1998 tarihli ILO'nun "İş Yerinde Şiddet" Başlıklı Raporu

Mobbing, 1998 yılında ILO tarafından yayımlanan "iş yerinde şiddet" başlıklı raporda ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Raporun yayımlanmasındaki temel amaç; çalışma hayatında yıkıcı ve ciddi sorunlara yol açan iş yerinde şiddeti ortadan kaldırabilecek politika sayesinde inisiyatif sağlayacak unsurları temin etmektir.[137]

Söz konusu raporda; fiziksel şiddeti de içerdiği kabul edilen iş yerinde şiddetin, istismar, zorbalık, tehdit vb. fiziksel özellik taşımayan davranışları da kapsadığı, ancak bu tutum ve davranışlar arasındaki sınırların net olarak çizilememesi ve şiddet olarak algılanan davranışların kültürlere göre değişkenlik göstermesi nedeniyle tanım yapmanın güç olduğu belirtilmiştir.[138]

İş yerinde zorbalık ve psikolojik taciz raporda ayrı ayrı ele alınmıştır. İş yerinde zorbalık; kendisinden daha iyi iş yapma kabiliyetine sahip çalışanın fail tarafından hedef seçilerek intikamcı, onur kırıcı ve aşağılayıcı tutum ve davranışlara maruz kalarak zarar görmesi olarak tanımlanmıştır. Psikolojik taciz ise; bir grup işçi tarafından hedef haline getirilen bir kişiye yönelik sosyal ortamda dışlama ve yalnızlaştırma, sürekli alay ve eleştiri konusu yapma, asılsız dedikodular yayma, yanlış bilgilendirme gibi onur kırıcı tutum ve davranışlardan oluşmaktadır.[139]

---

[136] Tuba Öcal, *Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Uzmanlık Tezi)* (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014), s.148.

[137] Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2006), s.52.

[138] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.53.

[139] Öcal, *Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Uzmanlık Tezi)*, s.149.

Sonuç olarak raporda; mobbingle mücadele edebilmek maksadıyla her türlü olguyu ve sonucu dikkatle inceleyerek ideal bir çözüm üretmek yerine her sebebin analizi neticesinde farklı müdahale stratejileri oluşturulması tavsiye edilmiştir. [140]

2.1.1.2. 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Türkiye, 1966'da iş ve meslek alanındaki ayrımcılığın, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde vurgulanan hakların ihlali anlamına geldiğini belirterek her ne olursa olsun insanların ırk, cinsiyet, inanç ayrımı yapılmaksızın güvenlik, ekonomik ve eşit imkânlar içinde kendi maddi ve manevi varlığını gözeterek gelişmeleri konusunu teyit etmiş ve 1958'de sözleşmeyi kabul etmiştir.[141]

Mobbinge ve ayrımcılığa sebebiyet verecek her türlü olgu, tutum ya da davranış sözleşme kapsamında ihlaldir. Sözleşme üye devletlere; her türlü ayrımcılığı bertaraf etme, iş ya da meslek edinme veya eşitliği geliştirmek için politikalar geliştirme ve üretme sorumluluğu yüklemektedir.[142]

2.1.1.3. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çatışma Ortamına İlişkin Sözleşme

Türkiye'nin 2004 yılında onayladığı sözleşmede mobbing iş sağlığı ve güvenliği yönüyle düzenlenmiştir. Sözleşmeye göre üye ülkelere, ulusal koşullar dâhilinde temsil kabiliyeti en yüksek olan işçi/işveren kuruluşlarına danışmak şartıyla iş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma koşullarına yönelik etkin ulusal politikalar geliştirme, bunların uygulanması ve periyodik olarak güncellenmesi sorumluluğu yüklenmektedir. Geliştirilmesi istenecek politikalar; iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yasal altyapı oluşturulması, ihtiyaca cevap verebilecek nitelik ve nicelikte denetim mekanizmaları kurulması, ihlallere karşı makul cezaların öngörülmesi, işverenlere ve işçilere yol gösterici tedbirler alınması ve ilgili eğitimin verilmesi olarak belirtilmiştir.[143]

---

[140] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.53.

[141] Öcal, *Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Uzmanlık Tezi)*, s.150.

[142] 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, ILO RG.12705: (1967).

[143] 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, ILO RG.25345: (2004).

Mobbingin önlenmesi ve iş yerinde mobbinge sebep olabilecek tutum ve davranışların önüne geçilebilmesi maksadıyla güvenli bir çalışma ortamı için üye ülkelerin sözleşme hükümlerine uyarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda proaktif yaklaşım sergilemesi önem arz etmektedir.

2.1.1.4. 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

1985 yılında kabul edilen, ancak Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanan sözleşme; iş ortamının uygun fiziki ve zihinsel sağlık koşullarını sağlayacak nitelikte, sağlıklı çalışma ortamı oluşturularak bunun sürdürülebilmesi için işveren, işçi ve hükümet yetkililerinin koordineli hareket etmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda üye ülkeler, iş sağlığı konularında uygun politikalar geliştirmek, bu politikaları uygulamak ve belirli zaman dilimlerinde güncellemekle yükümlüdürler.[144]

Genel olarak, ILO politikalarında ve sözleşmelerinde mobbing olgusunun kişilik ve çalışma hakkı ihlali olduğu ve bu olgu ile mücadelede geliştirilecek politikaların insan onuru ile bağdaşan çalışma koşullarının oluşturulması, cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması ve her türlü ayrımcılığın önlenmesi temelinde bir yaklaşımla ele alındığını söyleyebiliriz. Ancak, mobbingin ispatı zor bir olgu olması nedeniyle sadece bu konuda bir ILO sözleşmesi yapılması halinde mobbing mağdurlarının haklarının çok daha güçlü bir şekilde savunulmasına imkân tanınmış olacaktır. Bu şekilde oluşturulacak bir ILO sözleşmesinde, taraf ülkelerin iç hukukuna müdahale edilmeden ciddi yaptırımlara bağlanabilmesi için tedbirler alınması konusunda devletin sorumlu tutulması isabetli olacaktır.

2.1.2. Avrupa Hukukunda Yapılan Düzenlemeler

2.1.2.1. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal haklara karşılık gelen ve bu kapsamda mobbinge yönelik ilkeleri düzenleyen ilk uluslararası belge olma özelliğini taşımaktadır. 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa

[144] 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, ILO RG.25345: (2004).

Sosyal Şartının yürürlüğe girmesi sonucu 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı yürürlükten kaldırılmıştır.[145] Türkiye, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 27 Eylül 2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanun ile onaylamış, ancak bazı maddelere çekince şerhi koymuştur. Bahse konu çekince şerhi konulan maddeler; yılda dört hafta ücretli izin verilmesi (m.2/3), insana yakışır yaşam için uygun ücret ödenmesi (m.4/1), örgütlenme hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6) olarak belirtilebilir. [146]

Mobbing eylemleri sebebiyle Avrupa Sosyal Şartının 1-7 maddelerinde çalışma hakkı ve adil çalışma koşulları düzenlenmiştir. Temel hak ve özgürlükleri garanti altına almak maksadıyla Avrupa Sosyal Şartının 3'üncü maddesinde tüm çalışanların güvenli, sağlıklı ve adil çalışma şartlarına hakları olduğu prensip olarak kabul edilmiştir.

1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının "*Onurlu Çalışma Hakkı*" başlıklı 26'ncı maddesinde; sözleşme taraflarının, çalışanların çalışma haklarını onurlu ve etkin olarak kullanmasını sağlamak maksadıyla iş yerinde veya işle ilgili ortamda çalışanların farkındalığının sağlanmasını, bilgilenmesini ve bu tür suçların önlenmesinin desteklemesini ve tüm uygun tedbirleri alarak çalışanlara yönelik açık bir şekilde olumsuz ya da suç teşkil eden, tekrarlanan eylemler konusunda farkındalığın artırılmasını, bu davranışlardan çalışanları korumaya yönelik tüm tedbirlerin alınmasını taahhüt ettikleri belirtilmiştir. Özetle; cinsel taciz, mobbing konusunda bilinçlenme ve mobbingin engellenmesine yönelik tedbir alma konuları düzenlenmiştir.

Avrupa Konseyi üye devletlerinin kabul ettiği ek protokol ile çalışma hayatına ve çalışanlara ilişkin haklar[147], cinsiyet temelli ayrımcılık yapılmaksızın istihdam konusunda eşit koşulların oluşturulması ve eşit muamele hakkı, çalışanları

[145] Mehmet Semih Gemalmaz, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş* (İstanbul: Legal, 2005), s.776.

[146] Avrupa Sosyal Şartı, E.T.: 19 Aralık 2020, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/ 04/2007 0409-1.htm.

[147] Mesut Gülmez, "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", *İnsan Hakları Yıllığı* 12 (1990): 91-124.

bilgilendirme ve danışma hakları, çalışma şartlarının belirlenmesi hakları düzenlenmiştir.

2.1.2.2. 89/391/EC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Direktif

89/391 sayılı direktifin amacı; çalışanların sağlık ve güvenliği konularında tedbirler alınmasını sağlamak, bilimsel ve akılcı yöntemleri kullanmak, işçi ve işveren ilişkisinde karşılıklı insani çalışma koşulları oluşturulmasında işbirliğini temin etmek, iş sağlığı ve güvenliği konularında yetersizlik söz konusu ise dışarıdan uzman desteği almayı temin etmektir.[148] Direktifte doğrudan mobbinge yönelik düzenlemeler bulunmamakla birlikte günümüz modern iş koşullarına yönelik kapsamlı düzenlemelerden bahsedilmektedir.[149]

Direktifin 6/2/d bendinde; yapılacak işin teknolojisi, organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkileri ve iş yerinden kaynaklı etkileri kapsayan genel önlem ve politikalar geliştirmek konusunda işveren yükümlülük altına alınmıştır. Bu yükümlülükten hareketle, mobbing zaten başlı başına çalışma koşullarından kaynaklanan sosyal ilişkiler ve etkilerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, direktif mobbing için de uygulanabilirlik göstermektedir. Ancak, dolaylı yollar yerine doğrudan mobbinge yönelik tedbirleri içeren hükümlere de yer verilmesi önem arz etmektedir.

2.1.2.3. 2000/43/EC, 2000/73/EC, 2000/78/EC sayılı Direktifler

2000/43/EC sayılı direktif; ırk ya da köken ayrımı yapılmaksızın kişilere eşit davranma borcuna uygun hareket edilmesi ilkesinin uygulamaya konulmasını, 2000/73/EC sayılı direktif kadınlar ve erkekler arasında istihdam, mesleki eğitim, mesleki kariyer ve çalışma şartları konularında eşit davranma ilkesinin uygulanmasını ve 2000/78/EC sayılı direktif ise istihdam ve çalışma konularında eşit davranma borcu için genel bir yapı oluşturulmasını düzenleyen hükümlerden oluşmaktadır. Özetle; bu

[148] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.53.

[149] Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.159.

direktiflerde mobbingle bağlantılı olan eşit davranma yükümlülüğü, fırsat eşitliği, cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi konularında temel ilkeler benimsenmiştir.[150]

2.1.2.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

AB Temel Haklar Şartı, birliğin komisyon, konsey ve parlamento başkanlarınca 17 Aralık 2000 tarihinde imzalanarak ilan edilmiştir. Şart, üye devletlerin ortak ilkelerini ve değerlerini içermekte olup politik bir bildirge niteliğindedir. Ancak hukuki niteliği yoktur. Aday ülkelerin AB'ye girişi için Temel Haklar Şartı'nda belirtilen düzenlemelere uymaları ve Türkiye'nin anayasal ve yasal düzenlemelerini Temel Haklar Şartı ile uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Bahse konu şartın özelliği, mobbing konusunda kayda değer koruyucu düzenlemelere sahip olması ve mobbing olgusuna yönelik AB mevzuatında önemli bir mihenk taşı olmasıdır.[151]

AB Temel Haklar Şartı'nın 1'inci maddesi insan saygınlığının ihlal edilemeyeceğini, saygı gösterilmesi ve korunmasının gerektiğini, 20'nci maddesi kanun önünde eşitliği, 21'inci maddesi ayrımcılık yapmamayı düzenler. Mobbinge yönelik düzenleme ise 31'inci maddede belirtilen adil ve hakça çalışma koşullarıdır. 31'inci maddede, her işçinin sağlık, güvenlik ve saygınlık yönünden hakları gözetilen çalışma şartlarına sahip olduğu belirtilmiştir. Bu madde temelinde herkesin saygınlığı korunarak ayrımcılık yapılmadan adil ve hakça çalışma koşullarına sahip olması zorunludur.

2.1.2.5. 2001/2339 sayılı Avrupa Parlamentosu Tavsiye Kararı

2001/2339 sayılı tavsiye kararı ile AB üyesi devletlerin mobbing konusunda farkındalığını arttırarak önleyici tedbirler almak amaçlanmıştır. Kararda; Dublin Vakfı tarafından 21500 çalışan üzerinde yapılan araştırma neticesinde AB ülkelerindeki işçilerin % 8'inin son bir yılda mobbing mağduru olduğu anlaşılmıştır. Her üye ülkede mobbing eylemleri, sıklığı ve şiddetinin farklı olduğu tespit edilmiş ve bu farklılıklar

[150] Güngör, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, s.160-161.

[151] AB Temel Haklar Şartı, E.T.: 14 Aralık 2020, https://sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf.

kültürel, sosyal ve yasal farklılıklara bağlanmıştır. Raporda; mobbingle mücadelede yasal düzenlemelere duyulan ihtiyaca cevap verilmesi, özellikle mobbingin tanımında ve unsurlarında standart bir yaklaşıma başvurulmasının önemi, mobbing mağdurlarının erkeklerden ziyade kadınlar olduğu, mobbingten sadece mağdurun değil mağdurun ailesinin de zarar gördüğü yönünde dikkat çeken tespitler yapılmıştır. Bağlayıcı olmamasına rağmen dikkat çekici ve farkındalığı arttıran bir tavsiye kararı olması sebebiyle mobbingle mücadeledeki önemi büyüktür.[152]

2.1.2.6. Avrupa Komisyonunun Nisan 2004 Raporu

"*Mobbinge Karşı Yükselen Bilinç*" başlıklı raporda; özellikle kadınlara, çocuklara ve gençlere yönelik mobbing açıklanmakta ve AB üyesi devletlerde mobbinge karşı yürütülen uygulamalar anlatılmaktadır.

Rapora göre çalışan nüfusun yaklaşık % 9'u oranında bir kesimi mobbinge maruz kalmıştır. Mobbing olarak; fiziksel temas ve şiddet, dedikodu, yalan haber yayma, onur kırıcı davranışlar ve sözler, sorumluluk vermeme gibi davranışların öne çıktığı belirtilmiştir.

Raporda; mobbing sonucu oluşan problem sahasının genişliğine vurgu yapılarak mağdur ailelerinin ve yakın çevresinin de etkilendiği, mağdurda fiziksel ve psikolojik problemlerin oluştuğu, stres, dikkat bozuklukları, performans kaybı, istifa, erken emeklilik gibi birçok telafisi mümkün olmayan sonuçların ortaya çıktığı tespiti yapılmıştır.[153]

Avrupa Hukukunda mobbingle bağlantılı konulara ilişkin düzenlemelerin 2004 raporu sürecine kadar genellikle iş hukuku alanında eşit davranma borcu, iş sağlığı ve güvenliği temelinde yapıldığını görmekteyiz. Doğrudan mobbingi hedef alan 2004 raporu haricinde Avrupa Hukukunda etkili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bahse konu raporda da daha çok tespitler yapılmış, çözüme yönelik önerilerin geniş tutulması gerektiği belirtilmiştir. Yani, hali hazırdaki düzenlemeler ve raporlarda mücadeleyi

[152] Benay Keskin İşoğlu, *Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015), s.35-36.

[153] Elena Ferrari, "Raising Awareness on Mobbing", 2004.

etkin kılacak herhangi bir norm oluşturulmuş değildir. Mevcut düzenlemelere tutunarak hak aramak ise ispatı zor olan bir konuda mağdurun elini zayıflatmaktadır.

2.2. TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG

Türk Hukukunda mobbing kamu hukuku ve özel hukuk bağlamında incelenmiştir.

2.2.1. Kamu Hukukunda Yapılan Düzenlemeler

2.2.1.1. 1982 Anayasası

Mobbing konusunda ulusal mevzuatta hukuksal koruma sağlayan hükümler temelini 1982 Anayasası'ndan almaktadır. Anayasa'da mobbinge yönelik birçok hüküm bulunmasına rağmen doğrudan bir düzenleme yoktur.

Başlangıç bölümünde 6'ncı fıkrada; her Türk vatandaşına temel hak ve hürriyetler kapsamında eşitlik ve sosyal adalet ilkelerinden faydalanarak milli, medeni ve hukuk düzenleri içinde onuru ile yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme yetkisinin ve hakkının doğuştan verildiği belirtilmiştir. Onurlu hayat sürülmesi, maddi ve manevi varlığın geliştirilmesi konularındaki vurgu mobbingle doğrudan ilişkilidir. Çünkü mobbing sonucunda ortaya çıkan zarar, kişinin maddi ve manevi varlığına olumsuz etkilere ve hatta telafisi mümkün olmayan sonuçlara sebebiyet vermektedir.

Anayasa'nın 2'nci maddesinde, insan haklarına saygılı, demokratik, laik, sosyal devlet ve hukuk devleti ilkeleri mobbingle bağdaşmamaktadır. Mobbing, toplumun huzurunu bozan, milli dayanışmayı ve adalet anlayışını yaralayan, toplumun demokratik, laik ve sosyal hukukuna yönelik kaygı verici bir olgudur.

Ekonomik ve sosyal bir engel olan mobbing sorunu, Anayasa'nın 5'inci maddesinde belirtilen devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen hüküm kapsamında ele alınabilir. Bu temel amaç ve görevler; kişinin ve toplumun huzur, refah ve mutluluğunun sağlanması, sosyal hukuk devleti ve adalet ile kişinin temel hak ve hürriyetleri ilkelerine aykırı bir şekilde sınırlama getiren sayısal, sosyal ve ekonomik engellerin kaldırılması, kişilerin maddi ve manevi varlığının gelişimi maksadıyla gerekli şartların hazırlanmaya çalışılmasıdır.

Anayasa'nın 10'uncu maddesinde kanun önünde eşitlik başlığı altında eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Bu ilke, hem devleti hem de özel kişileri bağladığından yatay ve dikey ilişkileri ilgilendirmektedir.[154] Düzenleme ile eşitlik ilkesi ile birlikte ayrımcılık yasağı da güvence altına alınmıştır. Bu sebeple doktrinde ayrımcılık, yasaklı eşitlilik yükümlülüğü olarak da kullanılmaktadır.[155] Eşit davranma borcu kapsamında hem kamu kurum ve kuruluşlarının hem de kamu çalışanlarının iş yerinde çalışanlara keyfi ve hukuka aykırı davranmaması ifade edilir. Farklı davranma hali ancak haklı, hukuka uygun ve makul bir sebep olması halinde mümkündür. Yani, eşit davranma borcu mutlak olmayıp çalışanların belirli farklılıkları dikkate alınarak sağlanan bir haktır.[156]

Ayrımcılık yasağı; yapma, kaçınma ya da yapmama şeklinde ortaya çıkabilmekte ve ihlale sebep olmaktadır. Ayrımcılık yasağında önemli olan mobbing failinin niyeti değil tutum ve davranışların mağdur üzerinde yarattığı etkidir.[157] İdarenin iş yerinde güveni ve huzuru sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır, ancak bunun aksine davranan kamu çalışanı mobbing failleri eşitlik ilkesini ihlal etmiş sayılır. Çalışma ortamında mobbinge uğrayan mağdur, diğer çalışanlardan farklı çalışma koşulları sağlanması ve yalnızlaştırılması, doğrudan doğruya kişilik haklarının, onur ve saygınlığın zedelenmesi ile ayrımcılığa tabii tutulabilir. İdarenin sorumluluğu çerçevesinde bu duruma müdahale edilmemesi mağdur bakımından çalışma şartlarının ve ortamının çekilmez hale gelmesine neden olacağından eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olur.[158]

Başlangıç metninde belirtilen hususlar; Anayasa'nın 17/1 maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu ve 17/3 maddesinde; kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimsenin insan haysiyetiyle

---

[154] Melda Sur, "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 37 (2017): s.35; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2. Bs (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021), s.215.

[155] Mesut Gülmez, "İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2/25 (2010): s.221-233.

[156] Ayça İzmirlioğlu, "İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5/1 (Nisan 2020): s.1809.

[157] Kübra Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (2006): 63-82.

[158] Demircioğlu, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.113-146.

bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabii tutulamayacağı düzenlemeleri ile hüküm altına alınmıştır.

Anayasa'nın 18/1 maddesinde zorla çalıştırma ve angarya yasaklanmıştır. Bu düzenleme kapsamında özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında önceden irade dışı alınan dilekçelerle yapılan işlemler mobbing olarak değerlendirilebilir. Kamu çalışanları, baskı sonucu yazılması istenen dilekçeler vasıtasıyla istemedikleri konu ve koşullarda çalışmaya zorlanabilmektedirler. Keyfiyete bağlı olarak amirin mesai saatlerini uzatması ve uzatmanın sınırının amirin direktifine bağlanarak hizmete ilişkin işlerden çok bekleme ile geçen mesai uygulamaları ise angaryaya örnektir.

Anayasa'nın 20'nci maddesi kapsamında, herkes özel hayatı ve aile hayatı konularında saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir ve özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Mobbing, hem kamu çalışanının özel hayatına müdahale hem de ailevi, sosyal ve kültürel hayatında özel sınırların aşılması, gizliliğin ihlalidir. Kamu çalışanına ait kişisel verilerin amacı dışında kullanılarak hukuka aykırı olarak işlenmesi bazı temel hakların ihlaline sebebiyet verir. Sonuç itibarıyla; mağdurun özel ve gizli bilgilerinin dışa vurulması bir mobbing yöntemi olarak kullanılır ve bu durum açıkça Anayasaya aykırılık teşkil eder.

Hayat görüşleri, dini inançları ve düşünceleri nedeniyle küçümsenme, aşağılanma, kınanma ve suçlanma davranışlarıyla mobbinge maruz kalanlar, Anayasa'nın 25'inci maddesinde; herkesin düşünce ve kanaat özgürlüğüne sahip olduğu, düşüncelerin ve kanaatlerin her ne sebep ya da amaçla olursa olsun açıklanması için zorlama yapılamayacağı, düşünce ve kanaat sebebiyle kınanma veya suçlama yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Anayasa'nın 49'uncu maddesinde; herkesin çalışma hakkı ve ödevinin bulunduğu, devletin çalışanların hayat kalitesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek maksadıyla çalışanların korunması, çalışmaya destek sağlanması, işsizliğin önlenmesine yönelik ekonomik ortam yaratılması ve çalışma barışının sağlanması kapsamında tedbir alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu madde lafzından devletin hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde çalışanların hayat seviyesini yükseltme sorumluluğu olduğu anlaşılmaktadır.

Hangi mobbing eylemine karşı hangi madde hükmünün uygulanacağı her olayın kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirilebilir. Mobbing eylemlerinin davranışının anayasal hakları ihlal etmesi halinde, özellikle temel haklardan olan kişilik haklarına ilişkin ihlal olması durumunda Anayasa'nın ilgili hükümlerinin doğrudan uygulanabilmesi söz konusu olacaktır.

2.2.1.2. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

Mobbing, TCK'da doğrudan düzenlenmemiştir. TCK'nın 2'nci maddesinde; kanunun açıkça suç olarak düzenlenmediği bir fiil nedeniyle kimseye ceza verilemeyeceği, güvenlik tedbiri uygulanamayacağı, kanunda yazılı cezaların ve güvenlik tedbirlerinin dışında hüküm verilemeyeceği, düzenleyici işlemlerle suç ve ceza konulması yasağı, suç ve ceza düzenleyen hükümlerde kıyas yasağı, bu hükümlerin kıyasa sebep olacak şekilde geniş yorumlanamayacağı düzenlenmiştir. Bu hüküm esaslarına göre mobbing TCK'da düzenlenmediğinden bir suç tipi olarak ele alınamaz.

Mobbingin yargı kararlarındaki unsurlarını da dikkate aldığımızda TCK'da mobbing sürecinde öne çıkan suç tipleri mevcuttur. Mobbing eylemlerinde sınırlama yapılmamıştır. Bu sebeple mobbing sürecinde işlenmesi kuvvet ve muhtemel olan suç tiplerini inceleyeceğiz.

TCK 105/1'inci maddesinde; cinsel tacize uğrayan mağdurun şikâyeti üzerine faile iki ay ila iki yıl aralığında hapis veya adli para cezası verileceği, suçun çocuğa karşı işlenmesinin suçun ağırlaştırıcı nitelikli hali olduğu, mobbing bakımından daha fazla öneme sahip 105/2'nci maddesinde; kamu görevi, hizmet ya da aile içi ilişki, aynı iş yerinde çalışma, posta ya da elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanılmasıyla işlenmesi, teşhirle işlenmesi halinde cezanın yarısı oranında arttırılacağı, işlenen fiil nedeniyle mağdur işi bırakmak, okuldan ya da ailesinden ayrılmak mecburiyetinde kalmış ise verilecek cezanın bir yıldan aşağı olmayacağı yönünde yapılan düzenlemeler mobbing bakımından kayda değer öneme sahiptir.

Özellikle mobbingde öne çıkan yıldırma ve bezdirme amaçları ile aynı doğrultuda olan "iş bırakma" ağırlaştırıcı nitelikli hal olarak düzenlenmiştir.

TCK m.123'de şikâyete bağlı "*kişilerin huzur ve sükûnunu bozma*" suçu; bir kimseye ısrarlı bir şekilde telefon etmek, gürültü yapmak ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak olarak düzenlenmiştir. Bu suç tipinde kanun koyucunun niyet ve maksadı; huzur ve sükûnu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla ya da sistematik olarak *"telefon etmek, gürültü yapmak ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak"* eylemlerini cezalandırmaktır. Suç faili bakımından herhangi bir düzenleme yapılmadığından herkes suçun faili olabilir. Suçun konusu ise kişinin rahatsız edilmemesi, huzur ve sükûnunun bozulmamasıdır. Elverişli her türlü araçla hukuka aykırı davranışlarla kişiyi sürekli taciz etmek, sistematiklik şartına yaklaşık olarak karşılık gelmektedir. [159]

Mobbingin ortaya çıkışında, kişinin arkasından yapılan hakaret içerikli konuşmaların, dedikoduların, iftiraların etkisi büyüktür. TCK kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan şeref ve haysiyetin korunmasına özen göstererek bunu cezai korumanın konusu yapmıştır.[160]

TCK 125'inci maddede "hakaret" suçu; bir kimsenin şeref, onur ve saygınlığına zarar verebilecek nitelikte somut bir fiil ya da olgu isnadı veya sövmek suretiyle şeref, onur ve saygınlığa saldırmak olarak düzenlenmiştir. İş ortamında dedikodu yaymak ya da dikey mobbingde doğrudan diğer iş arkadaşlarının yanında mağdurun şeref ve saygınlığına yönelik sözlü saldırıda bulunmak vb. durumlar mobbing süreci içerisinde gerçekleşebilmektedir.

Sonuç olarak; mobbing, TCK'da düzenlenmediğinden suç tipi olarak incelenemez ancak mobbing sürecinde TCK'da düzenlenen suçların gerçekleşmesi durumunda adli yargılamada çözüm bulunmaya çalışılır. Ancak, mobbing vakıalarının yoğunluğu düşünüldüğünde mobbingin TCK'da suç olarak düzenlenmesinin, tanımlanmasının ve bazı suçlarda ağırlaştırıcı nitelikli hal sayılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz. Örneğin mobbing sonucunda oluşan bir intihar vakıasında, failin

[159] Erdem - Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", s.261-289.

[160] Zeki Hafızoğlu - Muharrem Özen, *Ceza Hukuku (Özel Hükümler) Kişilere Karşı Suçlar* (Ankara: us-a Yayıncılık, 2014), s.221-222.

durumu intihara yönlendirme suçunun ve görevi kötüye kullanma suçunun kapsamında ağırlaştırıcı nitelikli hali olarak ek düzenleme yapılmalıdır.

2.2.1.3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

Kamu çalışanlarının tüm özlük hakları, hak ve yükümlülükleri ile hizmet şartları bazı meslek grupları istisna olmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda (DMK) düzenlenmiştir.

DMK m.6 ile devlet memurlarının 1982 Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlılık ve millete hizmet maksadıyla Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulama zorunluluğu ilkesi düzenlenmiştir.

DMK m.7 ile devlet memurlarına siyasi partilere üye olma yasağı getirilmiş, buna ilaveten herhangi bir siyasi parti, kişi ya da topluluk yararı veya zararı doğrultusunda davranışta bulunmama, görevlerin ifası esnasında dil, cinsiyet, ırk, renk, siyasi görüş, din ve mezhep, felsefi inanç ayrımı yapmama, herhangi bir şekilde siyasi veya ideolojik beyan ya da eylemde bulunmama ve bu tür eylemlere katılmama hususları düzenlenmiştir.

DMK m.8 ile devlet memurlarına resmi sıfatları sebebiyle hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla itibar ve güvene layık olunduğunu gösterme zorunluluğu getirilmiş ve işbirliği içinde çalışmanın esas olduğu belirtilmiştir.

DMK 10/1 ile amir pozisyonundaki devlet memurları, sorumlu oldukları birimlerde mevzuata uygun olarak belirlenen görevleri eksiksiz ve zamanında yapmak ya da yaptırmak, maiyetindeki kamu çalışanlarını yetiştirmek, hal ve hareketlerinin mevzuata uygunluğunu takip ve kontrol etmek sorumlulukları verilmiştir. Bu hüküm dikey mobbingin önlenmesi maksadıyla mobbing durumunda idarenin sorumluluğunu düzenler niteliktedir. Madde hükmü gereği amir konumundaki kamu çalışanlarının hem mobbing uygulamamasına hem de mobbing uygulayanlara mâni olmasına yönelik yükümlülükler düzenlenmiştir. Amir, maiyetinde bulunan personele eşit davranma yükümlülüğü altındadır. DMK m.10/3 ile amirin yetki kullanımında mevzuata uyması, maiyetine kanunsuz emir veremeyeceği, maiyetinden özel bir menfaat temini için talepte bulunamayacağı, hediye kabul etme yasağı ve borç alma yasağı düzenlenmiştir.

Hükümde belirtilen yasakların aksine tutum ve davranış sergilenmesi halinde mobbing olgusuna yönelik eylemler kendini göstermeye başlar. Örnek verecek olursak; görevlendirme ve naklen atama vb. işlemleri, kamu yararı ve hizmet gereklerini gözetmeksizin, sadece memuru yıldırma ve cezalandırma amacıyla yapmak mobbing olarak değerlendirilebilir.[161]

DMK m.21 ile kamu çalışanlarının idare tarafından uygulanan idari işlem ya da eylemler sebebiyle şikâyet ve dava açma hakkı olduğu belirtilmiştir. Mobbing amacıyla personelin sık sık görev yeri değişikliği, atama görmesi, yetki ve makamı ile bağdaşmayan çalışma şartlarında çalıştırılması, diğer çalışanlarla iletişiminin kesilmesi vb. idari işlem ya da eylemler sebebiyle idare mahkemeleri nezdinde iptal ya da tam yargı davaları açabilir ya da idari yollarla şikâyet usulünü kullanarak hakkını arayabilir.

İş yerinde mobbing uygulamak maksadıyla, görevini ve yetkilerini iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanan, Kanun'dan doğan hiyerarşik gücü ve yetkileri kamu çalışanına zarar vermek amacıyla kullanan, ayrımcılık yapan kamu personelinin fiilleri hukuka aykırıdır. Bu sebeple; iş ortamında mobbing eylemlerini uygulayan kamu görevlisi, görev yaptığı kurum tarafından Kanun'un 125'inci maddesi esaslarına göre disiplin cezası ile tecziye edilebilir.

2.2.1.4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Mobbing konusunda düzenlemeler içeren TİHEKK'de ayrımcılık yasağını düzenleyen 17'nci madde, ispat yükünün tarafına ilişkin hususları düzenleyen 21'inci madde, ayrımcılık yasağının ihlali halinde uygulanacak idari yaptırımları düzenleyen 25'inci madde hükümleri mobbing konusunda Kuruma yapılan başvurular için önem arz etmektedir.

2.2.1.5. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi

Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbingle mücadele edilebilmesi ve farkındalığın arttırılabilmesi maksadıyla Başbakanlık tarafından 2011/2 sayılı genelge

[161] Mine Kasapoğlu Turhan, "Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Korunma Yolları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105 (2013): 89-128.

yayımlanmıştır. Genelge sekiz maddeden oluşmaktadır. Genelgede herhangi bir yaptırım belirlenmeksizin iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma barışının sağlanması açısından mobbingle mücadelenin önemine dikkat çekilmiş, önleyici tedbirlerin alınması ve personelin eğitilmesi gibi önlemlerden bahsedilmiştir.[162]

Genelge'nin 4'üncü maddesi kapsamında mobbingle mücadelenin daha güçlü olması için ALO 170 hattı vasıtasıyla psikolojik destek ve yardım sağlanmaktadır. Genelge'nin 5'inci maddesine göre mobbing olaylarını izlemek, incelemek ve önleyici politika geliştirmek maksadıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu teşkil edilmiştir. Kurulun mobbingle mücadelede önleyici tedbirlere yönelik politikalar üretme ve bu konuya ilişkin eğitim ve farkındalık çalışmaları yapma sorumluluğu bulunmaktadır.

Genelgede çalışanlara uygulanan mobbingin önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve çalışma barışının geliştirilmesi çerçevesinde bazı tedbirlere yer verilmiştir. Bu tedbirleri sırayla sayacak olursak[163];

* Mobbingle mücadelenin öncelikli sorumlusu olan işveren konumundaki gerçek ya da tüzel kişiler, çalışanların mobbinge maruz kalmamaları için gerekli tedbirleri alacaktır.

* Çalışanlar mobbing olarak nitelendirilebilecek davranışlardan ya da eylemlerden kendilerini koruyacaklardır.

* Toplu iş sözleşmelerinde mobbingin önlenmesine yönelik tedbirler içeren hükümler konulmasına dikkat edilecektir.

* Mobbingle mücadeleyi etkin hale getirmek maksadıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 hattı üzerinden çalışanlara psikolog desteği sağlanacaktır.

[162] 2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi.

[163] Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", s.292-293.

* Mobbing vakıalarını takip etmek, incelemek ve önleyici politikalar üretmek maksadıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinatörlüğünde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların oluşan "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" teşkil edilecektir.

* Mobbingle ilgili şikâyet ya da başvurular denetim elemanları tarafından titiz bir incelemeye tabi tutularak en makul sürede sonuca bağlanacaktır.

* Mobbing kapsamında yürütülen işlemlerde kişilerin özel yaşamına ilişkin hususların korunmasına azami özen gösterilecektir.

* İlgili birimler tarafından farkındalık oluşturmak maksadıyla eğitim, bilgilendirme toplantıları ve seminerler düzenlenecektir.

Kanaatimizce; doğrudan "mobbing" konusunu düzenleyen bir norm olmaması bu konunun hem kamu çalışanları tarafından hem de kamu kurum ve kuruluşları tarafından yanlış algılanarak hatalı yorumlar yapılmasına zemin oluşturmaktadır. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi hali hazırda en etkin düzenlemedir. Ancak, mevcut normların bazı kanunlarda yapılacak ilave düzenlemelerle ya da doğrudan bir suç olarak düzenlenmesi ile mağdurların haklarının koruma altına alınması sağlanabilir.

2.2.2. Özel Hukukta Yapılan Düzenlemeler

2.2.2.1. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

Psikolojik taciz ifadesi ilk kez TBK m.417 "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında düzenlenmiştir. Bahse konu hüküm kapsamında işçi iş yerinde psikolojik tacize karşı hukuki güvence kazanmıştır.[164]

TBK m.417 hükmü işvereni; işçinin kişiliğinin korunması, işçinin kişiliğine saygı durulması ve dürüstlük ilkesine uygun çalışma ortamı sağlanması konularında yükümlü kılmaktadır. İşverenin, işçinin kişilik haklarına saygı göstermesine ilaveten

[164] Tekin Akgeyik v.dğr., *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*, 1. Bs (Ankara: Özyurt Yayıncılık, 2013), s.67.

iş yeri ve iş yeri ile ilgili müdahale alanındaki üçüncü kişilerden kaynaklı taciz ya da kişilik hakkı ihlallerine karşı uygun tedbir alması da gereklidir. Madde gerekçesinde işçilerin derhal yardım alabileceği bir güvenlik sistemi kurulması, güvenlik personeli istihdam edilmesi tedbirlere örnek olarak verilmiştir. Doktrinde belirtilen tedbirler arasında ise sağlıklı iletişim kanalları kurulması, hiyerarşik yapılanmada her seviyede sorumluluklar verilmesi, işçilere eğitim verilmesi, şikayet ve taleplerin incelenmesine ve işleme alınmasına yönelik prosedür oluşturulması, işçilere yönelik tavsiye ve yardım sağlanması, iş yerinde cezalandırma ve disiplinin tesisi maksadıyla sistem kurulması ve işverenlere yönelik düzenlemelerin yürürlüğe konulması vardır.[165] TBK m.417/1 gereği işçinin kişiliğinin korunması, kişiliğine saygı gösterilmesi ve dürüstlük kuralı çerçevesinde çalışma ortamı oluşturulması konularından sorumlu olan işverenin borca aykırılık halinde sorumlu tutularak yaptırım uygulanacağı belirtilmiştir.[166]

Ayrıca, mobbingdeki başlıca problem sahalarından birisinin ispat sorunu olması nedeniyle mevcut yargı kararlarında mobbingin ispatı konusunda yapılan değerlendirmeler temelinde mobbinge mahsus bir ispat düzenlemesinin TBK m.417'ye ek fıkra olarak eklenmesi isabetli olabilir kanaatindeyiz.

2.2.2.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

TMK'da doğrudan mobbing olgusuna yönelik düzenlemeler bulunmamakla birlikte mobbing durumunda uygulanabilecek maddeler bulunmaktadır.

Kanun'un 23'üncü, 24'üncü ve 25'inci maddelerinde belirtilen düzenlemeler mobbing konusunda uygulanabilecek hükümlerdir. 23'üncü maddede; özgürlüklerden, kısmen de olsa hak ve fiil ehliyetlerinden vazgeçilemeyeceği, bunların hukuka ya da ahlaka aykırı sınırlandırılamayacağı, 24'üncü maddede; kişilik haklarına hukuka aykırı olarak saldırılması halinde saldırıda bulunanlara karşı hâkimden koruma istenebileceği ve 25'inci maddede; davacının saldırı tehlikesinin önlenmesini, hâlihazırda devam eden saldırıya son verilmesini, sona erse bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteme hakkı olduğu belirtilmiştir. Bahse konu

[165] Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliği", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/36 (2013): s.122.

[166] Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24 (Aralık 2011): s.13.

hükümler, mobbing mağdurlarının özellikle kişiliğine yönelik saldırılar kapsamında mahkeme nezdinde dayanak olarak kullandıkları ve davaya konu yaptıkları düzenlemelerdir.

2.2.2.3. 4857 sayılı İş Kanunu

İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesinde; dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamayacağına dair hüküm ile eşitliğe aykırı fiillerle mobbinge sebebiyet veren sürecin engellenmesi hedeflenmiştir. 5'inci maddenin kalan kısmında; farklı çalışma sürelerinde veya usullerinde çalışanlar sayılmış ve eşit olmayan uygulamalar yasaklanmıştır.[167]

Benzer prensipler kapsamında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak; işveren tarafından işin niteliğine ilişkin veya biyolojik sebepler olmaksızın işçi ile yapılan iş sözleşmesinin akdedilmesi, şartlarının belirlenmesi, uygulanması ve sona ermesinde cinsiyete ya da gebeliğe bağlı olarak farklı işlem yapılamayacağı, aynı ya da eşit düzeyde bir iş için cinsiyet gerekçe gösterilerek düşük ücret belirlenemeyeceği, cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmayacağı düzenlemesi getirilmiştir. İşverenin haklı nedenlere dayanmadan işçiler arasında farklı ve eşitliğe aykırı davranmaması, hukuka aykırı ayrımda bulunmaması ve keyfiyetten kaçınması anlamına gelen eşit davranma borcu[168], işverenin borcu olduğu kadar işçinin de hakkıdır.[169]

Eşitsizliğe bağlı olarak mobbinge uğrayan çalışanların hakları, İş Kanunu m.5/6'da, iş ilişkisinde ya da iş ilişkisinin sonlandırılmasında eşit davranma borcuna aykırı davranılması halinde işçinin dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ödenmesi

---

[167] Nuri Çelik v.dğr., *İş Hukuku Dersleri*, 28. Bs (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015), s.294; Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku),* s.453-454; Kübra Doğan Yenisey, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* 7 (2005): s.974-975; Devrim Ulucan, "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması", *Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan,* Ankara (2000): s.194-195.

[168] Lütfi İncirlioğlu, "İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri", *Kamu-İş* 13 (2010): s.9.

[169] Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", s.106-107.

ve yoksun bırakıldığı haklarını talep etmesi hususlarının düzenlenmesiyle güvence altına alınmıştır.[170]

İş Kanunu m.99/a'da eşitlik ilkesine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

Kanunda sadece çalışma sürecinde değil, fesih veya işi sonlandırma sürecinde de mobbing eylemlerini önlemeye yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Mobbingle mücadele kapsamında; İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin d fıkrasında ırk, cinsiyet, medeni durum, renk, aile yükümlülükleri, din, siyasi görüş, hamilelik doğum ve benzeri nedenlerin geçerli sebebe dayanan fesih sebebi olamayacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun "*işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" başlıklı 24'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında; süreli ya da süresiz iş sözleşmesini işçinin Kanun'da yazılı hallerde sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeden fesih hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Aynı maddenin "*II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" başlığında kullanılan "ve benzerleri" ibaresi mobbing vakıalarını da kapsayacak şekilde yorumlanabilir.[171] Mobbing mağduru tarafından haklı nedenlerle derhal fesih hakkının, İş Kanunu'nun 26'ncı maddesine göre mobbing eylemlerini öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılması mümkün değildir.[172]

Mobbing mağduru çok nadirde olsa işveren ya da işveren vekili ise İş Kanunu'nun 25'inci maddesine göre mobbing faili işçinin iş sözleşmesini derhal feshedilebilmektedir. 25'inci maddede sayılan fesih nedenleri; işçinin, işverene ya da ailesinden birisine yönelik şeref ve namusuna dokunacak sözler kullanması ya da tavır ve hareketlerde bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı gerçekle bağdaşmayan ihbar ya da isnatlarda bulunması, sataşması, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, mesleki sırlarını ortaya atmak gibi doğruluğa ve bağlılığa uymayan tavır sergilemesi, bilerek ya da dikkat ve özen yükümlülüğüne uymayarak iş güvenliğini

[170] Çelik v.dğr., *İş Hukuku Dersleri*, s.288.

[171] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.112.

[172] Sabahattin Şen, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", *Çimento İşveren*, Eylül 2009, s.59-60.

tehlikeye düşürmesi olarak belirtilmiştir. İşveren ya da vekili aynı maddeye dayanarak, diğer işçilere mobbing uygulayan işçinin sözleşmesini sona erdirme hakkına sahiptir. Bu hükmün uygulanmasında yine 26'ncı maddede belirtilen süreler esastır.

Mobbing eylemlerinden birisi de çalışma koşullarının değiştirilmesi ya da ağırlaştırılmasıdır. İş Kanunu'nun "*çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*" başlıklı 22'nci maddesinde; işveren, iş sözleşmesi, eki niteliğindeki yönetmelik ve benzeri kaynak ya da uygulamalar yoluyla oluşturulmuş çalışma koşullarında işçiye yazılı olarak bildirim yapmadan esaslı değişiklik yapılamayacağı, şekle uygun olmadan yapılan ve işçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişikliklerin işçi nezdinde hükümsüz olduğu, değişikliğin altı iş günü içinde kabul edilmemesi durumunda işveren tarafından bildirim süresine uymak kaydıyla değişikliğin geçerli bir nedene bağlı olduğunu veya geçerli bir nedene bağlı başka bir fesih nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak sözleşmeyi feshedebileceği, bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre işçinin dava açma hakkı bulunduğu düzenlemesi yapılmıştır. Hükümde yer alan esaslara uymadan yapılan çalışma koşulları değişikliği iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturur.

2.2.2.4. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenler ile çalışanların çalışma şartları ve çalışma ortamına yönelik hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Bu kanun hükümleri, iş yerlerine, işverenlere ve çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın ayırt edilmeden uygulanır. Bu sebeple, Kanun'da yer alan hükümler kamu/özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlar bakımından geçerli olacaktır. Dolayısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mobbinge karşı tüm çalışanlar açısından koruma sağlar.[173]

[173] S.Alp Limoncuoğlu, "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105 (2013): s.57.

Kanun'da belirtilen 'iş sağlığı' kavramı, çalışanın hem bedensel sağlığını hem de ruhsal sağlığını kapsamaktadır. Bu sebeple alınacak her türlü tedbir, çalışanların temel haklarındandır.[174]

İşçiyi gözetme borcuna yönelik Kanun'un 4'üncü maddesinde; çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulan işverenin, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi de dâhil olmak üzere her tedbirin alınması, organizasyon yapılması, ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin temini, sağlık ve güvenlik tedbirlerinde elastikiyetin sağlanması ve mevcut durumun iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğini izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama, görevlendirme yapılırken çalışanın sağlık ve güvenlik durumunun işe uygunluğunu dikkate alma konularında çalışma sorumluluğu bulunduğu belirtilmiştir. Mobbing, Kanun esaslarına göre her ne kadar iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmese de birey, kurum ve toplum üzerinde oluşan olumsuz etkiler mobbingin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınması gerektiğini göstermektedir.[175] Bahse konu madde hükmü gereğince mobbinge karşı işverenlerin gerekli her türlü tedbiri alması, tüm çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü tedbire uyması gerekir. Çalışanların mobbinge maruz kalmaması için işverenlerin tedbirler almaması gözetim borcunu ihlal etmek olarak görülebilir.

Mobbinge maruz kalan çalışanın Kanun'un 13'üncü maddesinden kaynaklanan başvuru hakları mevcuttur. "*Çalışmaktan kaçınma hakkı*" başlıklı madde gereğince; iş yerinde yakın ve ciddi bir tehlikeye maruz kalan işçi, önce İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, Kurul yoksa işverene başvurmak kaydıyla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

---

[174] Ertuğrul Yuvalı, "Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6/4 (2015): s.730.

[175] Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, s.125-129, 135.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNG DAVALARI

3.1. DAVA TÜRLERİ

3.1.1. Önleyici, Koruyucu ve Tespit Davaları

İş yerinde mobbing, kişilik hakları ihlalinin tipik bir örneğidir.[176] Aşağılanma, dışlanma ve diğer personelle iletişimi koparmak suretiyle yalnız bırakma gibi davranışlar, kişilik hakkını ihlal kapsamındadır. [177]

Kişilik haklarının korunmasına yönelik TMK'nın 24'üncü ve 25'inci maddelerinde yapılan düzenleme kapsamında mobbing mağdurunun hak arama yoluna gidebileceği açıktır.

TMK 24'üncü maddesi ile kişilik haklarına yapılan hukuka aykırı saldırılar nedeniyle kişinin hâkimden korunmasını isteme hakkı düzenlenmiştir. Kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı saldırıda; hakkı zedelenen kişi tarafından rıza, daha üstün nitelikli kamusal ya da özel yarar veya kanun tarafından verilen yetkiyi kullanma durumlarından birisiyle haklı kılınmaması şartı aranır. Bu kapsamda; kişilik haklarına yapılan her saldırı, kanundaki istisnai durumlar haricinde hukuka aykırı kabul edilmektedir. Mobbing sebebiyle ortaya çıkan zararlar, doğrudan kişilik haklarına yapılan hukuka aykırı eylemlerdir.

TMK m.25/1'e göre TMK 24'üncü madde kapsamında korunma hakkı olan kimse, hâkimden saldırı tehlikesi mevcutsa önlenmesini, saldırı devam etmekte ise

[176] Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.155.

[177] Yavuz Temizel, "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", *Adalet Dergisi*, 45 (2013): s.219.

saldırının sonlandırılmasını, sona ermesine rağmen etkileri devam eden saldırı mevcutsa hukuka aykırı olduğunun tespitini talep edebilir.

Kişilik haklarının korunmasına ilişkin davalar, hukuk davası niteliğinde olmasına rağmen malvarlığına ilişkin değildirler. Bahse konu üç dava türünün açılabilmesinin temel esası; mevcut bir kişilik hakkının söz konusu olması, kişilik hakkına yönelik saldırı olması ve saldırının hukuksuz olmasıdır. Failin kusuru ve mağdurun zararı şartları dava açılması esnasında aranmaz.[178]

Mağdur, devam eden mobbing süreci için "*son verme davası*", süreç tamamlanmış ancak etkileri sürüyorsa "*tespit davası*" açabilecektir. Fakat "*önleme davası*" açılabilmesi konusunda doktrinde uzlaşma sağlanamamıştır. Çünkü mobbing, devam eden süreçte bile tespiti ve ispatı son derece zor iken mobbingin varlığını belirleyebilmek neredeyse imkânsızdır. Kabul edilen görüşe göre; olayda yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı aranmalıdır. Örneğin; kamu kurumunda maruz kaldığı mobbing sebebiyle naklen atanan veya geçici olarak görevlendirilen bir kamu çalışanının tekrar aynı görev yerine dönmesi halinde aynı kişi ya da kişiler tarafından benzer mobbing eylemlerine maruz kalma olasılığı oldukça fazla olduğundan yakın ve ciddi tehlikenin varlığı bariz olan somut olayda saldırının önlenmesi davası açılması mümkün olabilecektir.[179]

3.1.1.1. Önleme Davası

Hukuk düzeninin açıkça koruduğu kişilik hakları, mobbing neticesinde saldırıya uğrayabilir. Bu durumda kişilik hakkının ihlali tehlikesi bulunan mobbing mağduru TMK m.25/1 uyarınca saldırının önlenmesi davası açabilir. Saldırının önlenmesi davasında, saldırının henüz gerçekleşmemesi ile açık, kesin ve ciddi bir saldırı tehlikesinin olması şartları birlikte aranır.

---

[178] Senem Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Doktora Tezi)* (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s.166.

[179] Demircioğlu, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.132; Büyükkılıç, "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", s.122-125.

Yargıtay kararında; somut olay sonucu dövüldüğü tespit edilen işçinin işe dönüşünden itibaren huzursuz edildiği tanık ifadeleri ve olayların tipik akışı ile tespit edilmiş, işçi bu durum sonucunda istifa etmiş, bahse konu olguların ispatı için yeterli emarelerin bulunduğu belirtilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınmasının reddi sebebiyle ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur.[180] Söz konusu emsal karara göre olayların akışı, mobbing olasılığını güçlü bir şekilde ortaya çıkardığı için önleme davası açılmasına imkân vardır. Karardaki somut olaya göre, "*ciddi ve yakın bir tehlike*"nin varlığı halinde mağdur önleme davası açabilecektir.

3.1.1.2. Saldırıya Son Verme Davası

Mobbing eylemlerinin devam etmesi halinde saldırıya son verme davası açılabilir. Davanın aranan şartı, hukuka aykırılık teşkil eden mobbing sürecinin kişilik hakkını ihlal etmesidir.

Davayı yalnızca mağdur tarafın açma imkânı vardır. Mobbingin birden fazla mağduru olması halinde her bir mağdur ayrı ayrı dava açma hakkına sahiptir. Kişilik haklarının kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olması sebebiyle davacı, dava açma hakkını mirasçılarına devredemez. Manevi tazminat talepli dava olması halinde davada karşı tarafın kabul etmesi halinde davanın devredilmesi söz konusu olabilir. Mağdur, taciz sürecini durdurduktan sonra dava sonrasında hâkimden kararın üçüncü kişilerce de bilinmesi maksadıyla bildirim ya da yayım talebinde bulunabilir. Davanın birden fazla mağduru olmasına rağmen yalnızca bir mağdur tarafından dava açılması ve davanın lehine sonuçlanması durumunda mobbingden zarar gören diğer mağdurlar da bu haktan yararlanabilir. İlaveten davayı açan mağdur davayı kaybederse diğer mağdurların dava açma hakkı devam eder.[181]

3.1.1.3. Tespit Davası

Mobbing sürecinde mağdur olan taraf mobbing eylemleri sona erse de etkileri devam ediyorsa saldırının hukuka aykırılığının tespiti maksadıyla dava açabilir. Hem

[180] Yargıtay 9HD, E.2008/3122, K.2008/4922, 14 Mart 2008, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

[181] Tınaz v.dğr., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.107.

mobbing süreci hem de etkileri sona ermişse tespit davası açma imkânı yoktur.

Mobbing süreci sona ermesine rağmen mağdurun mobbing sonrasında mobbing etkilerine bağlı olarak psikolojik ya da fiziksel tedavisi devam ediyorsa mağdur mobbing sürecinin hukuka aykırılığının tespitini dava konusu yapılabilir. Dava sonrasında kişilik hakları zarar gören mağdur, tespit davası ile beraber kararın üçüncü kişilere bildirimini ya da yayımını isteyebilir.

3.1.2. Tazminat Davaları

Maddi veya manevi tazminat hakkı, mobbinge uğrayan mağdur lehine doğacağından, mağdur bu hakkını ancak faile karşı öne sürebilir.

1982 Anayasası m.125/7'ye göre idarenin işlem ve eylemleri sebebiyle ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır. Mobbingin kamu kurumlarında gerçekleşmesi halinde mevcut hükme göre devletin sorumluluğuna gidilerek zararın tazmini esas alınmalıdır. Kamu çalışanlarının görevlerini yürütürken meydana gelen zararlar nedeniyle kamu çalışanı yerine çalıştıkları kurum sorumlu tutulmaktadır. Bu konuda amaç, kamu çalışanlarının yetkilerini kullanma esnasında kusurlu davranışları iddiasıyla haklı ya da haksız olarak yargılanmalarını önlemek, kamu hizmetinin aksamasını engellemek ve aynı zamanda zarara uğrayan kamu çalışanını korumaktır. İdare zararı tazmin etmek zorunda kalırsa 1982 Anayasası'nın m.129/5 hükmüne göre kusuru ölçüsünde tazminatı kamu çalışanına rücu edebilir. [182]

Kamu görevlilerinin yürüttükleri görevlerden ayrılan ve kendilerine yüklenebilen kusurlarına kişisel kusur denilmektedir. Yürütülen kamu hizmetiyle ve kamu çalışanının görevi ya da resmi unvanıyla ilgisi olmayan, kamu çalışanının özel hayatında işlediği fiillere kamu görevlisinin salt kişisel kusur teşkil eden fiilleri denir. Kamu çalışanı bu fiiller nedeniyle TBK'nın ilgili hükümlerine göre şahsen sorumlu olur.[183] Örneğin kamu çalışanının görevi başında değilken kişisel husumet sebebiyle adam öldürmesi durumunda görev ile zarar arasındaki illiyet bağı ortadan

[182] Gürsel Kaplan, *İdari Yargılama Hukuku*, 7. Bs (Bursa: Ekin, 2020), s.304.
[183] Kaplan, *İdari Yargılama Hukuku*, s.303.

kalkacağından, idarenin hizmet kusurundan bahsedilemez.[184] Kamu çalışanının ağır kusurları ya da suç düzeyindeki fiilleri halinde bile Danıştay, davanın idareye karşı açılması gerektiğini belirtmiştir.[185] Örneğin kamu çalışanının görevi esnasında tartıştığı kişiyi silahla vurarak öldürmesi[186] veya kolluk görevlilerince gözaltına alınan kişilere işkence ve kötü muamele yapılması[187] gibi olaylarda davanın idareye karşı ve idari yargıda açılması gerektiği neticesine varılmıştır.

Yargıtay içtihatlarında mobbing devletin sorumluluğunu doğurmamakta, onun yerine devletin kendisine verdiği yetki, görev ve makamı mobbing eylemlerini gerçekleştirmek için kullanan kamu görevlileri sorumlu tutulmaktadır.[188]

Danıştay ve Yargıtay içtihatları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yargıtay, kamu çalışanlarının kişisel kusuru nedeniyle şahsi sorumluluklarına gidilmesi eğilimindedir. Örneğin, Yargıtay maiyetindeki memur hakkında keyfi ve haksız bir şekilde disiplin soruşturması açan amirin fiillerini "mobbing" olarak değerlendirmiş ve amire karşı adli yargıda manevi tazminat davası açılması gerektiğine karar vermiştir.[189] Oysa Danıştay, benzer bir olayda idareye karşı ve idari yargıda dava açılması gerektiğine karar verilmiştir.[190]

TMK'nın 25/3 maddesine göre mağdurun maddi ve manevi tazminat hakkı saklı tutulmasına rağmen mobbinge maruz kalan ve kişilik hakları zarar gören kamu çalışanı, TBK m.49'a göre "*haksız fiil*" hükümlerine göre maddi veya manevi tazminat talep edebilecektir.[191] Fakat mobbingin TBK m.49 hükümlerine dayandırılması,

---

[184] Danıştay 10D, 06 Kasım 2013, E.2011/985, K.2013/7802, (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[185] Danıştay 10D, 20 Nisan 1989, E.1988/1042, K.1989/857, (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[186] Danıştay 10D, 25 Şubat 2014, E.2009/9938, K.2014/1117, (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[187] Danıştay 10D, 06 Şubat 2009, E.2006/1212, K.2009/652, (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[188] Yargıtay 4CD, E.2007/3114, K.2008/3142, 13 Mart 2008, (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

[189] Yargıtay 4HD, 15 Haziran 2016, E.2015/16592, K.2016/7912, (E.T.: 13.12.2021, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

[190] Danıştay 2D, 25 Ekim 2017, E.2015/6046, K.2017/6537, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/).

[191] Nihan Gizem Kantarcı, *İş Hukukunda Mobbing*, 1. Bs (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016), s.229.

esasen taraflar arasında öncesinde kurulmuş bir borç ilişkisi olmaması durumunda söz konusu olabilecektir.

Sonuç olarak; yatay ya da dikey mobbingde failin sorumluluğu, haksız fiil kapsamında değerlendirilebilir.[192]

3.1.2.1. Maddi Tazminat Davası

Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing kapsamında mağdurların uğradığı zararlar her ne kadar manevi zarar olarak göze çarpsa da mağdurun maddi zararı da söz konusu olabilir. Mağdur, maddi olarak beden bütünlüğü ya da ekonomik varlığı bakımından zarara uğramış olabilir. Mobbing süreci ile birlikte kariyer hedefleri ve planlaması, mesleki beceri ve yeterlilik düzeyi olumsuz yönde etkilenen, istifa etmek, atama/görevlendirme ile görev yeri değiştirilmek suretiyle kalıcı zararlara uğrayan mağdurun mal varlığı değerlerinin azalması da söz konusu olur. Mobbing niyetiyle verilen maaştan kesme cezaları, bozulan sağlık nedeniyle yapılan tedavi giderleri, işini kaybetme durumunda ortaya çıkan gelir kaybı, maddi zarara örnek olarak verilebilir.[193]

Kamu çalışanlarından mobbinge uğrayanlar, TBK m.49'da kusurlu ve hukuka aykırı haksız fiil sonucu zararın tazmin yükümlülüğüne dair hüküm kapsamında zararlarının tazminini talep edebilirler. Mobbing, çalışanın vücut bütünlüğüne, beden, akıl ve ruh sağlığına, çalışma özgürlüğüne, kişilik haklarına, şereflerine ve haysiyetlerine yönelik haksız fiil niteliği taşır. TBK m.54 gereği; kazanç kayıpları, tedavi giderleri, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılması sebebiyle ortaya çıkan kayıplar gibi hem sağlıkla ilgili zararlar hem de maddi zararlar failden mahkeme yolu ile talep edilebilir. Yoksun kalınan tazminat ve ödemeler, maddi varlığa yönelik yapılan ihlaller neticesinde ortaya çıkan tedavi giderleri, ayrıca kamu çalışanının malvarlığında bir azalma meydana gelmişse bu zararlar maddi zarar kapsamındadır.[194]

---

[192] Demircioğlu, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.131.

[193] Demircioğlu, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.130-131.

[194] İşoğlu, *Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.98.

Yargıtay kararında; maddi tazminata yönelik davacının yer değiştirmeleri sebebiyle meydana gelen ulaşım, konaklama, iletişim ve yemek giderleri talebinin dosyada belirtilen belgeler doğrultusunda değerlendirilmesi, mobbing sonucunda oluşan ve varsayıma dayanmayan varsa gerçek zararların tespit edilmesi, yapılan muhtelif görevlendirmeler sebebiyle harcırah alınıp alınmadığının belirlenmesi hususlarının dikkate alınarak karar verilmesi gerektiği, mahkemenin mobbing bulunmadığından ve delil toplamaya gerek olmadığından bahisle yazılı karar vermesinin uygun olmadığı, bu sebeple Özel Daire bozma kararının Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmesine rağmen önceki kararda direnilmesinin hem usule hem de yasaya aykırı olduğu hükme bağlanmıştır.[195] Bahse konu kararda; sürekli görev yeri değişikliği ile mobbinge maruz bırakılan davacının bu sebeple yaptığı iletişim, ulaşım, konaklama ve yemek giderlerinin tazmini maksadıyla davacı lehine maddi tazminat yönünden de karar verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

3.1.2.2. Manevi Tazminat Davası

Mobbing mağduru kamu çalışanının mobbing eylemleri neticesinde kişilik ve onurunun incinmesi, psikolojik sorunlar yaşaması ve mesleki itibarının sarsılması muhtemeldir. Bu durumda, kamu çalışanı mağdurun faile karşı açacağı dava ile manevi tazminat talebi söz konusu olabilecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing, kişinin manevi bütünlüğünü hedef alan bir saldırı niteliğinde olduğundan, mağdurun manevi varlığında meydana gelen bir azalma söz konusudur. Bu sebeple mağdurun, mobbing olgusu ile ortaya çıkan zarar arasında bir illiyet bağı olduğunu ortaya koyması halinde failden manevi tazminat talebi hakkı doğacaktır.[196]

Manevi tazminat talebinin yasal dayanağı, TBK m.56'daki bedensel bütünlüğün zedelenmesi ile TBK m.58'deki kişilik haklarının zedelenmesi olacaktır. TBK m.56'da; olayın özellikleri de dikkate alınarak bir kimsenin bedensel bütünlüğüne zarar verilmesi halinde zarar görene manevi tazminat gerekçesiyle para

[195] Yargıtay HGK, 25 Eylül 2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[196] Demircioğlu, "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s.130.

ödenmesine karar verilebileceği, bu zarar neticesinde ağır bedensel zarar ya da ölüm gerçekleşmişse zarar gören ya da ölen kişinin yakınlarına da manevi tazminat verilebileceği hüküm altına alınmıştır. TBK 58'inci maddede; kişilik hakları zarara uğrayan kişi, yaşadığı manevi zarar karşılığında manevi tazminat olarak para ödenmesini talep edebileceği, hâkimin farklı bir giderim biçimi kararlaştırmaya ya da bu tazminata ekleme yapma takdir hakkı olduğu, özellikle saldırının kınanmasına dair bir karar vererek bunun yayımlanmasını isteyebileceği düzenlenmiştir.

Mobbing mağduru kamu çalışanı bedensel bütünlüğüne yönelik haksız saldırılara maruz kaldıysa TBK m.56 hükmüne göre ya da kişilik haklarına yönelik haksız saldırılara karşı TBK m.58 hükmüne göre manevi tazminat talebi ile dava açabilecektir. TBK m.49 esaslarına göre haksız bir fiilin gerçekleştiğini, mağdurun zarara uğradığını ve fiil ile zarar arasında illiyet bağı olduğunu ispat yükü mağdura aittir.

TMK m.25/4 uyarınca, manevi tazminat talebi karşı tarafça kabul edilmesi durumunda devredilebilmekte ve miras bırakan tarafından öne sürülmesi halinde mirasçılara geçebilmektedir. Mobbing mağduru tarafından açılan bir manevi tazminat davasında da talep, şartların oluşması halinde mirasçılara bırakılabilir.

Mobbing sebebiyle manevi tazminat talep edebilmek için kişilik haklarının zedelenmesi gerekir. Bu konunun yasal dayanağı olan TMK m.24'e ve TBK m.58'e göre kişilik haklarının zarar görmüş olması şartı aranır.[197] Mağdurun kişilik haklarına yönelik zarar vermeyecek ölçüde gerçekleşen mobbing fiilleri gerekçe gösterilerek manevi tazminat talep edilmez.

Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi; TMK m.24 ve TBK m.58 gereği, manevi tazminat talebi için psikolojik tacize neden olan davranışların kişilik haklarını ihlal boyutunda olması gerektiğini ifade ederek manevi tazminat için aranan koşullar

[197] Yargıtay 9HD, E.2015/8730, K.2017/1000, 31 Ocak 2017, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

gerçekleşmemesine rağmen davacı lehine manevi tazminata hükmeden yerel mahkeme kararını bozmuştur. [198]

Yargıtay, aile fertlerinin geçirdiği trafik kazası nedeniyle izin talep eden işçiye ıslak imzalı izin talep belgesi sunmaması gerekçe gösterilerek ihtarı ve takiben bu durum sebebiyle disiplin cezası verilmesi, mağdurun iş yeri ile ilgili toplantı, organizasyon vb. faaliyetler konusunda bilgilendirilmemesi ve yalnızlaştırılması mobbing niteliğinde olduğundan, davacı lehine ölçülü ve makul bir miktarda tazminata hükmedilmesi gerektiğine yönelik değerlendirmesi ile yerel mahkeme kararını bozmuştur.[199]

3.2. GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEMELER

Kamu çalışanlarına yönelik mobbing; idari işlemler ya da idari eylemler vasıtasıyla gerçekleştirilebilir. Mobbing mağdurları, baskılama veya yıldırma maksadıyla haklarında tesis edilen disiplin cezası, naklen atama, görevlendirme gibi idari işlemlerin iptali için idari yargıda iptal davası açabilirler. Ancak idari işlemlerden/eylemlerden kaynaklanan zarar, iptal davası ile tazmin edilemez. Zararın tazmini maksadıyla eğer kamu çalışanı failin kişisel kusuru söz konusu ise adli yargıda tazminat davası ya da failin hizmet kusuru olması halinde idari yargıda tam yargı davası açılması söz konusu olabilir. İdari yargıda açılacak davalarda genel yetki kuralı kapsamında yetkili mahkeme davalı idarenin ikametgâh adresinin bulunduğu yerdir.

Mobbing davalarında mağdur kamu çalışanı, failin kişisel kusuru sebebiyle dava açacaksa HMK m.2'ye göre görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Genel yetki kuralı gereği ise yetkili mahkeme davalı tarafın yani failin bulunduğu yerleşim yeri mahkemesidir. Fakat bu durum kamu düzeni kapsamında olmadığından kesin yetki kuralı değildir.

---

[198] Yargıtay 9HD, E.2016/17859, K.2016/17644, 11 Ekim 2016, (E.T.: 20.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[199] Yargıtay 9HD, 06 Temmuz 2018, E.2015/14424, K.2017/4612, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

3.3. HUSUMET SORUNU

Mobbing davası idare aleyhine mi yoksa kamu çalışanı fail aleyhine mi açılacaktır, kişisel kusur, görev kusuru ve hizmet kusuru nedir, ölçütleri nelerdir, hangi durumda hangi yargı görevlidir? Bu sorulara cevap vermek maksadıyla kişisel kusur, hizmet kusuru ve görev kusuru kavramlarını tanımlayarak idarenin sorumluluğunu açıklayacağız.

3.3.1. Kişisel Kusur

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kişisel kusuru; kamu görevlisi tarafından kamu görevi yerine getirilirken idarenin kanunlarla belirlenmiş fonksiyonuna, görevin gereğine ve koşullarına uymayan ve aykırı olan, bu sebeplerle idare yerine doğrudan doğruya kamu görevlilerine yüklenen ve kişisel sorumluluğa yol açan tavır ve davranışlar olarak tanımlamış ve hizmetle bağdaşmayan kusurların kişisel kusur olduğunu belirtmiştir. [200] Aynı kararın devamında kişisel kusur ile hizmet kusuru ayrımında; hizmetten açık ve kolay bir biçimde ayrılabilme, gerçek ya da tüzel kişilere kötü niyetli olarak zarar vermesi, kendisi ya da başkası için özel çıkar sağlama amacının bulunması, ağır kusurlu işlem ya da eylemlerin meydana gelmesi, yetkilerin kasten kötüye kullanılması, idarenin görev alanı ile bağdaşmayan işlemler yapılması durumlarında kişisel kusurdan söz edilebileceği belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 15254 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan kararında; Yargıtay ve Danıştay içtihatlarında kabul edildiği üzere kamu görevlilerinin yaptığı "*hizmetten açıkça ve kolayca ayrılabilen tasarruf ve hataların*" kötü niyet ve amaçla ilgilisine zarar vermek veya kamu yararına aykırı olarak özel menfaat sağlanmak için kasıtlı olarak yapılan işlemlerinin veya eylemlerinin ağır kusur teşkil edecek biçimde hukuka aykırı olduğu belirtilmiş, buna göre bilerek ve isteyerek yetkinin kötüye kullanılması, mevzuatta açık ve kesin bir şekilde belirlenmiş görev ve yetkilerin sınırlarının aşılması ya da idarenin işlev sınırlarının dışına çıkılması halinde kişisel kusur işlendiğinin kabul edileceği ve kişinin kendi sorumluluğuna gidileceği hükmüne

[200] Yargıtay HGK, 11 Aralık 2002, E.2002/4-993, K.2002/1052, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

varılmıştır. [201] Bu kararda, Anayasa Mahkemesi kişisel eylem ve kusuru ile işlenmiş suçlarda idarenin işlev alanının dışında hareket edildiğine vurgu yapmıştır.

Doktrinde, kişisel kusur ile hizmet kusuru ayrımında sübjektif kriter olarak belirlenen kamu görevlisi mobbing failinin kötü niyeti ve kasıtlı eylemleri dikkate alınmıştır. Genel olarak, düşmanlık ve nefret duyguları ile başkasına zarar verme, hukuka aykırı kişisel menfaat temin etme, mahkeme kararlarına ve mevzuat düzenlemelerine bilerek ve isteyerek uymama veya aykırı davranma gibi kamu yararı ile örtüşmeyen amaçlarla yapılan davranışlar, ağır kusur söz konusu ise hem doktrinde hem de mahkeme kararlarında "kişisel kusur" olarak değerlendirilmektedir.[202] Ancak, kişisel kusur konusunda herkesin uzlaştığı net ve sınırları çizilmiş ölçütler henüz belirlenememiştir. [203]

Mobbing faili kamu görevlisinin kişisel kusurunun kabulü halinde idarenin sorumluluğu yerine kişisel sorumluluk söz konusu olur. Kişisel sorumluluk halinde kamu görevlisine karşı tazminat davası adli yargıda açılabilecektir. Çünkü idari yargıda gerçek kişiler aleyhine dava açılması mümkün değildir.

3.3.2. Hizmet Kusuru

Kamu çalışanının bir başka kamu çalışanına yönelik mobbing eylemlerinin kişisel kusur mu görev kusuru mu kapsamında ele alacağı sorusunun cevabı, mağdurun hakkını aramak için açacağı davada görevli mahkemenin adli mahkemeler mi yoksa idari mahkemeler mi olacağı sorusunun cevabı bakımından önemlidir.

Uyuşmazlık Mahkemesi kararında[204]; zarara neden olan kamu çalışanının yürüttüğü görevle kişinin uğradığı zarar arasında illiyet bağı varsa literatürde bu durum "*görevli kusuru*" olarak tanımlanmaktadır ve DMK'nın 13'üncü maddesinde belirtilen

[201] AYM, 25 Mart 1975, E.1974/42, K.1975/62, (RG 03.06.1975, 15254) .

[202] Buket Deniz, "İdarenin Sorumluluğunu Doğuran Hizmet Kusuru ve Hizmet Kusuru - Kişisel Kusur Ayrımı", *TBB Dergisi*, 153 (2021): s.212.

[203] Sıddık Onar Sami, *İdare Hukukunun Umumi Esasları* (İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1966), 3: s.851; Kaplan, *İdari Yargılama Hukuku*, s.303-305; Deniz, "İdarenin Sorumluluğunu Doğuran Hizmet Kusuru ve Hizmet Kusuru - Kişisel Kusur Ayrımı", s.194.

[204] Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 14 Nisan 1997, E.1997/16, K.1997/15, (E.T.: 13.12.2020, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/) .

"kişilerin kamu hukukuna tabii görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlar" ifadesi ile örtüşmektedir. Bu durum sebebiyle; idari yargıda idare aleyhine açılan davalara bakılması ve kamu çalışanlarına yönelik kişisel kusur sebebiyle tazminat talebinde bulunulması mümkün olmasa da kişisel kusurdan kaynaklanmayan tazminat davasına konu zarar, kamu çalışanının görev esnasında kullandığı yetkilerden ve resmi unvanından ayrılmayan, tam tersine bunlarla sıkı ilişki içerisinde ve bağlantılı kusurdan doğrudan kamu çalışanı bakımından görev kusuru ve idare bakımından ise hizmet kusuru esasları dikkate alınarak yapılması gereken değerlendirmenin yargısal denetimi idari yargı yeri olarak belirtilmiştir. Bahse konu karardan idarenin işleyişinden ve yönetim göreviyle ilgili yetki kullanımlarından kaynaklanan mobbing süreçlerinde ortaya çıkan zarar sebebiyle idari yargı çözüm yeri olarak gösterilmiştir.

Yargıtay benzer şekilde mobbing kapsamında değerlendirilebilecek davranışları, "kişisel kusur" yerine, "hizmet kusuru" olarak kabul etmektedir. Yargıtay tarafından verilen kararda; öğretim üyesi davacı, aynı fakültede birlikte görev yaptığı dekan ve bölüm başkanı davalıların görevleri esnasında yetkilerini kötüye kullanmak suretiyle kendisine baskı yaptıklarını, dilekçelerine işlem yapmadıklarını, sürekli uyarı yazıları göndererek kendisini soruşturma baskısı altına aldıklarını, bazı derslerin kasten kendisine verilmediğini, aşırı iş yüklendiğini belirterek meydana gelen zararın tazminini talep etmiş, ancak kamu görevlerinin yetkilerini kullanırken ortaya çıkan kasıtlardan ve kusurlardan dolayı ortaya çıkan tazminat davalarında kamu görevlilerine değil doğrudan idare aleyhine dava açılabileceğinin kabulü nedeniyle husumet yönünden reddedilmiştir.[205]

Yukarıda belirtilen iki farklı mahkemeye ait kararlar birlikte değerlendirildiğinde; kanımızca kamu görevlisinin mobbing niteliği taşıyan eylemleri, her ne kadar kamu görevi sırasında ve görev nedeniyle yetkilerin kullanılması esnasında işlenebilecek kusurlar olsa da Yargıtay'ın kişisel kusur ile hizmet kusuru arasındaki ayrımı yaparken ortaya koyduğu ölçütlerde belirtilen hizmetten açık ve kolay bir şekilde ayrılabilen eylemler ve kusurlar, üçüncü kişiye ya da kuruma kötü niyetli olarak zarar vermenin amaçlanması, özel menfaat sağlanması, işlem ya da

[205] Yargıtay HGK, 06 Mart 2013, E.2014/4-110, K.2015/2600, (E.T.: 19.12. 2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

eylemlerde affedilemeyecek derecede ağır kusurlu olunması, kasten yetkinin kötüye kullanılması, idarenin fonksiyon alanı dışına çıkılması halleri de dikkate alındığında bahsi geçen hususların idareye yüklenmesi ve idarenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün olmamakla birlikte görevin ve hizmetin gerekleri ile bağdaşmayan kusurlar ve zararlar söz konusu olmaktadır. [206]

3.3.3. Görev Kusuru

Görev kusuru, daha geniş yorumlanan ve tanımlanan hizmet kusurunun bir türüdür. Görev kusuru da olması halinde hizmet kusuru söz konusu olacağından mobbing kapsamında meydana gelen zararın tazmin edilmesi hususunun muhatabı idare olacaktır.

Hizmet kusurundan farklı olarak kamu görevlisinin yetkilerini kullanması sırasında hizmetten ayrılamayan kusurlar görev kusuru olarak kabul edilir.

Görev kusuru sebebiyle idari yargıda ve idare aleyhinde tazminat davası açılabilecektir. İdare davayı kaybetmesi halinde zarardan doğan tazminatı ödedikten sonra kusurlu olan kamu görevlisi mobbing failine ödediği tazminatı rücu edebilme imkânına sahiptir. Anayasa'nın 129/5 maddesinde; memurların ve diğer kamu çalışanlarının yetki kullanımı esnasında işledikleri kusurlardan meydana gelen zararların tazmininin, kanunda belirtilen usullere uygun olarak ve kusuru olana rücu edilmek kaydıyla sadece idare aleyhine açılabileceği belirtilmiştir. Resmi görevlilerin kusuru ya da eylemi sonucunda haksızlığa uğrayan kişilerin zararının Devlet tarafından tazmin edileceği, ancak Devletin rücu hakkının saklı olduğunu belirten Anayasa'nın 40/son hükmü ile DMK m.13/1'de kamu hukukuna tabii görevler sebebiyle kişilerin uğradıkları zararlara ilişkin olarak görevi yerine getiren kamu çalışanı aleyhine değil, ilgili idare aleyhine dava açılabileceğinin, ancak resmi kurumlara tevdi edilen ya da resmi kurumlarca tahsil edilip muhafaza altında tutulan para veya kıymetli kağıtların ilgili kamu çalışanınca zimmete geçirilmesi halinde, cezai işlemlerin sonuçlanması beklenmeden Hazine vasıtasıyla ilgili hak sahibine ödeneceğinin, sorumlu personele idarenin rücu hakkının saklı olduğunun düzenlendiği

[206] Yargıtay HGK, 11 Aralık 2002, E.2002/4-993, K.2002/1052, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

hüküm benzerdir. Bu düzenlemelerle zarara uğrayanların zararını tazmin konusunda sorun yaşamamaları maksadıyla ödeme gücü bulunan idare ile muhatap olmaları ve kamuda görev yapanların da sürekli bir dava tehdidine maruz kalmamaları amaçlanmıştır.[207]

Uyuşmazlık Mahkemesi başka bir kararında; kamu görevlilerinin görev ve yetkilerini kullanırken ortaya çıkan zararların tazmini talebiyle, görev kusurunun kapsamında olduğu hizmet kusuru esaslarına göre ancak idare aleyhine dava açılabileceği, yargı kararına göre idarenin zarardan sorumlu tutulması halinde kanunda belirtilen usul ve esaslara uygun olarak, zararın ortaya çıkmasına sebep olan personele rücu edilebileceği, ancak kamu çalışanının yetkileri ve resmi sıfatı ile bağdaşmayan suç niteliği kazanarak idari olma vasfını kaybetmiş işlemlerin ve eylemlerin Anayasal korumanın dışında kalması sebebiyle doğrudan kamu çalışanı aleyhinde şahsi kusuruna dayanılarak adli yargıda tazminat davası açma imkânı olduğu belirtilmiştir. [208]

Danıştay ise görev kusuruna yönelik; idari bir tasarruf yerine getirilirken mevzuatta belirlenen ödevin ve yürütülen hizmetin kurallarına, usullerine ve gerekliliklerine aykırı olarak kendisine tevdi edilecek biçimde, fakat yine de yetki ve görev imkânlarından faydalanarak ve onları kullanmak suretiyle hareket edilmesi ve bu sebeple idareden tamamen ayrılmasını engelleyen eylemler, görev kapsamında işlenen görev kusuru niteliğindeki hizmet kusurunu oluşturduğu tespitinde bulunmuştur.[209]

Doktrinde ise görev kusurunun tanımı konusunda farklı görüşler hâkimdir. Bir görüşe göre kamu çalışanının hizmetten ayrılamayan mesleki ve ödevsel kişisel kusurları, görev kusuru olarak değerlendirilmiştir.[210] Başka bir görüş ise görev kusurunu personelin idari tasarruf esnasında mevzuata, üstlendiği ödevlerin ve

---

[207] Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 06 Aralık 1999, E.1999/28, K.1999/37, (E.T.: 13.12.2020, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/) .

[208] Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 16 Haziran 2003, E.2003/31, K.2003/37, (E.T.: 13.12.2020, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/) .

[209] Danıştay 13D, 02 Aralık 2005, E.2005/2625, K.2005/5753, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[210] Lütfi Duran, "Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu Sorunu", *Amme İdaresi Dergisi* II/2 (1984): s.56.

yürüttüğü hizmetin usul ve kurallarına riayet etmeden kamu çalışanının kendisine atfedebilecek şekilde aykırı davranışlar olarak tanımlanmıştır ve somut olayın özelliklerine, görevin şartlarına göre hangi eylemlerin görev kusuru teşkil edip etmediği değerlendirilmelidir.[211] Bu gerekçelerle; görev kusurunun unsurları da doktrinde görüş ayrılıklarına sebep olmuştur. Bir görüşe göre görev kusuru üç unsura ayrılmıştır. Bunlar; mevzuata göre kamu çalışanına yüklenilen kamusal görev, tanınan devlet yetkisi, tahsis edilen "araç-gereç" bulunması, zarara sebebiyet veren işlem ya da eylemin görev esnasında ve görev gereği yapılmış olması, kamu çalışanı, failde zarara sebep olan işlem veya eylem ile görevin ifası arasında amaç bağlantısının bulunması olarak belirtilmiştir.[212]

Başka bir görüşe göre, iki koşulun varlığı halinde görev kusurundan bahsedilebilir. Bu kusurlardan ilki, zararın kamu hukuku dâhilinde bir görevden kaynaklanması, ikincisi ise zarara sebep olan işlem ya da eylemlerin görev sırasında ve görev gereği meydana gelmesidir.[213]

Özetle doktrin, zararın görev ya da hizmet kapsamında kamu çalışanı failin yetkilerini kullanması sebebiyle ortaya çıkması ve hizmetle birleşik olması konularında ortak bir tavır sergilemiştir.

3.3.4. İdarenin Sorumluluğu

Mobbing sürecinde idarenin sorumluluğu denetim sürecinde yaşanan aksaklıklardır. İdare, mobbing süreçlerine karşı yürürlükteki mevzuat esaslarına göre kamu çalışanlarını mobbingden koruma ve mobbing eylemlerini önleme konularında tedbir almak ve bu tedbirlerin sonuçlarını takip ve kontrol etmek yükümlülüğü altındadır. Yani, idare mobbing süreçlerine ilişkin her türlü eğitim, denetim, kontrol ve takip mekanizmalarını aktif olarak kullanmak ve işlerliğini denetlemek zorundadır.

---

[211] Sait Güran, "İdarenin ve Ajanın Sorumluluğunun Belirlenmesine İlişkin Düşünceler", *Amme İdaresi Dergisi* 12/1 (1979): s.57.

[212] Akın Düren, *İdare Hukuku Dersleri* (Ankara: Sevinç Matbaası, 1979), s.295-296.

[213] Şeref Gözübüyük - Turgut Tan, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, 6. Bs (Ankara: Turhan Kitabevi, 2008), 1: s.845.

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin 1'inci maddesi, mobbing kapsamında yürütülecek mücadelenin asli yükümlüsü olarak işvereni sorumlu tutmaktadır, bu sorumluluk kamuda işveren rolünü üstlenen idarededir. Bahse konu Genelge'nin 6'ncı maddesi denetim görevi bulunanların şikâyet mekanizmasının işletilmesi halinde gerekli incelemeyi titizlikle yaparak en kısa sürede sonuçlandırılmasına yönelik düzenlemeyi içermektedir.

1982 Anayasası m.17/1 kapsamında devletin pozitif yükümlülükleri; çalışanların mobbinge maruz kalmaması için önlemler alınması, şikâyetlerin etkin ve doğru bir şekilde incelenmesini sağlayacak denetim mekanizmaları kurulması, pozitif ayrımcılığa tabii tutulması gereken çalışanlara yönelik güçlüklerin kaldırılması ve kolaylaştırıcı olanaklar getirilmesi, mobbinge maruz kalanların maddi/manevi zararlarının tazmini, ortaya çıkan uyuşmazlıklara yasal altyapılarla çözüm yolları oluşturulması, suç teşkil eden olgularda faillerin yasal esaslara göre cezalandırılması, zararların tazmini maksadıyla açılacak davalarda mağdurların adil şartlarda haklarını koruyabileceği ve savunabileceği etkili güvenceler sağlanması, mahkemelerce ortaya çıkan sonuçlara yönelik ilgili ve makul gerekçelerin açıklanması şeklindedir.[214]

Denetim ve gözetim yükümlülüğündeki kusur konusunda Danıştay'ın verdiği kararda[215]; kamu idarelerine, sorumluluğunda bulunan hizmetleri gereğine uygun olarak ifa etme, bu işleyişi düzenli ve sürekli kontrol etme ve hizmetin ifası sırasında ilgili tedbirleri alma yükümlülükleri verilmiştir. İdarelerce bahse konu yükümlülükleri yerine getirmeden hizmetin geç ve kötü işlemesi ya da gereği gibi işlememesi neticesinde bir zarar doğması halinde hizmet kusuru sebebiyle idarenin maddi ya da manevi zararları tazmin sorumluluğunun doğacağı hususunun idare hukukunun yerleşik ilkesi olduğuna hükmedilmiştir.

DMK m.10'a göre amir pozisyonundaki devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmelik esaslarına göre görevlerini zamanında ve tam yapma ve yaptırma, maiyetini yetiştirme, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etme sorumluluğu vardır.

---

[214] Emel Leloğlu başvurusu, No. 2013/3512, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr)

[215] Danıştay 2D, 13 Temmuz 2007, E.2007/1297, K.2007/3247, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Kamu kurumlarındaki hiyerarşik yapı esas alındığında bir kamu çalışanının başka bir kamu çalışanına mobbing uygulaması halinde hem fail hem de mağdur durumundaki kamu çalışanlarının hiyerarşik yapıya göre sıralı amirlerinin denetim ve kontrol sorumluluğu devreye girmektedir.[216] Denetim görevini yerine getirmeyen sıralı amirler sebebiyle idarenin sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Örnek verilecek olursa; şikâyet üzerine ya da re'sen, mobbingle ilgili bir durum söz konusu olduğunda gerekli tedbirler alınmaz ve tedbir almakta gecikilir ya da mobbing faili hakkında disiplin işlemleri veya idari tahkikat başlatılmazsa idarenin hizmet kusurundan söz edilebilir. Belirtilen durumlarda; zarara uğrayan mağdur tazminat talebiyle idare aleyhine idari yargıda dava açabilir. Dava sonucunda idarenin tazminat ödemesi halinde, ödenen tazminat hem mobbing failine hem de denetim ve gözetim yükümlülüğünde kusuru bulunan kamu görevlilerine rücu edilebilecektir.[217]

3.4. DAVALARDA ZAMANAŞIMI

Mobbing kapsamında açılabilecek davalarda mağdurun öncelikle dava türüne karar vermesi gerekmektedir. Bu minvalde kişilik haklarına yönelik bir saldırı kapsamında mobbing davası açılması halinde TBK m.49 esaslarına göre haksız fiil için belirlenen zamanaşımı süresine tabii olacaktır. Eğer sözleşmeye dayalı bir kamu çalışanı ise idarenin denetim ve gözetim borcunu yerine getirmediği iddiasıyla idareye zararın tazmini maksadıyla açılabilecek tam yargı davası veyahut yapılan bir idari işlem sonucu ortaya çıkan mobbing eylemleri söz konu ise idari işlemin iptali maksadıyla açılabilecek iptal davası için İYUK esaslarına göre zamanaşımı süresi belirlenmelidir.[218]

TBK m.72'ye göre tazminat talebinde zarar gören kişinin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten itibaren iki yıl ve herhalde fiilin meydana geldiği tarihten itibaren on yıl zamanaşımı süreleri belirlenmiştir. Ancak, ceza kanunlarında daha uzun bir zamanaşımı süresini öngören bir suç söz konusu ise bu zamanaşımı

---

[216] Çınar Can Evren - İsmail Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku (THD)*, 2. Bs (Ankara: Seçkin Yayınları, 2020), s.101.

[217] Kaplan, *İdari Yargılama Hukuku*, s.304-305; Deniz, "İdarenin Sorumluluğunu Doğuran Hizmet Kusuru ve Hizmet Kusuru - Kişisel Kusur Ayrımı", s.214-217.

[218] Ermumcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.192.

süresi esas alınır. Haksız fiil sebebiyle zarar gören lehine bir borç doğması halinde, bu borç istemi zamanaşımına uğrasa bile, zarar gören borcu ifadan her zaman kaçınabilir.[219]

Sözleşmeye aykırılık halinde TBK m.146'da, kanunlarda aksine bir düzenleme olmaması halinde her alacağın on yıllık zamanaşımına tabii olduğu belirtilmiştir.

Zamanaşımı süresi hesaplanırken bir süreçten oluşan mobbingin tekrarlanan hareketlerden oluştuğu dikkate alındığında son eylemin gerçekleştiği tarihten itibaren zamanaşımı süresi hesaplanmalıdır.[220]

TBK m.72/1 maddesi gereğince, manevi tazminat talebi mobbing mağdurunun zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten itibaren iki yıl ve herhalde eylemin gerçekleştiği tarihten itibaren on yıl geçmesi halinde zamanaşımına uğrar. Mobbing sırasında gerçekleştirilen eylemler TCK kapsamında suç teşkil ediyorsa TCK'nın zaman aşımı konusunda öngördüğü sürelere uyulur. Mobbing bir süreç dâhilinde gerçekleştiği için eylem sona ermeden zamanaşımı başlamayacaktır.

[219] "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu", E.T.: 15 Mayıs 2021, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf; İsmail Akgün, "Mobbingde Şahitlik ve İspat Sorunu", *Meyad Akademi* 1/2 (2020): s.140.

[220] Fahri Gökçen Taner, *Ceza Hukukunda Zaman Aşımı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.92; Mehmet Emin Artuk - Mehmet Emin Alşahin, "Objektif Cezalandırılabilme Şartı ve Zamanaşımı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 19 (2013): s.39-40.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNGİN İSPATI SORUNU

4.1. İSPATIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

4.1.1. İspat

İspat, TDK Türkçe Sözlük'te "bir şeyi açıklığa kavuşturma, güvenilir, sağlam şeyi ikame etme, gerekli delilleri sağlama, bir hak veya vakıanın gerçekliğini delillerle ortaya koyma" olarak tanımlanmıştır.[221] Hukuk literatüründe ispat, bir dava sürecinde ortaya konulan iddia ve müdafaaların doğru olduğu ve gerçeği yansıttığı hususunda hâkimin ikna edilmesi işidir.[222] Hâkimin ikna edilmesi ancak ispatın yegâne vasıtası olan delillerle mümkündür. Delile rağmen yorum olmayacağından kanuna rağmen de hüküm olamaz.[223]

Sosyolojik ilişkilerde ve toplumda kişiler arasında iletişimde meydana gelen uyuşmazlıkların çözümü için yargıya başvurulması sonucunda, uyuşmazlık konusu hak ya da iddiaların adalet çerçevesinde incelenmesi ve çözüme kavuşturulması için iddia konusu hususların ispat edilmesi gerekmektedir. Bir hakkın hakikatte var olmasına rağmen uyuşmazlık halinde ispat edilemediği takdirde hak elde edilemeyecektir.[224] Başka bir ifadeyle; hukuk düzeninde soyut olarak var olan ve

---

[221] Feyza Tenger, *İslâm Hukukunda Hâkimin Takdir Yetkisi Bağlamında Kendi Bilgisiyle Hüküm Vermesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), s.13; Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, 3. Bs (Ankara: Yetkin Yayınları, 2019), s.232; Ramazan Arslan v.dğr., *Medeni Usul Hukuku*, 5. Bs (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2019), s.380.

[222] Ejder Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2002), s.1966.

[223] Hayreddin Kahraman, *Ana Hatlarıyla İslâm Hukuku-Giriş ve Amme Hukuku* (İstanbul: Acar Matbaacılık, 1987), s.330; Fahrettin Atar, *İslam Adliye Teşkilatı Ortaya Çıkışı ve İşleyişi* (Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2020), s.190.

[224] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.405-406.

hukuki sonuç bağlanan olgular, somut olarak gerçekleşmediği sürece o kuralın uygulanması mümkün değildir ve arzulanan hukuki sonuç doğmaz.[225] İspat, dava konusu hakkın ya da bunun karşılığında yapılan müdafaanın dayandığı olguların gerçekte var olup olmadığı konusunda mahkemede lehine kanaat oluşturulması veya mahkemenin ikna edilmesidir.[226]

İspat, mobbing olgularında davacı tarafın hak arama konusunda en zorlayıcı hususdur. Mobbingin varlığında, ispat için somut bilgi belgelerden çok soyut tanık ifadeleri, olaylar zinciri daha baskındır. Bu sebeplerle; mobbingde ispatın konusu ve ispatın türleri üzerinde açıklama yapmak yerinde olacaktır.

4.1.2. İspatın Konusu

İspatın konusu; taraflar arasında uyuşmazlığa sebep olan ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabileceği değerlendirilen çekişmeli vakıalardır ve bu vakıaların ispatı için kullanılacak delillerdir.[227] Davanın tarafları, kendi dayanağını oluşturan vakıaların doğru olduğu ve karşı tarafın dayandığı vakıaların gerçekle bağdaşmadığını mahkemede ispat etmesi halinde istediği sonuca ulaşabilir. Bu durumda, hukuken haklı olmak kendi başına bir anlam ifade etmemektedir, istenilen sonuç için ispat hayati öneme haizdir.[228]

Mahkeme, ispata yönelik ilk ve önemli tespiti ön inceleme aşmasında yapmaktadır.[229] Herkesçe bilinen ve ikrar edilmiş vakıalar çekişmeli kabul edilmez.[230] Delilin konusunu maddi vakıalar oluşturur. Maddi vakıaların ispatı da delil ile olur.[231] Bu sebeple hukuk normları, ispat konusu içerisinde yer almaz. İddia edilen ve ispatına

---

[225] Sema Taşpınar, "Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 45/1-4 (1996): s.543.

[226] Baki Kuru v.dğr., *Medenî Usul Hukuku*, 22. Bs (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2012), s.357.

[227] Hukuk Mukahemeleri Kanunu, "RG.27876 (04.02.2011)", 6100: § (2011), 6100: m.187/1.

[228] Kuru, *Medeni Usul Hukuku,* s.233-234.

[229] Hukuk Mukahemeleri Kanunu, RG.27876 (04.02.2011), 6100: m.137, 140.

[230] Hukuk Mukahemeleri Kanunu, RG.27876 (04.02.2011), 6100: m.187/2.

[231] Arslan v.dğr., *Medeni Usul Hukuku,* s.381.

çalışılan maddi vakıaların hukuki nitelendirmesi ve hangi hukuki normun uygulanacağının belirlenmesi hâkimin görevidir.[232]

Bir delilin güvenilirliğine dair hâkimde kanaat oluşturmak için gerekirse yardımcı olayların ispatı imkânı kullanılır. Hâkim, davanın konusu ve ileri sürülen vakıaları değerlendirerek davaya etkisi olmayan vakıaları dikkate almayacaktır. Davanın uzamaması bakımından bu ayıklama işlemi önem taşımaktadır. [233] Susmak, ikrar etmek anlamına gelmediğinden taraflardan birisinin sükûtu, dava konusu vakıaları çekişmesiz kılmaz. Genel hüküm esaslarına göre bile ileri sürülen vakıaya karşı davanın diğer tarafının suskun kalması o olayın ispatlandığı anlamı taşımamaktadır. Bu hususa yönelik olarak HMK'nın 128'inci maddesine göre süresi içinde davalı tarafından verilmeyen cevap dilekçesi nedeniyle davacıya ait dava dilekçesinde ileri sürülen vakıaların tamamı inkâr edilmiş sayılmaktadır. [234]

Sonuç olarak, ileri sürülen ve çekişmeli olan vakıalar ispatın konusunu oluşturmakta iken taraflar arasındaki çekişmesiz vakıalar için delil gösterilmesine ihtiyaç yoktur.[235] Mobbing sürecinin ispat konusu, mobbinge yönelik iddia edilen maddi vakıaların gerçekleşip gerçekleşmediği ve bu vakıalar sonucunda bir zararın ortaya çıkıp çıkmadığı, zarar söz konusu ise mobbing teşkil ettiği ileri sürülen eylemlerle arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığıdır da denilebilir.

4.1.3. İspat Türleri

Taraflar, iddia ettiği vakıaları veya karşı tarafın iddialarına karşı savunmalarını farklı şekillerde ispat etmeye çalışabilir. Bu sebeple ispat türlerini inceleyeceğiz.

4.1.3.1. Tam İspat ve Yaklaşık İspat

Davalardaki maddi vakıaların ispatında kullanılan ispat türüne tam ispat denir.[236] İspat konusu vakıalar hukuka uygun olarak elde edilmiş bütün deliller

[232] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.408.

[233] Hüseyin Tığlı, "HMK Hükümleri Çerçevesinde İspat Yükü", *Adalet Dergisi*, 43 (2012): s.245.

[234] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.409.

[235] Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, 6. Bs (İstanbul: Demir Yayıncılık, 2001), s.1968.

[236] Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, s.232.

vasıtasıyla ispat edilmeye çalışılır. Bu ispat işlemleri sürecinde mümkün olan bütün delillerin incelenmesi sonucu tam kanaat oluşur. Yani, bir davaya konu olan tüm hukuki delillerin kanun çerçevesinde mantığa uygun olarak incelenmesi ile yapılan işlemlere tam ispat denir ve bunun sonucunda oluşan kanaate tam kanaat denir.[237]

HMK'nın 390'ıncı maddesinin 3'üncü fıkrasına göre tedbir talep eden tarafa dava dilekçesinde dayandığı tedbirin sebeplerini ve türlerini açık bir şekilde belirtme ve esas yönünden haklılığını yaklaşık olarak ispat etme sorumluluğunun yüklendiği düzenleme ile hukuk düzeninde yer alan yaklaşık ispat, tam ispata oranla daha düşük seviyeli bir ispat türü olarak ortaya çıkmıştır.[238]

Doktrindeki yaklaşık ispata ilişkin; ispata yönelik hâkim üzerinde tam kanaat oluşturmaktan uzak gerekçeli bir iddiadan çok daha kuvvetli ancak tam ispatta denilemeyecek özelliklerdeki ispat türü[239], vakıaların ihtimal dâhilinde doğruluğunun gösterilmesi[240] veya hâkim tarafından re'sen yemin önerilen durumların bir üst kademesi, tam ispatın bir kademe altında ortaya çıkan ispat türü[241] görüşleri bulunmaktadır. Yaklaşık ispat; hâkimin reddi, geçici hukuki himaye tedbirleri, delil tespiti talebi, belgelerin ibrazı talebi gibi sadece mahkemede davanın ilerlemesini sağlayabilecek usuli taleplerin kabulü maksadıyla ara kararlarda kullanılır, ancak uyuşmazlığın esasına yönelik verilecek kararlarda kullanılmaz. Çünkü bahsi geçen usuli işlemler dava niteliğinde olmadığından yaklaşık kanaat yeterli kabul edilir.[242]

Yargıtay HGK kararında; anlatılan mobbing teşkil eden olayların tutarlı olması ve kuvvetli bir emare olması gerektiği vurgulanmıştır.[243] Bu sebeple Yargıtay'a göre

---

[237] Hakan Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)* (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012), s.8.

[238] Hakan Albayrak - Ertuğrul Yuvalı, "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9/34 (2012): s.78.

[239] Hakan Pekcanıtez v.dğr., *Medeni Usul Hukuku*, 13. Bs (Ankara: Yetkin Yayınları, 2012), s.574.

[240] Abdurrahman Karslı, *Medeni Muhakeme Hukuku*, 3. Bs (İstanbul: Alternatif Yayıncılık, 2012), s.562.

[241] Cumhur Rüzgaresen, "İflâs Hukukunda Borcun Ödenmeme Tehlikesi ve Başvuru Yolları", *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, 110 (Nisan 2011): s.1-24.

[242] Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.8-9.

[243] Yargıtay HGK, 25 Eylül 2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

davacının iddia ettiği vakıaların tutarlı olması, tanık beyanları ile örtüşmesi ve diğer delillerle çelişmemesi durumunda öne sürülen delillerle yaklaşık ispat gerçekleşmiş sayılacaktır. Mobbingde mağdurun iddia ettiği vakıaların ispatının zorluğu da göz önüne alındığında ortaya konulan deliller yaklaşık ispat için yeterli kabul edilmelidir.[244]

Mobbing sürecinde mağdur, ortaya çıkan psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıkları mobbing süreciyle ilişkilendirilebilir. Bunun tam tersine karşı tarafta bahse konu rahatsızlıkların davacının ailevi sorunlar ya da kişisel iletişim bozuklukları sebebiyle ortaya çıktığını ileri sürebilecektir. Bu çerçevede, mobbing sürecinde gerçekleşen eylemlerin ispatının zorluğu da göz önünde bulundurulduğunda mahkemenin tam ispat yerine yaklaşık ispat usulü ile davayı çözüme bağlamasının, iddiaların tanık beyanları veya belge gibi delillerle ispat edilemediği durumlarda bile hayatın olağan akışına uygun ve kendi içinde tutarlılık taşıması halinde mobbingin gerçekleştiğine hükmetmesinin hakkaniyete uygun olacağı aşikârdır.[245]

4.1.3.2. Doğrudan ve Dolaylı İspat

İddia edilen vakıaları doğrudan ilgilendiren, yansıtan ve vakıaların meydana gelişi hakkında doğrudan kanaat edinilmesine olanak sağlayan delillerle yapılan ispata doğrudan ispat, buna karşılık emare niteliğindeki diğer yakın ve komşu vakıaların varlığına dayalı olarak çekişmeli vakıa hakkında bir sonuca varmayı sağlayabilecek delillerle yapılan ispata ise dolaylı ispat denir.[246] Başka bir ifadeyle; doğrudan ispat, ispat edilen somut vakıanın meydana gelme şeklinin normla ilişkilendirilmesi yoluyla vakıaların ispatına yarar, dolaylı ispat ise iddia edilen vakıaların komşu vakıalar yoluyla somut olay bağlamında çıkarılan sonucun haklı olduğunu gösterir.[247]

Dolaylı ispat usulü, taraflara komşu vakıaların ispatı halinde doğrudan vakıalara yönelik hâkimde kanaat oluşması bakımından kolaylıklar sağlar.[248]

---

[244] Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.41.

[245] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.410.

[246] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.414-415.

[247] Ahmet Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı* (Adalet Yayınları, 2010), s.59.

[248] Albayrak - Yuvalı, "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", s.81.

Tarafların komşu vakıalardaki kanuni unsurlarının gerçekleştiği hususunu ispat etmesi halinde hâkim bu deliller üzerinden asıl vakıaların da gerçekleştiğine kanaat edebilir. Bu aşamada komşu vakıalar ile asıl vakıalar arasında hayat tecrübelerine dayanan ve mantıksal bir bağ gerekmektedir.[249]

Musluktan akan su damlalarının bir kabı doldurması gibi birden fazla bağımsız ancak mobbingle ilişkili tavır ve davranışlar zincirinin yani komşu vakıaların oluşturduğu bir süreç vardır. Bu süreçte münferit davranışlar mobbing olgusunun meydana gelmesi bakımından yetersizdir. Mobbing sürecinde doğrudan vakıalar yerine komşu vakıalar kullanılarak hakimde kanaat oluşturulmaya çalışılması hem ispat hukuku hem de hakkaniyet kapsamında daha uygun olacaktır.

4.1.3.3. Asıl İspat, Karşı İspat ve Aksine İspat

İspat yükü üzerine düşen tarafın iddia ettiği vakıaların doğruluğunu ispat etmesine asıl ispat denir.[250] Asıl ispatta amaç; hâkim üzerinde iddia edilen vakıaların gerçekleştiği ya da gerçekleşmediğine dair bir kanaat oluşturmak iken, karşı ispatta maksat ise; ispat yükünü taşıyan tarafın hâkim üzerinde oluşturmaya çalıştığı kanaatin sarsılması ve karşı tarafın iddialarının gerçekliği hakkında şüphe yaratmaktır.[251] Aksine ispat ise hâkimde oluşturulmuş kanaatin veya karine durumundaki vakıanın gerçek olmadığına ya da aksinin gerçekleşmiş olduğuna dair ispat faaliyetidir.[252] Aksine ispatta amaç; kanuni karinelerin çürütülmesidir.

HMK'nın 191'inci maddesinde; karşı tarafında ispat yükümlülüğü bulunan tarafın iddiasının doğru olmadığına dair delil sunabileceğini ve karşı ispatta delil sunan tarafın ispat yükünü üzerine almış sayılmayacağı hususları kapsamında ispat yükü kendisine düşmeyen taraf, karşı tarafın iddia ettiği vakıaları ispatını beklemeden karşı

---

[249] Albayrak - Yuvalı, "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", s.82.

[250] Karslı, *Medeni Muhakeme Hukuku*, s.561.

[251] Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.6.

[252] Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.7.

delillerle ispatta bulunabilir. Yani, bir kimsenin ispatla yükümlülüğü bulunmamasına rağmen bunun aksini gösteren deliller ileri sürmesine karşı delil denir.[253]

4.1.4. İspat Kolaylığı

İspatı zor olan bir vakıaya ilişkin olarak yargılamada ispat yükünün hafifletilmesi gerekir. Konuların niteliklerine bakmadan her konunun aynı derecede ispatının beklenmesi hakkaniyete ve adil yargılamaya uygun düşmeyecektir. Aksi durum, silahların eşitliği ilkesi ile de çelişkilidir.

İspat kolaylığı sayesinde ispata ilişkin zorlukların aşılması amaçlanmaktadır. Davanın taraflarından birinin iddia ettiği vakıaları ispatının zor olması sebebiyle davanın kaybedilmesi usul hukukunun adil hüküm verme amacı ile de çelişir. Bir yargılamada uygulanacak maddi hukuk hükümleri neyin ne kadar adil olup olmadığını gösterir. Uygulama için ise maddi hukuk hükmünün koşul vakıasının mevcut olduğu yönünde hâkimde tam kanaat oluşması gerekir.[254]

4.1.5. İspatta İhtimal

İspatta ihtimal; mutlak gerçeğe ulaşmanın her zaman mümkün olmaması ve kesine yakın ispatın bazen mümkün olmaması ile ilgilidir. İhtimal kavramının esasında "*muhtemel*" ve "*elverişli*" kavramları vardır.[255]

Bilimsel bilgi ya da hayat tecrübesi kuralları arasında söylemlerin keskinliği konusunda farklılıklar mevcuttur. Tecrübe, daha çok öznel olarak ortaya çıkan tahminlerin daha yüksek ihtimali değerlerini temel olarak kabul eder. Bu bağlamda tecrübe, belirli olayların gerçekleşip gerçekleşmediği ya da gerçekleşmesine yönelik ihtimal derecesi ile ilgilidir.[256] Hâkimde vicdani kanaat oluşturmaya yeterli oran, aynı zamanda ihtimalin kabul edilebilirlik oranıdır. Bir olayın gerçekleştiğine dair kanaat oluşturmaya yetebilecek ihtimal derecesi en az %51 olmalıdır. Diğer bir deyişle, iddia edilen vakıaların gerçekleşmiş olma ihtimali, gerçekleşmemiş olmama ihtimaline göre

---

[253] Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, s.240.

[254] Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.80.

[255] Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, s.126-128.

[256] Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, s.128-129.

daha ağır basmalıdır. Bu aşamadan sonra hâkim, mesleki bilgi ve tecrübesine dayanarak delilleri ve delillerin doğru olup olmadığına dair ihtimalleri akıl ve bilim rehberliğinde değerlendirir ve ihtimali bir sonuca varır. Nihai olarak, hâkim karar verirken eldeki mevcut argümanları gerekçelendirerek hukuki bilgi ve tecrübesi ışığında hayatın olağan akışı ilkesine uygun bir şekilde akıl ve mantık kuralları çerçevesinde değerlendirmek suretiyle sonuca varır.[257]

4.1.6. İspat Hakkı ve İspat Yükü

İspat taraflar için hak ve yükümlülük özelliği taşır. Hukuken belirlenen usul kurallara uymak şartıyla dava açılması ya da açılmış bir davada iddia veya savunma yapılması mümkün olacaktır. Bu çerçevede ispat hakkı, ancak kanunda belirtilen esaslara göre yerine getirilebilir. HMK'nın 189'uncu maddesinde; kanunda belirtilen sürelerde ve usullerde tarafların ispat hakkı bulunduğu, hukuka aykırı elde edilen delillerin mahkemelerce ispatta dikkate alınmayacağı, kanunun belirli delillerle ispatını öngördüğü konuların başka delillerle ispatının mümkün olmadığı, bir vakıanın ispatında kullanılan delillerin uygun olup olmadığına mahkemenin karar vereceği hüküm altına alınmıştır.[258]

Herkesçe bilinen vakıaların ispatı gerekmez.[259] Taraflar başka yerde bulunan delilin getirtilmesini mahkemeden talep edebilirler. HMK'nın 195'inci maddesinde; mahkemenin ilgilisi resmi makamlara, mercilere ya da üçüncü kişilere tarafların elinde olmayan ve incelenmesi uygun bulunan delillerin getirtilmesi konusunda bildirim yapabileceği, mahkemeye getirilmesi mümkün olmayanların hali hazırda bulunduğu yerde incelenmesine ya da dinlenmesine karar verilebileceği konuları düzenlenmiştir. Bununla birlikte tarafların gösterdiği delillerden vazgeçme hakkı vardır, ancak HMK'nın 196'ncı maddesinde; delili gösteren tarafın karşı taraf açıkça izin vermedikçe o delile dayanmaktan vazgeçemeyeceği belirtilerek bu duruma istisna oluşturmaktadır.

---

[257] Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu", s.421-422.

[258] Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, s.233-234; Pınar Çiftçi, *İspat Hakkı ve Sınırlamaları*, 1. Bs (Ankara: Adalet Yayınevi, 2018), s.154-158.

[259] Bilge Umar, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2011), s.516.

İspat yükü, bir davanın tarafları arasındaki uyuşmazlığın davanın hükme bağlanmasında etkili olan ve dava dosyasına girmiş bulunan bir vakıayı hangi tarafın ispatla yükümlü olduğuna ilişkindir.[260] Hâkim davayı bir hükme bağlama zorunluluğu içerisinde olduğundan ispat yükünü de dikkate alarak sonuca ulaşmaya çalışacaktır ve ispat yükü üzerinde olan taraf belirsizlik riskine de katlanmak zorunda kalacaktır.[261] İspat yükünde, iddia edilen ya da savunulan vakıaların ispatsız kalması halinde hâkimin aleyhte kararıyla karşılaşma tehlikesi vardır.[262] Hâkimin davanın hükme bağlanabilmesi için hangi vakıaların ispatı gerektiğine karar vermesinden sonra, bu vakıaları hangi tarafın ispat etmesi gerektiği sorusuna cevap verilmesine ispat yükü denir. İspat yükü, soyut ve somut ispat yükü olmak üzere ikiye ayrılır. Soyut ispat yükü, taraflardan birinin hakkında verilmesi muhtemel aleyhte bir kararı engellemek maksadıyla derdest bir davanın gidişatına bakılmaksızın üstlendiği delil ikamesi yüküdür. Somut ispat yükü ise, derdest bir davada belirli seviyede bilgi sahibi olan hâkimin taraflardan hangisinin delil göstermeye davet edileceği sorunudur.[263]

Mobbing mağduru olduğunu iddia eden kişi, aleyhine dava açtığı failin ya da idarenin çalışanlarının mobbingi ne şekilde, hangi süreçte yaptığını ve bunun sonucunda ortaya çıkan zararı ispat etmek mecburiyetindedir. Mağdurun sadece yer, zaman ve kişi belirterek ya da vakıaları izah ederek talebinde haklı olması mümkün değildir, yani mağdur iddiasını ispat etmiştir denilemez. Bir konuya ilişkin iddiaları ortaya koyduktan sonra aksini karşı tarafın ispat etmesi talep edilemez. İspat yükünün hangi tarafta olacağına belirli ölçütlere göre hâkim karar verir. Genel kural, iddia edenin iddiasını ispat etmekle yükümlü olmasıdır. Bu duruma ilişkin istisnai durumlar mevcuttur.[264]

---

[260] Ali Cem Budak, "AT Konsey ve Komisyonunun Yeni Rekabet Tüzükleri ve Rekabet Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Işığında Delillerin Toplanması ve İspat", *Rekabet Kurumu Perşembe Konferansları*, Mayıs 2004, s.152; Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, s.234; Arslan v.dğr., *Medeni Usul Hukuku,* s.383-385.

[261] Nihat Güman, "Medeni Yargılama Hukuku Açısından Taciz", *Ceza Hukuku Dergisi* 4/11 (Aralık 2009): s.202.

[262] Umar, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, s.3.

[263] Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, s.91.

[264] Kuru, *Medeni Usul Hukuku,* s.234-236.

Kanuni karineye dayanan taraf, yalnızca karinenin esasını meydana getiren vakıaya yönelik ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı tarafın kanuni karinenin aksini ispat etme imkânı vardır.[265] Hayatın olağan akışı içinde iddia edilen bir durumu ileri süren taraf bu durumu ispatla yükümlü olmamasına rağmen bu durumun aksini ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür.[266]

Mobbinge uğradığını ileri süren kamu çalışanı iddialarını somutlaştırabiliyorsa, olgudaki yer, zaman ve kişi açıkça belirtiliyorsa ve ayrıca davranışlarında tutarlılık varsa mobbing faili olduğu ileri sürülen kişi ya da idare bunun aksini iddia etmelidir. Örnek verecek olursak; herhangi bir gerekçe ya da hukuki dayanak olmaksızın görev yeri değişikliği, görev fonksiyon alanı değişikliği yapıldığını iddia eden davacı, bu durumu somutlaştırmışsa aksinin yani görev yeri değişikliği ya da görev fonksiyon alanı değişikliğinin idarenin hizmet gereklerine uygun olduğunu idare ispat etmelidir.

Bazı durumlarda kanun hükmü ispat yükünün hangi tarafta olduğunu belirleyebilmektedir. TBK m.50'de; zarar gören tarafın zararı ile birlikte zarar veren tarafın kusurunu ispat yükü altında olduğu, zararın miktarının tam olarak ispat edilememesi halinde hâkimin olayların olağan akışı ile zarar görenin aldığı tedbirleri dikkate almak koşuluyla zararın miktarını hakkaniyetli bir şekilde belirleyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda; mobbing sebebiyle yani haksız fiil sonucu zarara uğradığını iddia eden mağdur, zararı ispat etmekle yükümlüdür.

4.1.7. İspatın Ölçüsü

Hukuk sisteminde ispatın ölçüsü iki kategoride ele alınır. Bunlar sübjektif ve objektif ispat ölçüleridir.

[265] Hukuk Mukahemeleri Kanunu, RG.27876 (04.02.2011), 6100: m.190.
[266] Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, s.236.

4.1.7.1. Sübjektif İspat Ölçüsü

Sübjektif ispat ölçüsü; hâkimde iddia edilen vakıaların gerçekleştiğine dair yeterli kanaat oluşması halinde hâkimin karar vermesi durumudur.[267] Bir olayın ispat edilmiş olarak kabulü için hâkimde o olayın iddia edildiği biçimde gerçekleştiği yönünde kanaat oluşması gerekmektedir.[268]

Hâkimin vereceği kararın yeterli ve tatminkâr bir açıklıkta ve netlikte bir gerekçeye dayanması gerekir, bu durum için hâkimin somut olaydaki kanaatinin hangi seviyede olduğunun önemi elbette mutlak değildir. Çünkü hükümler, hukuka uygun ve vicdanen ikna edici gerekçelere dayanmalıdır. Hakkaniyete uygun karar verilebilmesi maksadıyla her iki tarafında dinlenerek karar verilmesi gerekir. Hâkim, objektif bir çözüme varmak için ibraz edilen delilleri titizlikle inceleyerek bir kanaate varır. İddialar, hayatın olağan akışına uygun, ölçülü, tutarlı ve mantıklı, hatta kısmen de olsa iddiayı ve olguları doğruluyorsa hâkimin kanaatine olumlu yönde etki eder. Hukuki değerlendirme ve hukuk biliminin temel esaslarına göre yorumlama yapılmadan çıkarım yapılması, hâkim kararlarının keyfiliğine sebep olur.

Mobbing olgusunun ispatının yeterince zor olması sebebiyle verilecek kararlarda hukukun ve hakkaniyetin sağlanabilmesi maksadıyla hâkimde vakıaların gerçekleştiği yönünde yeterli kanaat oluşması halinde ispatın gerçekleştiği kabul edilmelidir. Kanımızca, sübjektif ispat ölçüsü, mobbing olgusuna yönelik iddiaların ispatı konusunda önemli bir ölçü olarak kullanılmalıdır.

4.1.7.2.Objektif İspat Ölçüsü

Objektif ispat ölçütü; iddia edilen vakıalara yönelik objektif dayanak noktalarının bulunması ve hâkimin kanaatinin başlı başına yeterli kabul edilmemesi durumudur. Hâkim kanaati, dava dosyasında olan objektif bilgi ve belgelere dayanır.

---

[267] Didem Birbir Efendioğlu, *İdari Yargılama Hukukunda İspat Standardı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s.33; Haluk Konuralp, *Medeni Usul Hukukunda Delil Başlangıcı* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2009), s.141-142; Mehmet Kamil Yıldırım, *Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi*, 2. Bs (İstanbul: Beta Yayıncılık, 1990), s.53.

[268] Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, s.117-118; Efendioğlu, *İdari Yargılama Hukukunda İspat Standardı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, s.34; Yıldırım, *Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi*, s.57.

Bu teoride mutlak bir kanaat oluşması şart değildir. Hâkimin olayın gerçekliği veya gerçekleştiği yönündeki kanaati mutlak gerçeğin bu olduğu anlamında değildir.[269]

Mobbinge dair iddiaların ispat zorluğu bellidir. Gizli yürütülen mobbing, eylemler ayrı ayrı düşünüldüğünde fark edilmemektedir. Üstten asta yapılan kamuda mobbingde mağdurun iddialarını destekleyecek tanık bulması oldukça zordur. Bu sebeplerle, mobbing davalarında ispatta objektif ispat ölçüsü yerine subjektif ispat ölçüsü kullanılması isabetli olacaktır.

4.2. MOBBİNGİN İSPATI VE DELİLİ

4.2.1. Mobbingin İspatında Aranan Ölçütler

Mobbing sürecinde gerçekleştirilen fiiller çoğunlukla gizli ve sinsi bir şekilde yürütüldüğünden ve üstten asta doğru mobbingin daha yaygın oluğundan mağdurun delil bulması oldukça zordur. Zaten, üste karşı ast pozisyonundaki personelin tanıklık yapması hayatın olağan akışı ile de çelişkilidir. Üst mobbing sürecini astları vasıtasıyla yürütüyorsa delil bulmak neredeyse imkânsızdır. Bu durumda ortaya çıkan eşitsizliği ve adaletsizliği gidermek için usul hukukunda ispat kolaylığına ve yaklaşık ispat kurumlarına başvurulabilir.

Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında mobbinge uğrayan mağdurun mobbing iddiaları mobbingin ispatı için yeterli görülmemiş ve ispat yükü mağdur tarafta görülmüştür. Ancak yeni tarihli Yargıtay kararlarında, gerçekçi ve tutarlı bir şekilde ortaya konan mobbing iddiaları yeterli görülerek failin ya da idarenin mağdura yönelik mobbing uygulanmadığını ispat etmesi gerekmektedir.[270]

Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi kararına göre; mobbing olgusunda kişilik haklarına yönelik ağır ihlal şartının aranmayacağı, kişilik haklarına yönelik hukuka aykırılığın ve haksızlığın yeterli olacağı, ispatta şüpheden uzak kesin delil aranmayacağı, mağdurun kuşku oluşturan mobbing olgularını öne sürmesinin yeterli

---

[269] Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, s.120.

[270] "Mobbing nedir? Nasıl ispatlanır? Mobbing'e uğrayan çalışanın yasal hakları ne?", E.T.: 04 Mayıs 2021, https://www.ekonomist.com.tr/calisma-hayati-ve-sosyal-guvenlik/mobbing-nedir-nasil-ispatlanir-mobbinge-ugrayan-calisanin-yasal-haklari-ne.html., (E.T.:09/01/2021)

olacağı, mobbingin iş yerinde gerçekleşip gerçekleşmediğini ispat yükünün davalı tarafa ait olduğu, bilirkişi raporları, kamera görüntüleri, tanık ifadeleri, sağlık raporları ve benzeri tüm delillerin incelenmesi ve değerlendirilmesi neticesinde yeterli delillerle ispatı gözetilmeksizin yazılı karar verilmesinin hatalı olduğu değerlendirilmiş ve ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur.[271]

İdari yargılama hukukunda, İYUK m.20'ye göre mahkemelerin bakmakla yükümlü oldukları davalarda her türlü incelemeyi kendiliğinde yapacağı kuralı getirilmiştir. İspat yükü konusunda, idari yargılamada açık bir kural olmamakla birlikte iddia ettiği vakıalara hukuki sonuç bağlayan tarafın bunları ispat külfetini de taşıdığı ileri sürülebilir.[272] Mobbing olgusunun ispatında mahkemenin kendiliğinden araştırma ilkesi kapsamında; bilirkişi incelemesi, yazılı yargılama usulü esaslarına göre alınmış tanık beyanı, mahkemenin her türlü inceleme konusunda yetkili olması sebebiyle idareden ya da davacıdan temin edilecek her türlü bilgi ve belge ispatta kullanılabilecektir.[273]

Mobbingle mücadelenin başarıya ulaşması, yetki ve makam bakımından kendisinden güçlü olan kişilere karşı kamu personelinin korunabilmesi, haksızlıkların önlenebilmesi ve yargılamada adil ve hakkaniyetli karar verilebilmesi için mobbing davalarında ispat kolaylığının sağlanması ya da yaklaşık ispatın uygulanması zaruridir.

Mobbing davalarında mutlak, kesin ve şüpheye yer bırakmayacak türden ispat aranması hakkaniyetle ve adaletle bağdaşmaz. Tam ispatın tersi olan ispat kolaylığı, ispattaki eksikliği ve adaletin teminindeki yetersizliği tamamlamaktadır. İspat kolaylığı, tam olarak ispatlanması mümkün olmayan vakıaların çeşitli ispat zorlukları nedeniyle ispat ölçüsü seviyesinin düşürülerek ispatına olanak sağlayan delil ikame yükünün[274] ya da ispat yükünün yer değiştirdiği durumlar için kullanılır.[275]

---

[271] Yargıtay 22HD, 27 Aralık 2013, E.2013/693, K.2013/30811, (E.T.: 23.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

[272] Kaplan, *İdari Yargılama Hukuku*, s.493-494.

[273] Kaplan, *İdari Yargılama Hukuku*, s.495-512.

[274] Albayrak, *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, s.12.

[275] Albayrak - Yuvalı, "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", s.79.

4.2.2. Mobbingin Ortaya Çıkarılmasında Kullanılan Deliller

Kamu çalışanına uydurma gerekçelerle yazılı ikazda bulunulması, sebepsiz yere disiplin soruşturmaları açılması ve disiplin cezası tesis edilmesi, görev yerinin haksız gerekçelerle kurum içerisinde değiştirilmesi, yetki ve görevi ile bağdaşmayan işler verilmesi, kayda değmez sebeplerle hakkında tutanaklar düzenlenmesi, hazırlanan evrak hatalı olmamasına rağmen çok sık ve amacını aşacak şekilde düzeltme yapılması şeklinde cereyan eden mobbing eylemleri, idare hukukunun yazılık ilkesi kapsamında "yazılı olarak" yapılmalıdır.[276] Mobbing mağduru, iş yerinde kendisine uygulanan bu tip eylemleri yazılı olmaları sebebiyle mahkeme önünde ispatlayabilir. Silahların eşitliği ilkesine göre daha etkili durumdaki idareden ya da kendisine mobbing yapan failin amirlerinden bu bilgi ve belgeleri temin edememesi durumunda mahkeme kanalıyla delillerin teminini talep edebilir.

Kamu çalışanı mağdur, hukuka uygun elde edilmesi kaydıyla;

* Saygınlığını, onurunu ve itibarını zedeler nitelikteki tüm yazışmaları ya da birer suret kopyalarını almalıdır.

* Mobbing sürecinin başladığını düşündüğü andan itibaren bir mobbing günlüğü tutarak şahsına yönelik tüm mobbing eylemlerini, tarih ve saatini, bu olaylara şahit olanları not ederek ileride muhtemel bir mobbing davasında davalı aleyhine kullanabilecektir.

* Mobbing failleri tarafından gönderilen e-posta, SMS, sosyal medya mesajları ve görüşmeleri de delil olarak kullanılabilir. Özellikle mesai saatleri dışında bu yollar ile iletişim kurulması da mobbing olarak kabul edilmektedir.

* Mesai saatleri sonrasında uygunsuz zamanlarda ve basit gerekçelerle yapılan telefon görüşmelerinin dökümü operatörlerden alınarak ispatta delil olarak kullanılabilir.

[276] "Kamuda Mobbing Nasıl İspatlanır?", E.T.: 14 Şubat 2021, www.selfhukuk.com/kamuda-mobbing-nasıl-ispatlanır.

* Sosyal medyada mağdurun kurum aleyhine paylaşımlar yapmaması koşuluyla mağdur aleyhine yapılan yorumlarda mobbing için delil niteliği taşır.

* Maruz kalınan mobbing nedeniyle psikolojik destek alınıyorsa veya bu yönde ilaç kullanılıyorsa bu ilaç ve tedavileri gösteren rapor ve reçetelerde mobbingde delil olarak sunulabilir.

Kamu çalışanının sürekli diğer çalışanların yanında sözlü hakaret ve ikazlara maruz kalması, sözlü olarak kamu çalışanına tayin istemesi yönünde telkinde bulunulması, iş yerinde huzurlu olarak çalışamayacağına dair ikazlarda bulunulması, yıllık izin ya da günlük izin taleplerinin sebepsiz yere reddedilmesi gibi sözlü olarak yapılan mobbing eylemleri tanık beyanları yoluyla ispat edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÜKSEK YARGI KARARLARINDA MOBBİNG

5.1. ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARINDA MOBBİNG

5.1.1. Genel Değerlendirme

30 Mart 2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un geçici 1'inci maddesinin 8'inci fıkrası gereği, Anayasa Mahkemesi 23 Eylül 2012 tarihi itibarıyla usulü esaslara uygun bireysel başvuruları inceleyerek karara bağlamaktadır.

Çalışmamızın bu bölümünde; Anayasa Mahkemesinin 23 Eylül 2012 tarihinden itibaren özellikle kamu personeli tarafından "mobbing" konusunda yapılmış ve emsal karar niteliği taşıyan 2012-2021 yılları arasındaki bireysel başvuru kararları incelenmiştir.

Anayasa Mahkemesi nezdinde mobbing konusunda yapılan başvuruların incelenmesinde; Anayasa'nın "kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi, "kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesi, "özel hayatın gizliliği" başlıklı 20'nci maddesi, "hak arama hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesi, "ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı 41'inci maddesi, "kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler" başlığı "görev sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence" alt başlıklı 129'uncu maddesi ihlal kapsamında anayasal dayanak olarak gösterilmektedir.[277]

[277] Ece Çelebi Göztepe, "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Yargısı*, 32 (2015): s.323-324.

Verilen kabul edilmezlik kararları şüphesiz ki isabetlidir, bunun yanında bu kararlarda Anayasa Mahkemesi'nin dayandığı gerekçeler, mobbing konusunda açılan derece mahkemeleri bakımından emsal ve yol gösterici olacağından, gerekçeli kararların içeriği ve dikkate alınması gereken hususlara yönelik yapılan veya yapılmayan hususlar önem arz etmektedir. [278]

Bireysel başvuru yoluna konu olan hak ihlaline esas teşkil ettiği iddia edilen mobbing eylemleri şunlardır;

* Göreve başlarken sahip olduğu yetkilerin elinden alınması sebebiyle istifaya zorlanması, görevin pozisyonuna uygun olmayacak nitelikte ve statüsünün altında işleri yapmaya zorlanması[279],

* Hukuki dayanaktan ve somut olgulardan yoksun disiplin soruşturması yapılması[280], hak arama ve buna dair taleplerin disiplin cezalarına konu ve dayanak teşkil etmesi[281],

* Kişilik haklarını zedeleyici fiiller nedeniyle derin üzüntü ve psikolojik sorunlara sebebiyet verilmesi[282], çalışma isteğinin kırılması ve psikolojik sağlığının bozulması[283],

[278] Göztepe, "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", s.325-326.

[279] Emel Leloğlu başvurusu, No. 2013/3512, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.5.

[280] Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.5.; Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.13.

[281] Işıl Yaykır başvurusu, No. 2012/1213, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.14.

[282] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.5.

[283] Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.5.

* Manevi acı ve ıztırap çekilmesi[284], cinsel taciz iddiasıyla yapılan tüm başvuru ve şikâyetlere kayıtsız kalınarak herhangi bir işlem yapılmaması sebebiyle psikolojik sorunlar yaşanması[285],

* Alt statüdeki personelin yanında küçük düşürücü fiillerde bunulması, sistematik aşağılayıcı muamele[286], özel hayata dair veri toplanması[287],

* Göreve iade kararının uygulanmaması, yıldırma ve cezalandırma maksadıyla görev yeri değişikliği yapılması ve on beş farklı birimde görevlendirilmesi, hakkında dedikodu yapılması[288],

* Diğer personelle iletişimin engellenmesi ve kesilmesine sebebiyet verecek şekilde davranılması[289],

* Fiziki şartları elverişsiz yerlerde görev yapmaya zorlanılması[290],

Anayasa Mahkemesi, bireysel başvurular sonucu kovuşturmaya yer olmadığına ve redde ilişkin kararlar ve bunların gerekçesiz olmasına yönelik yapılan itirazlarına, Anayasa'nın 148'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında herkesin Anayasa'da teminat altına alınan temel hak ve özgürlükler içinden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında bulunan herhangi birisinin kamu gücü tarafından ihlali iddiası üzerine Anayasa Mahkemesine olağan kanun yolları tüketilmiş olması kaydıyla başvurabileceğine dair hüküm gereği hak arama hürriyeti kapsamında AİHS'nin 6'ncı maddesi, ortak koruma alanına giren hakların ihlal edildiği iddialarının konu olabileceğine dair yerleşik içtihatla cevap vermektedir. Bu çerçevede, hak arama hürriyetinin ihlali gerekçe gösterilerek bireysel başvuru yapılabilmesi, başvurucunun ya medeni hak ve yükümlülüklerinden kaynaklanan bir uyuşmazlığa taraf olmasına ya da başvurucuya yönelik bir suç isnadı hakkında verilmiş bir karar olması gerektiğinin

[284] Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680 (AYM 15 Nisan 2014), para.6.
[285] Ümit YALÇIN başvurusu, No. 2014/12984 (AYM 26 Şubat 2015), para.6.
[286] Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680 (AYM 15 Nisan 2014), para.13.
[287] Işıl Yaykır başvurusu, No. 2012/1213 (AYM 17 Temmuz 2014), para.6.
[288] Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229 (AYM 15 Nisan 2014), para.5.
[289] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175 (AYM 15 Nisan 2014), para.5.
[290] Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229 (AYM 15 Nisan 2014), para.11.

anlaşıldığı[291] ve bir ceza davası görülürken üçüncü kişilere suçlama veya cezalandırma talep eden suçtan zarar gören, mağdur, şikâyetçi ya da katılan sıfatı taşıyan kişiler adil yargılanma hakkının koruma alanına dâhil olamamaktadırlar.[292] Bu sebeplerle; Anayasa Mahkemesi konu bakımından yetkisizlik yönünde ret kararı vermektedir.

Kovuşturmaya yer olmadığına dair verilen karar, Anayasa Mahkemesi tarafından ceza davasıyla sınırlı kabul edilmekte ancak hukuk davası açısından bağlayıcı etki doğurmadığı değerlendirmesi yapılmaktadır.[293]

Türk Hukukunda mobbing sürecine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamasına rağmen toplumsal farkındalığın belirli bir seviyeye ulaşması halinde, sadece 1982 Anayasası'nın ilgili hükümlerinin bile mobbing için yeterli hukuki korumayı sağlayabileceği yönünde doktrinde görüşler mevcuttur.[294] Anayasa Mahkemesi kararları da bu hususu doğrulamaktadır. Anayasa Mahkemesinin 2016 yılına ait kararında[295]; mobbinge yönelik davranışların ya da tutumların önlenmesi maksadıyla tedbirler alınması ve gerçekleştirildiği yönündeki şikâyetlerin etkin şekilde incelenmesi anayasal bir zorunluluk olarak ele alınmış, mobbing sebebiyle mağdur olanların maddi ve manevi zararlarının karşılanarak sorumluların yasal zeminde cezalandırılmaları bu zorunluluğun devamı olarak görülmüştür.

Mobbingle ilgili esaslar konusunda kesin ve net bir çerçeve çizmekten kaçınan Anayasa Mahkemesi, mobbinge yönelik iddiaların her somut olayın kendi içerisinde taşıdığı özelliklere göre değerlendirilebileceğini 2013 yılında aldığı kararlarla belirtmiştir. Söz konusu emsal kararda; kamu çalışanları tarafından iş yerinde maruz kaldıkları işlem, eylem ya da ihmallerin mobbing olarak nitelendirilmesi her somut olayın özellikleri ve kendi bütünlüğü kapsamında değerlendirilmesiyle mümkün görülmekte, olguların iş yerinde gerçekleşmesi, süreklilik, tekrarlanma,

---

[291] Adnan Oktar başvurusu, No. 2012/917 (AYM 16 Nisan 2013), para.21.

[292] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175 (AYM 15 Nisan 2014), para.21; Ümit YALÇIN başvurusu, No. 2014/12984 (AYM 26 Şubat 2015), para.38.

[293] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.22.

[294] Şamil Demir, "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", *Ankara Barosu Dergisi*, 2 (2009): s.139.

[295] Hacer Kahraman başvurusu, No. 2013/7935, AYM, 20 Nisan 2016. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.67.

sistemlilik, kasıtlılık şartlarını taşıması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, mağdurun kişilik, mesleki durum ve sağlığında zarara neden olması gerektiği, mobbing müdahalelerinin neden olduğu sonuçların; mağdurun konumu, muamelelerin süresi ve sıklığı, faillerin kim ya da kimler olduğu, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi birçok faktöre bağlı ve çok boyutlu olduğu belirtilmiştir. [296] Bahse konu kararla Anayasa Mahkemesi, mobbingin temel unsurları olarak; süreklilik, sistemlilik, kasıtlılık, amaç unsuru ve nihai sonuç olarak zararın ortaya çıkması konularına vurgu yapmıştır. Ayrıca, her somut olayın kendi içerisinde değerlendirme sürecini, ortaya çıkan zararın boyutu, mağdurun konumu, hangi sıklıkla ve kimler tarafından mobbing sürecinin uygulandığı, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlığında ortaya çıkan durumlara bağlı faktörlere bağlamış ve kararın sonunda *"birçok faktöre göre değişebilmektedir."* ifadeleriyle sayılanlar haricinde birçok etkenin değerlendirme sürecinde bir faktör olabileceğini belirtmiştir.

Anayasa Mahkemesi bir başka kararında mobbingi; süreklilik gösteren tekrarlama, sistematiklik, kasıtlılık, yıldırma ve dışlama amacı taşıma, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda ve sağlığında zarara sebebiyet veren nitelikte olguların varlığına bağlamıştır. [297] Bahse konu karar kapsamında; kesintiye uğraması ve süreklilik oluşturmaması halinde birkaç defa tekrarlanan eylemlerin birlikte değerlendirilmesi halinde mobbing olgusu oluşmayacak ve bu tür eylemlerin ayrı bir suç ya da zarar oluşturması halinde Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu esaslarına dayanılarak hak aranabilecektir.

Anayasa Mahkemesi, mobbing sürecini mağdurun maddi ve manevi varlığına saldırı olarak nitelemiştir. Konuya ilişkin verilen kararda; mobbingin unsurları belirtmek suretiyle mağdurun kişilik değerleri, mesleki durumu, sosyal ilişkileri ve özellikle psikolojik sağlığına zarar veren, mağdurun hayatında etki bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluğa ulaşan, kasıtlı ve olumsuz davranışların ve tutumların bütünü olarak tanımlanan mobbing niteliği taşıyan

[296] Aynur Özdemir ve diğerleri başvurusu, No. 2013/2453, AYM, 24 Mart 2016. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.77.

[297] Fecir Ergün Turan başvurusu, No. 2014/10590, AYM, 05 Aralık 2017. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.49.

eylemlerin, işlemlerin ya da ihmallerin Anayasa'nın 17'nci maddesi ve sözleşmelerle teminat altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını zedeleyeceğinin açık olduğuna hüküm verilmiştir. [298] Karardaki "*bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan*" ifadesiyle belirtilen mobbing eylemleri her ne kadar bir ölçüt olarak belirtilse de bu husus Anayasa Mahkemesinde görülen bireysel başvuruların tamamında herhangi bir sınır çizilmeden yorumlanmıştır.

Anayasa Mahkemesinin Ebru Bilgin kararında daha önceki kararlarda olduğu gibi mevzuat yorumu kapsamında sorunun çözülebilmesinin öncelikli olarak derece mahkemelerinin yetki ve sorumluluğunda olduğu vurgulanmış, olayda iddia edilen olguların mobbing olup olmadığı konusunda doğrudan temaslı derece mahkemelerinin olguları değerlendirme bakımından daha avantajlı olduğu belirtilmiş ve Anayasa Mahkemesi'nin sadece derece mahkemesi yorumunun Anayasa'ya uygunluğunun denetimi ile sınırlı olduğu vurgulanmıştır. Özetle; Anayasa Mahkemesi, "mobbing sorununa derece mahkemeleri çözüm bulsun, biz Anayasa'ya uygunluğunu denetleyelim" yaklaşımı içerisindedir.[299]

5.1.2. Asgari Eşiğin Aşılması/Aşılmaması Sorunu

Anayasa Mahkemesi kararlarında mobbinge yönelik bireysel başvurularda ilk olarak yargılamanın kesinleşip kesinleşmediği incelenerek kesinleşmemiş kararlar varsa red kararı verilmektedir. Eğer yargılama kesinleşmişse başvuru incelemeye alınmakta ve mahkeme başvuranın iddialarında belirtilen eylemlerin somut olayın özelliklerine göre kişi üzerindeki etkilerine, süresine ve sıklığına bakarak ihlale dayanak oluşturan anayasal maddeler kapsamında değerlendirilmesi için "*asgari eşiğin aşılması/aşılmaması*" durumuna karar vermektedir.

Mobbing iddiası incelenirken mağdurun sübjektif nitelikleri, mobbing olgularının uygulama şekli ve yöntemi, özellikle fiziksel ve ruhsal durumda ortaya

[298] Fecir Ergün Turan başvurusu, No. 2014/10590, AYM, 05 Aralık 2017. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.50.

[299] Ebru Bilgin başvurusu, No. 2014/7998, AYM, 19 Temmuz 2018. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.100.

çıkan zararlar bakımından önemli bir ağırlığa ulaşma durumu inceleme konusu yapılır.[300]

AİHS 3'üncü maddesi aşağılayıcı muamele yasağını, mağdurda korku ve aşağılık duygularına sebep olan, alçaltıcı ve küçük düşürücü niteliklere sahip muameleler[301] olarak, Anayasa'nın 17'nci maddesi 3'üncü fıkrasında; kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimseye insan haysiyeti ile bağdaşmayan bir ceza verilemeyeceği veya muameleye tabii tutulamayacağı düzenlemesi mevcuttur. Bu bağlamda mobbing konusunda inceleme yapılırken olgunun süresi, fiziksel ve ruhsal etkileri, mağdurun cinsiyeti, yaşı sağlık durumu gibi etkenlerin dikkate alınması gerektiği, somut olaydaki iddia ve olgular birlikte ele alındığında ağırlık eşiğinin altında kalan eylem, davranış ya da tutumların diğer haklar kapsamında incelenmesinin mümkün olduğu vurgusu yapılmıştır. [302]

Genel ilkelerin mobbing olaylarına ilişkin somut olaylarda uygulanmasına yönelik verilen Anayasa Mahkemesi; eylemlerin başvuran üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkilerinin olası olmasıyla birlikte muamelede uygulama şekli ve yöntemi ile meydana getirdiği fiziki ve ruhsal etkiler bakımından, başvuranın yaşı ve mesleki statüsü dikkate alındığında, Anayasa'nın 17'nci maddesi 3'üncü fıkrası esaslarına göre değerlendirilmesi için asgari eşiğin aşılmadığı yönünde karar vermiştir. [303]

Mobbing sürecinin tamamlandığına dair kanıtlar, psikologdan alınan sağlık raporu ve mobbing sebebiyle maruz kalınan psikolojik baskı sebebiyle görülen tedaviye dair belgeler ya da Tıp Fakültesi raporu ile ispatlanan, başvuranda belirlenen "travma sonrası stres" ve "anksiyeteli majör depresyon" tanılarının başvuranın iş yerinde maruz kaldığı mobbing iddiaları ile uyumlu olan tespitler ve somut olgulara

[300] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.33; Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.33.

[301] Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.32.

[302] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.30.

[303] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.33; Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.26.

rağmen asgari ölçütün aşılması mümkün görülmemiş ve ilkeler özelleştirilememiştir.[304]

İdarenin başvurana yönelik olumsuz idari işlemler ve eylemler, Anayasa Mahkemesi tarafından "münferit hadise" olarak değerlendirilmiş, ancak kamu görevlisine yönelik gerçekleştirilen hukuka aykırı eylemlere neden ve hangi seviyede katlanması gerektiğine dair açıklama yapılmamıştır.[305]

Başka bir kararda; "müdür yardımcısı olarak görev yapan kadın öğretmene yönelik mobbing eylemlerinin başvurucunun yetişkin bir birey olması ve mesleki statüsü sebebiyle asgari eşiği aşmadığı" yönünde hüküm verilmiştir.[306]

Asgari eşiğin aşılması/aşılmaması hususunda verilen kararlarda; mobbing mağduru başvurucunun üst seviye mi yoksa orta seviye mi görev yapmasına ya da yaşının asgari eşiğin altında kalmasına yönelik gerekçelerde açık ve net açıklamalar bulunmamaktadır. Genel sekreter olarak bir üniversitede çalışırken, birçok kez görev yeri değişikliği yapılan, hakkında hukuki ve somut dayanaklardan yoksun disiplin soruşturmaları açılan, mahkemenin verdiği göreve iade kararları defaten uygulanmayan, fiziki şartları uygunsuz ortamda çalışmaya zorlanan başvurucu hakkında "kamu görevlisi olması, yaşı ve mesleki statüsü" dikkate alındığında Anayasa'nın 17/3 ihlali için aranan "asgari eşiğin aşılması" şartının gerçekleşmediğine karar verilmiş olmasına rağmen başvurucunun somut olayda belirtilen, haksız ve hukuka aykırı fiillere ne ölçüde ve hangi sebeple katlanması gerektiğine dair açıklama yapılmamıştır.[307]

Anayasa Mahkemesinin Hüdayi Ercoşkun kararında; kamu görevlisi başvuran üniversitede "Bölüm Başkanı" olarak görev yapan failin görev ve yetkilerini kötüye kullanmak suretiyle kendisine hak ettiği halde doçent kadrosu verilmediğini, statüsü

[304] Emel Leloğlu başvurusu, No. 2013/3512, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.31.

[305] Işıl Yaykır başvurusu, No. 2012/1213, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.34.

[306] Emel Leloğlu başvurusu, No. 2013/3512, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.31.

[307] Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.25, 26.

ile uyumlu olmayan ve küçük düşürücü nitelikte görevler verildiği, fiziki şartları uygun olmayan küçük ve penceresi olmayan bir odada çalışmak zorunda bırakıldığı, özlük haklarına yönelik taleplerinin reddedildiği ve kendisine mobbing uygulandığı gerekçeleri ile işini bırakmak zorunda kaldığı iddiasıyla yapılan başvuru, ağırlık eşiğin aşılmadığı değerlendirmesi üzerine reddedilmiştir. [308]

Anayasa Mahkemesi, daha yüksek başarı şansı sunan, kullanılabilir ve etkili başvuru yolu olarak hukuki tazmin yolunu öne çıkarttığı karar temelinde devletin pozitif yükümlülüğünün sadece cezai yaptırımlarla sınırlı olmadığını, tazminatın da hukuki bir koruma olarak kullanılabileceğini belirtmektedir.[309] Sonuç, itibarıyla başvurucu ceza muhakemesi yolunu her ne kadar tamamlamış olsa da hukuk davası açma yolunu hiç kullanmadıysa, başvuru yollarının tüketilmediği gerekçesiyle başvuru reddedilmektedir.[310]

Anayasa'nın 17'nci maddesi 1'nci fıkrası "*maddi ve manevi varlığın koruma ve geliştirme*" ile AİHS'nin 8'inci maddesi "*özel yaşama saygı*" kapsamında hukuki koruma altına alınan fiziksel ve zihinsel bütünlük, bireyin kendisini geliştirme ve kendisine ilişkin kararlar alabilme hakkı ile aynı doğrultudadır.[311]

AİHS'de vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik doğrudan bir düzenleme olmamasına rağmen kişinin kendi bedeni üzerindeki tasarruf hakkının özel hayatın parçası olduğu kabul edilmektedir.

Sonuç olarak; Anayasa Mahkemesi, mobbing konulu bireysel başvurularda 1982 Anayasası'nın 17/1 ve 17/3 maddeleri esasları doğrultusunda karar vermektedir. Anayasa Mahkemesi'nin Ebru Bilgin kararında; bir eylemin Anayasa'nın 17/3 maddesinin ihlali kapsamında ele alınabilmesi için asgari bir ağırlık düzeyini aşma

---

[308] Hüdayi Ercoşkun başvurusu, No. 2013/6235, AYM, 10 Mart 2016. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.88.

[309] Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.39; Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.32.

[310] Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.44; Ümit YALÇIN başvurusu, No. 2014/12984, AYM, 26 Şubat 2015. (E.T.. 16.01.2021, www.anayasa.gov.tr), para.65.

[311] Göztepe, "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", s.325.

gerekliliği aranmış ve bu konuya ilişkin ilkeler belirlenmiştir.[312] Ancak "asgari eşik" tanımlaması yapılmadığı için somut olaylarda asgari eşiğin aşılıp aşılmadığını tespit etmek imkânsızdır. Yani asgari eşikten ne anlaşılması gerektiğine dair ne bir görüş ne de bir karar mevcuttur. Asgari eşik değerlendirmesinde muamelenin yöntemi ve uygulama şekli sonucu ortaya çıkan fiziksel ya da ruhsal etkiler bakımından başvurucunun yaş, statü ve tecrübe etkenleri belirleyici olmakta ve her somut olayın kendine ait özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi kararları, mobbinge çözüm bulmaktan çok yapılan bireysel başvuruların Anayasa'ya uygunluğu bağlamında incelenmiştir. Verilen kararlar; "asgari eşik sınırı" gibi yoruma çok açık ve sınırları olmayan bir kavrama bağlanmakta, çözüm yeri olarak derece mahkemelerinin yetkili ve sorumlu olduğu belirtilmektedir. Muhakkak ki Anayasa Mahkemesi'nin verdiği kararların gerekçeleri önemlidir, ancak bu kadar muğlak bir olgu olan mobbinge yönelik yol gösterici ve temel ilkeleri belirleyici bir emsal karar oluşturması gerekirken mevcut kararlar mobbingle etkin mücadeleden uzak kalmıştır.

5.2. YARGITAY KARARLARINDA MOBBİNG

Yargıtay HGK, mobbinge ilişkin kararında; psikolojik tacizi (mobbing) iş yerinde mağdura karşı diğer çalışanlar ya da işverenler tarafından sistemli bir şekilde tekrarlanan bir çeşit psikolojik terör olarak ele almış, çalışanlara üst, ast ya da eşit düzeydeki çalışanlarca sistematik olarak uygulanan her türlü şiddet, tehdit, kötü muamele, aşağılama ve benzeri davranışları ifade eden anlamlar içeren kavram şeklinde tanımlamıştır. [313]

Yargıtay HGK; kendini göstermeyi engelleme, sözünü kesme, yüksek sesle azarlama, sürekli eleştiri, iş ortamında mağdur olan çalışan yokmuş gibi davranma, iletişimi kesme, çalışanın fikirlerine değer vermeme, asılsız söylenti, rahatsız edici imalar, niteliksiz işler verilmesi, anlamsız işler verilerek sürekli görev yeri değişikliği

[312] Ebru Bilgin başvurusu, No. 2014/7998, AYM, 19 Temmuz 2018. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr), para.76.

[313] Yargıtay HGK, 24 Ocak 2018, E.2017/3017, K.2018/99, (E.T.: 21.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

yapılması, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet mobbing eylemleri olarak sayılmıştır. *314*

Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi kararında; davacı mağdura yönelik olarak diğer çalışanlardan farklı muamele yapılarak performans düşüklüğüne sebep olunması, yalnızlaştırıcı ve aşağılayıcı davranışlarda bulunulması, savunma hakkı engellenerek hakkında disiplin işlemi tesis edilmesi mobbing niteliğinde kabul edilmiş, davacının ruhsal sağlığının uygulanan mobbing sebebiyle bozulduğuna hükmedilerek ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur. [315]

Yargıtay HGK kararında; bir eylemin mobbing olarak kabul edilmesini bazı şartlara bağlamıştır, bunları çalışanın hedef alınması, mobbing eylemlerinin belirli bir süreye yayılması ve bu sürecin sistematik bir hale gelmesi şeklinde belirtmiştir.*316* Söz konusu kararda mobbing unsurları; kasıtlılık, süreklilik ve sistematiklik olarak aranmıştır.

Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi kararında; işveren ya da vekili tarafından otoriter davranış tarzı sergilenmesi, sert kişilik yapısı, süreklilik niteliği taşımayan gereksiz konuşmalar ve yersiz davranışlar mobbing için başlı başına yeterli görülmemiş, mobbingin varlığı için süreklilik, kast ve sistematiklik şartlarının bulunması gerektiği, süreklilik göstermeyen, belirli aralıklarda ancak sık sık tekrar etmeyen, ara sıra veya münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, nezaketsiz, kaba ve etik dışı davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyeceğine dair verdiği hükümle olağan hayatın akışı içerisinde meydana gelen süreklilik taşımayan birkaç kaba ya da nezaket dışı kendine özel durumların iletişim problemleri olarak görüldüğü ancak mobbing olarak ele alınamayacağı belirtilmiştir. *317*

---

[314] Yargıtay HGK, 25 Eylül 2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[315] Yargıtay 9HD, 06 Temmuz 2018, E.2015/14424, K.2017/4612, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[316] Yargıtay HGK, 25 Eylül 2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[317] Yargıtay 9HD, 27 Aralık 2017, E.2015/33818, K.2017/22160, (E.T.: 20.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay, mobbing olgusundan söz edilebilmesi için taraflar arasında güç dengesizliğini de aramaktadır. Yargıtay 9'uncu HD kararında; iki tarafın kendine özgü silahı varsa ve bunları kullanma imkânı bulunuyorsa mobbingin söz konusu olamayacağına, çalışanın işten ayrılmasını sağlamak için yapılan her türlü eylemin mutlaka mobbing oluşturmayacağına, özel düzenlemeler kapsamında yasal koruma imkânı sağlanmışsa ve mağdurun da kullanabileceği silahları mevcutsa mobbingden söz edilemeyeceğine dair verdiği hükümden[318] tarafların kendine özgü yasal korunma imkânlarının olması yönünde verilen hükümden iki tarafın kendini korumak için kendine özgü yasal koruma düzenlemeleri ya da silahları olması halinde mobbing olgusundan bahsedilemeyeceği sonucuna ulaşılır.

Yine Yargıtay 9'uncu HD'nin bir başka kararında; mobbingde mağdura karşı mobbing olgularının varlığı aranmakta ve bu olguların mağdurun özgüven ve özsaygısına zarar verecek nitelikte olması, sistematik tekrar özelliği taşıması, uzun bir süreçte gerçekleşmesi ve en önemlisi mağdurun bu olgulara karşı silahının olmaması, olsa da bu silahları kullanamaması şartlarının arandığı hüküm çerçevesinde güç dengesizliği öne çıkarılmış ve bu durum mobbing için zorunlu bir şart olarak aranmıştır. [319]

Yargıtay kararlarında mobbingin ispatına yönelik bazı temel ilkeler belirlenmiştir. Yargıtay 22'nci HD kararına göre; kişilik haklarının ağır ihlali şartı aranmaksızın kişilik haklarına yönelik haksızlık yeterli kabul edilmekte, mobbinge yönelik iddialarda şüpheden uzak mutlak ve kesin deliller aranmayacağı, mağdur tarafından mobbing uygulandığına dair kuşku oluşturacak olguların varlığının ileri sürülmesinin yeterli kabul edileceği, iş yerinde mobbing uygulanıp uygulanmadığına dair ispat yükünün davalı tarafta olduğu belirtilmiştir. [320]

Yargıtay 9'uncu HD, mobbingin ispatına yönelik iddia edilen mobbinge konu olayların kendi içerisinde tutarlılık teşkil etmesini ve kuvvetli emareler

[318] Yargıtay 9HD, 31 Ocak 2017, E.2015/8730, K.2017/1000, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[319] Yargıtay 9HD, 06 Temmuz 2018, E.2015/14424, K.2017/4612, (E.T.: 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[320] Yargıtay 22HD, 27 Aralık 2013, E.2013/693, K.2013/30811, (E.T.: 23.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

bulundurmasını aramadığından kişilik hakları ve fiziksel ve ruhsal sağlığın ağır zarara ya da saldırıya maruz kalmasının mobbingi tartışmasız hale getireceğine hükmetmiştir.[321] Davaya konu olayda; davacı darp edildiğine dair sağlık raporu almış, işine tekrar döndüğünde ise baskıya maruz bırakılarak huzursuz edilmeye devam edilmiştir.

Mağdur kamu görevlileri, mobbing eylemleri sonucu ortaya çıkan maddi ve manevi zarar sebebiyle genel mahkemeler nezdinde tazminat davası açabilir. Genel mahkemeler nezdinde açılan davaların temyiz mercii, 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 14'üncü maddesi kapsamında Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 19 Ocak 2015 tarihinde aldığı 8 no.lu karar ile belirlenmiştir. Bu işbölümü kararı çerçevesinde, mobbing kaynaklı tazminat davalarının temyiz mercii Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi olarak belirlenmiştir. Özetle, 2015 yılı öncesinde mobbing iddialarına yönelik talepleri Yargıtay'ın herhangi bir dairesi incelemekteyken 19 Ocak 2015 tarihinden sonra görevli mahkeme 9'uncu Hukuk Dairesi olmuştur. Mevcut uygulamada İş Hukuku davalarına sadece 9'uncu Hukuk Dairesi bakmaktadır. Ayrıca 7'nci ve 22'nci Hukuk Daireleri kapatılmıştır.

Yargıtay, genellikle kamu personelinin genel mahkemeler nezdinde mobbing faili kamu personeli aleyhine açmış oldukları maddi ve manevi tazminat talepli davalara ilişkin Anayasa'nın m.129/5 ve DMK'nın m.13/1 gereğince doğrudan kamu personeli aleyhine dava açılamayacağı kuralından yola çıkarak husumet nedeni ile red kararı vermektedir. Ancak, Yargıtay HGK, mobbing davalarının doğrudan kamu çalışanı fail aleyhinde adli yargıda açılabileceğine ilişkin karar vermiştir.[322]

Yargıtay 4'üncü HD kararında özetle; kamu görevlilerinin yetkilerinin kullanılması veya görevlerin icrası esnasında kişilere zarar verirse ilgili kamu kurumunun hizmet kusuru oluşur, bu durumda kamu görevlisinin görev yaptığı kamu kurumu sorumlu hale gelir ki davaların kamu kurumum aleyhine açılması gerekir, konuya ilişkin olarak Anayasa'nın 129'uncu maddesi 5'inci fıkrası ile 657 sayılı

[321] Yargıtay 9HD, 12 Şubat 2013, E.2010/38293, K.2013/5390, (E.T. : 19.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

[322] Yargıtay HGK, 06 Mart 2013, E.2014/4-110, K.2015/2600, (E.T.: 19.12. 2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

Devlet Memurları Kanunu'nun 13'üncü maddesindeki emredici düzenlemeler zarara uğrayan mağdurun zararlarının tazmini konusunda önemli bir teminat oluşturur. [323]

Özetle; Yargıtay kararlarında mobbing tanımlanmış, her olayın özelinde inceleme konusu yapılmış, zararın tazmini konusunda doğrudan fail aleyhine dava açılabileceğine hükmedilmiştir. Yargıtay kararlarında "güç dengesizliği" ilkesinin benimsenmesi isabetli olmuştur. Çünkü, kişilere tanınan haklar kullanılmadan mağduriyet oluştuğunu iddia etmek hukuk düzeni ile bağdaşmaz. Bu sebeple, tarafların kendilerine özgü silahları mevcutsa ve bunların kullanılması için imkân bulunması halinde doğrudan dava açılması uygun görülmemiştir.

5.3. DANIŞTAY VE BİM KARARLARINDA MOBBİNG

İdari yargıda mobbing, iki türlü ele alınabilir. Bunlardan ilki disiplin boyutu, ikincisi ise idari birimlerce gerçekleştirilen idare hukuku araçları ile yapılan mobbing eylemleridir. Bu kapsamda idari birimlerin eylemlerine; sicil, geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğe uygun görevlerin dışında görev verme, atama/atamama, özlük haklarının engellenmesi/kısıtlanması, disiplin soruşturması açılması örnek verilebilir. Mobbinge etkisi çift yönlü olan disiplin soruşturması ile mobbing eylemlerinin önüne geçilmesi ve cezalandırılması için mobbing failini ıslah etmek amacıyla kullanılabileceği gibi tam tersine mağduru yıldırmak amacıyla da kullanılabilir. [324]

İdari yargı ilk derece mahkemelerinde mobbing kapsamında iki tür dava söz konusudur. Bunlar; iptal davası ve tam yargı davasıdır. Mobbinge maruz kalan kamu görevlisi, hakkında tesis edilmiş haksız ve hukuka aykırı bir idari işlemin iptali talebiyle ya da idari işlem veya eylem sebebiyle maddi ya da manevi bir zararın telafisi maksadıyla yetkili ve görevli ilk derece idare mahkemelerinde davalı idare aleyhine hizmet kusuru sebebiyle dava açılması mümkündür.

---

[323] Yargıtay 4HD, 30 Aralık 2016, E.2012/10074, K.2013/3884, (E.T.: 20.12.2020, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

[324] İzmir - Fazlıoğlu, "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu", s.69.

Danıştay'ın manevi tazminata ilişkin kararında[325]; öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan davacı, idari personelin kendisine mobbing yaptığını iddia ederek iddiasıyla 20.000 TL manevi tazminat davası açmıştır. Tanık ifadelerinde; davacının 8 kişilik bir listeye dahil edilerek söz konusu kişilerle iletişimin kesilmesi yönünde talimat verildiği ve son iki yıl içinde idari personel ve akademisyenler arasında problemler yaşandığı beyan edilmiştir. Davacının izin istekleri hususunda ayrımcılığa tabii tutulması ve diğer personelle olan iletişiminin kesilmesi yönündeki uygulamalar neticesinde davacı görev yerini değiştirmek zorunda kalmıştır. Belirtilen somut veriler değerlendirildiğinde haksız eylemler ve işlemler nedeniyle kişilik hakları zedelenen davacıya 5.000 TL manevi tazminat verilmesine ve fazlaya ilişkin talebin reddine karar verilmiştir.

İstanbul 2'nci İdare Mahkemesi kararında özetle; devlet hastanesinde hemşire olarak çalışan davacı, hastane yönetimince kendisine mobbing uygulandığı iddiasıyla 10.000 TL manevi tazminat talepli dava açmıştır. Davacı; kendisine yönelik sürekli görev yerinin değiştirildiğini, kanunlarda belirlenmeyen ve görevinin nitelikleri ile bağdaşmayan işler verildiğini, hastane yönetiminin mobbing eylemlerine maruz kaldığını ve nihayetinde depresyon teşhisi sonucu tedavi gördüğünü iddia etmiştir. Davacının mobbing uygulandığına dair iddiaları incelenmişse de mobbing hiyerarşik yapılanmalarda ve kontrolün yetersiz olduğu örgütlenmelerde, yetkiyi ve otoriteyi elinde bulunduran kişinin ya da grubun cinsiyet, ırk veya yaş ayrımı gözetmeksizin taciz, rahatsız etme ve kötü davranma gibi psikolojik yöntemlerle, uzun bir süreye yaygın sistematik baskı uygulaması anlamına geldiği dikkate alındığında amir durumundaki kişinin astına kanunlara ve mevzuata uygun görev vermesinin mobbing kapsamında olmadığı ve ayrıca davacının görevlerini gereği gibi yapmadığından iki kez uyarma cezası aldığı ve bu cezalar sebebiyle İstanbul 1'inci İdare Mahkemesinde (E.2012/1600, K.2013/917) ve İstanbul 7'nci İdare Mahkemesinde (E.2012/2023, K.2013/1185) açılan davaların reddedilmesi gerekçesiyle davacının iddialarının muteber olmadığı ve manevi tazminat şartlarının oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. [326]

[325] Danıştay, E.2014/2634, K.2015/218, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[326] İstanbul 2'nci İdare Mahkemesi, E.2013/893, K.2014/587, (E.T.: 16.02.2021, https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama) .

Ankara BİM 4'üncü İdari Dava Dairesince; öğretim görevlisi davacının, DMK 94'üncü madde kapsamında görevine kesintisiz gelmemesi sonucu müstafi sayılması işleminin iptali ve uğradığı manevi zararların karşılanması için 20.000 TL manevi tazminat istemli açılan davada; dosyadaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirilmesi neticesinde yasal ve geçerli bir mazereti olmaksızın mazeretsiz ve kesintisiz olarak görevine gelmemesi sonucu davacının müstafi sayılması hakkında yapılan idari işlemin hukuka uygun olduğu, manevi tazminat istemi bakımından ise mobbing iddiaların somut iddialar olmadığı yönünde verilen 2'nci İdare Mahkemesi kararının hukuka uygun olup bozulmasını gerektiren bir durum olmadığı yönünde verilen hüküm kapsamında hem iptal davası hem de maddi/manevi tazminatı kapsayacak şekilde tam yargı davası birlikte açılmış, ancak soyut iddialara dayandırılan mobbing delilleri yeterli görülmediğinden dava reddedilmiştir. [327]

Gaziantep BİM 3'üncü İdari Dava Dairesi; öğretim üyesi olan davacı hakkındaki soruşturmalar ve disiplin işlemleri nedeniyle mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla 5.000 TL manevi zararın tazmini istemiyle açılan davada, davacı aleyhine tesis edilen disiplin cezası kararlarının mahkeme kararları ile iptal edildiği, bahse konu mahkeme kararlarında isnat edilen eylemlerin davacı tarafından işlendiğine dair tam ispatın yapılamadığı, mesaiye zamanında gelmeme veya gizli bilgi ve belgelerin basına sızdırılması hususlarının araştırılmak suretiyle ceza verilmesinin idarenin işleyişi içerisinde personelin disiplinini tesisini ve idamesini sağlamakla görevli idarenin sorumluluğunun bir gereği olduğu ve bahse konu işlemlerin de bu sorumluluğa dayalı olduğu ve davacıya zarar vermek kastıyla tesis edilmediği anlaşıldığından belli bir süreye yaygın, sistematik bir şekilde gerçekleşen ve mobbing olarak değerlendirilebilecek bir davranış ya da eylem bulunmadığı, bu işlemler nedeniyle şeref ve haysiyetin zedelenmesi söz konusu olmadığından manevi tazminat isteminin reddine dair verilen hükümde belli bir süreye yayılma ve sistematiklik unsurları bağlamında kişinin şeref ve haysiyetine yönelik bir saldırı veya zarar olup

[327] Ankara BİM 4İDD, E.2017/1240, K.2017/1594, 26 Nisan 2017, (E.T.: 12.12.2020, www.ankarabim.gov.tr) .

olmadığı değerlendirilmek suretiyle mobbing iddiaları incelenmiş ve dava reddedilmiştir. [328]

Mobbing ve yıldırma eylemlerine yönelik açılan davanın temyiz incelemesinde Danıştay[329]; davacı öğretim üyesi hakkında düzenlenen üç ayrı disiplin işleminin yargı kararları ile iptaline rağmen bu işlemler vasıtasıyla görevine yargı kararıyla dönen öğretim üyesinin idarenin hakkında tesis ettiği mobbing ve yıldırma eylemleri sebebiyle ortaya çıkan elem ve üzüntü gerekçesiyle manevi tazminat ödenmesine yönelik ilk derece mahkemesinin kararın onanmış ve temyiz talebi reddedilmiştir.

Danıştay 2'nci Dairesi; davacı tarafından 2004-2009 yılları arasında zincirleme, keyfi ve kanunsuz bazı idari işlem ve eylemler sonucunda ortaya çıkan maddi ve manevi zararı ile ızdırabına karşılık maddi ve manevi tazminat istemi ile dava açılmış, ilk derece mahkemesinin 15.000 TL manevi tazminat isteminin kabulü yönünde verdiği karar onanmıştır. İlk derece mahkemesi kararında mobbing ile ilgili olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından iş yerindeki diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süreye yaygın ve sistematik olarak gerçekleştirilen, yıldırma, pasifize etme ya da işten uzaklaştırma amacı taşıyan, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda, sosyal ilişkilerinde ya da sağlığında zarara sebep olan, kasıtlı ve olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmakta, nitelikli iş verilmemesi ya da anlamsız işler verilmek suretiyle sürekli görev yeri değişikliği yapılması ise mobbing bariz örnekler olarak belirtilmektedir. Bu kararda, İlk Derece Mahkemesi; mobbingi neredeyse tüm unsurlarını belirterek çok kapsamlı bir şekilde tanımlamış ve aynı zamanda idari yargı bakımından bariz örneklere yer vermiştir.[330]

Danıştay 2'nci Dairesi; Tapu Müdür Yardımcısı davacı, davalı idarece kendisine yönelik sürekli, düzenli ve sistematik biçimde mobbing uygulandığı, bu sebeple disiplin cezası, atama, geçici görevlendirme, düşük sicil notu tanzimi gibi birçok idari işlem yapıldığı, bu idari işlemlerin iptali maksadıyla idare mahkemeleri nezdinde açtığı davaların lehine sonuçlandığı iddiasıyla hissettiği manevi acı ve elem

[328] Gaziantep BİM 3İDD, E.2016/49, K.2016/360, (E.T.: 02.02.2021, www.lexpara.com.tr) .

[329] Danıştay 8D, E.2008/10606, K.2012/1736, 16 Nisan 2012, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

[330] Danıştay 2HD, E.2020/1868, K.2020/3341 (11 Kasım 2020).

gerekçesiyle maddi ve manevi tazminat istemi ile reddedilen davanın temyizi için açılan davada, ilk derece mahkemesinin davacı hakkında tesis edilen bazı idari işlemlerin yargı yerlerince iptal edildiği, lakin bu herhangi bir idari işlemin yargı kararıyla iptali ya da ceza mahkemesinden beraat etmenin kişiye manevi tazminat ödenmesi için bir gerekçe oluşturmadığı, kusur sorumluluğunda hukuka aykırılık durumunun tazminat için yeterli olmadığı, hukuka aykırılıkta idarenin kusurunun da bulunması gerektiği, mobbing iddialarına yönelik davacının soyut iddialarının ötesinde somut delil olmadığı, kusuru sorumluluğu esaslarına göre kusur, zarar, uygun illiyet bağı ve hukuka aykırılık şartlarının olayda birlikte bulunmadığı, davacının geçici görevlendirmelerinin tamamında kendisine sağlanan geçici görev harcırahlarını aldığı, bu gerekçelerle yapılan işlemlerde hukuka aykırılık bulunmadığı ve mobbing uygulamalarından bahsedilemeyeceği belirtilerek reddedilen dava, temyizde onanmıştır. [331]

Özetle; Danıştay, hem iptal davalarında hem de tam yargı davalarında mobbingi ele almıştır. Özellikle üst ya da amir pozisyonundaki yöneticilerin, sahip olduğu yetki ve makamın gücünü kullanarak hakkaniyetsiz görev yeri değişiklikleri yapması, sicil-performans değerlendirmesini kasten düşük yapması, niteliksiz işler ve hukuka aykırı disiplin cezaları vermesi mobbing olgusuna sebep olmaktadır.

Kanaatimizce, Danıştay'ın iptal ve tam yargı davaları sonucunda verdiği iptal ya da tazminat kararları mobbingle mücadele konusunda önemli mihenk taşları olmuş, ancak mobbinge sebep olan failler hakkında kararlarda hiçbir gerekçe belirtilmemiş olması konunun eksik ele alınmasına neden olmuştur.

[331] Danıştay 2D, E.2018/2851, K.2020/3513, 16 Aralık 2020, (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

SONUÇ

Mobbing, çağımız dünyasının en karmaşık olgularından biridir. Mobbing, çalışanların yıldırılması, işten çıkarılması ya da istifa etmeye zorlanması amacıyla sistematik ve belirli bir süre devam eden ve mağdurda maddi ya da manevi zararlara sebep olan eylemler sonucu ortaya çıkan olgu olarak tanımlanabilir.

Mobbing, Türk Hukukunda yaklaşık 10-15 yıllık bir süreçte "psikolojik taciz" kavramı ile kullanılan bir terim olduğundan stres, zorbalık, şiddet, çatışma, taciz vb. kavramlarla çok sık karıştırılmasına rağmen bu kavramlardan çok ince çizgilerle ayrılabilen özelliklere sahiptir.

Mobbing olgusunda üç taraf vardır. Bunlar; mobbinge maruz kalan mağdur, mobbingi gerçekleştiren fail ve izleyici konumundaki tanıklardır. İzleyiciler, mobbing sürecinde her ne kadar dolaylı taraf gibi gözükse de onların sergileyeceği tavır mobbing süreci üzerinde doğrudan etki sağlar. İzleyiciler sessiz kalarak süreci onaylarsa mobbing olguları artarak devam edebilir ya da tam tersi izleyiciler mobbing sürecini engellemeye yönelik tavır sergilerse mobbing faili bu durumu daha fazla sürdüremez.

Mobbing etkileri bakımından mağdurun hangi davranışlardan nasıl ve hangi oranda etkilendiğini göstermek maksadıyla üç derecede ele alınır. Birinci derece etkilerde, mağdurun mobbing karşısında gösterdiği direnç sebebiyle uyku bozuklukları ve düzensizlikleri, ağlama krizleri, dikkat dağınıklığı, ikinci derece etkilerde mağdurun iş yerine uyum konusunda zorlanmaya başlaması sebebiyle hipertansiyon, obezite ve ilaç desteği, üçüncü derece etkilerde ise korku ve stres kaynaklı çalışamaz hale gelen mağdurda istifa, emeklilik veya işten çıkarılma durumları söz konusu olur.

Mobbingin unsurları konusunda hem doktrinde hem de mahkeme kararlarında kesin ve net bir uzlaşı bulunmamasına rağmen belirli ölçütler konusunda uyum söz konusudur. Mobbing unsurları; iş yerinde gerçekleşmesi, kasıtlılık, süreklilik, sistematiklik, yıldırma, sindirme ve işten çıkarma amacı, maddi ve manevi olarak ortaya çıkan zarar şeklindedir. İş yeri kavramı sadece fiziksel iş ortamını değil, işle ilgili olarak mesai sonrasında verilen talimatları, mesai baskısını da kapsamalıdır. Sistematiklik kapsamında mobbing olgusuna sebebiyet veren tutum ve davranışların birbiriyle bağlantılı olması ve bağlantılı olayların etkisiyle mağdurda zarara neden olacak boyutlara ulaşması gerekmektedir. Mağdurun onuru ve itibarı hedef yapılmalı ve bunlarda zarara sebep olunmalıdır. Mobbing amacıyla yapılan davranışların ve tutumun bilerek ve istenerek yapılması kasıtlılık unsurudur. Tüm mobbing eylemlerinde kasıtlılığın da gerçekleşebilmesi için yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı bulunmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında mobbing eylemleri, mağdurun iletişim alanına, sosyal temaslarına, itibar ve saygınlığına, mesleki statüsüne ya da fiziksel sağlığına yönelik gerçekleşebilir. Amirleri tarafından kendilerini ifade etme imkânlarının sınırlandırılması ya da engellenmesi, iş ortamında dışlanması, kişinin itibarına ve saygınlığına saldırılması, mesleki kariyerinin engellenmesi, fiziksel şiddet içeren fiillerde bulunulması örnek olarak verilebilir.

Mobbinge yönelik hali hazırda ulusal mevzuatta TBK m.417 ve TİHEKK doğrudan düzenlemeler içermektedir. Ancak, öncelikle Anayasa'da olmak üzere Türk Ceza Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği ve diğer mevzuatta mobbing sürecinde gerçekleşen fiillere karşı mağduru koruyan hükümler bulunmaktadır. Uluslararası mevzuatta ise özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği bünyesinde yapılan düzenlemeler bulunmaktadır. Uluslararası hukukta yapılan düzenlemelere Türkiye genellikle taraftır. Bu sebeple, mobbing davalarında uluslararası mevzuatta yapılan düzenlemelerde dikkate alınarak iddia ve taleplerde bulunulabileceği açıktır.

Mobbing olgusu, TCK'da geniş yorumlanabilecek şekilde tanımlanmalı, intihara yönlendirme ve görevi kötüye kullanma suçlarında ağırlaştırıcı nitelikli hal

olarak eklenmeli, ayrıca ispatı kapsamında TBK m.417'ye ek bir düzenleme yapılarak mağdurlar lehine yasal koruma sağlanmalıdır.

Mobbing mağduru, mobbinge karşı kendini korumak maksadıyla TMK m.24 ve m.25 esaslarına göre koruyucu ve önleyici davalar açabilir. Bu davalar; önleme davası, saldırıya son verme davası ve tespit davası ile maddi ve manevi tazminat davalarıdır. Husumet durumuna göre eğer mobbingi uygulayan fail aleyhinde dava açılacaksa adli yargı ya da idare aleyhine dava açılacaksa idari yargı yolu kullanılmalıdır.

Mobbing ispatı en zor olgulardan biridir. Mobbing sürecinde ispat konusu, mobbinge yönelik iddia edilen maddi vakıaların gerçekleşip gerçekleşmediği ve bu vakıalar sonucunda bir zararın ortaya çıkıp çıkmadığı, zarar söz konusu ise mobbing teşkil ettiği ileri sürülen eylemlerle arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığıdır.

Mobbing davasında; davaya konu tüm delillerin kanuna ve mantığa uygun olarak incelenmesi ile yapılan tam ispat sonucunda tam kanaat oluşur. Ancak, yargı kararları da incelendiğinde mağdurun ileri sürdüğü vakıaların tutarlı olması ve kuvvetli emare niteliği taşıması mobbingin ispatı için yeterlidir. Bu kapsamda; tam ispat yerine yaklaşık ispat kurumu kullanılmaktadır.

Mobbing mağduru, mobbingin nasıl ve ne şekilde gerçekleştirildiğini ve sonucunda ortaya çıkan zararı ispat etmek mecburiyetindedir. Sadece yer, zaman ve kişileri belirterek iddiaları ispat etmek mümkün değildir. İspat yükünün tarafına olguların durumu da dikkate alınarak hâkim karar verir. Kanuni karineyi dayanak yapan taraf sadece karineye esas teşkil eden olguları ispatla yükümlüdür. Mobbing ispatında sübjektif ispat ölçütleri yeterlidir, yani ileri sürülen vakıaların gerçekleştiğine dair yeterli kanaat oluşması durumunda hâkim karar verebilmelidir. Tüm bu gerekçelerle özet olarak; mobbing davalarında mutlak, kesin ve şüpheden her yönüyle uzak ispat aranması hakkaniyete uygun düşmez diyebiliriz.

Yüksek yargı kararlarında; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Bölge İdare Mahkemesi kararları esas alınarak genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararlarında yoğunluklu olarak Anayasa'nın m.17/1 hükmü dâhilinde bireysel başvurular yapılmıştır. Ancak, mobbing olgusu sosyal adalet, hukuk devleti, eşitlik ilkesi, zorla çalıştırma yasağı ilkeleri çerçevesinde de değerlendirilmelidir.

Anayasa Mahkemesince yapılan değerlendirmelerde "asgari eşiğin aşılması" sorunu ortaya çıkmıştır. "Asgari eşik" kavramının sınırları net olarak belirtilmemiş ve kararlarda asgari eşiğin aşılmasının ya da aşılmamasını gerekçeleri belirtilmemiştir. Asgari eşik ifadesinin tanımı yapılmadığı için somut veriler ışığında asgari eşiğin aşılıp aşılmadığını tespit mümkün değildir. Her olayın kendi özellikleri dikkate alınarak mağdurun yaşı, statüsü ve tecrübesi kapsamında değerlendirme yapılmaktadır.

Yargıtay kararlarında mobbing eylemleri açıkça sayılmak suretiyle belirtilmiştir. Kasıtlılık, süreklilik, sistematiklik, iş yerinde olması, belirli saiklerle yapılması ve sonucunda bir zarar meydana gelmesi unsurları olayların özelliğine göre ön plana çıkmıştır. Bu unsurların yanında güç dengesizliği şartı da aranmaktadır. Yani, mobbing mağduru tarafın mobbing eylemlerine karşı kullanabileceği silahı olmamalıdır. Eğer mağdurun kullanabileceği başvuru yolları varsa ve bunları kullanmayı tercih etmeden mobbing iddialarında bulunulmuşsa unsurlar bakımından davanın reddi söz konusudur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu içtihatlarına göre husumet sorununda mağdur idare yerine faili husumetli gösterebilmektedir.

Danıştay, davaları ya iptal konusu bir işlem sebebiyle ele alınan iptal davası ya da ortaya çıkan maddi/manevi zararın giderilmesi maksadıyla açılan tam yargı davası olarak ele almaktadır. Mahkeme kararlarında soyut iddialara dayandırılan deliller yeterli görülmemektedir. Mobbingde; sistematiklik, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırma amacı, kasıtlılık ve zarar unsurları aranmaktadır.

Anayasa Mahkemesi kararları; "asgari eşik" gibi tanımsız ve değerlendirmesi objektif ölçütlerden çok sübjektif ölçütlere bağlı bir kavrama bağlanması ile mağdurlar nezdinde hakkaniyeti tartışmalı kararlara sebep olmuş, ayrıca mobbingin incelenmesi konusunda derece mahkemelerinin yetki ve sorumluluğunun öne çıkarılması yerinde olmamıştır. Yargıtay kararlarında "güç dengesizliği" ilkesinin benimsenmesi,

tarafların elindeki imkânları kullanabilme imkânı varken kullanmaması halinde davanın kabul edilebilirliğine etki etmesi iyi niyetten yoksun ve gereksiz bir şekilde dava açılmasına engel teşkil etmesi sebebiyle yerinde olmuştur. Danıştay kararlarında iptal ve tazminat konuları ele alınmış, ancak mobbinge sebep olan faillerle ilgili bir değerlendirme yapılmamış olması isabetsiz olmuştur.

KAYNAKÇA

111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. ILO RG.12705: (1967).

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme. ILO RG.25345: (2004).

161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme,. ILO RG.25345: (2004).

2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi. E.T.: 18 Kasım 2020. www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. E.T.: 15 Mayıs 2021. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf.

AB Temel Haklar Şartı. E.T.: 14 Aralık 2020. https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf.

Adnan Oktar başvurusu, No. 2012/917, AYM, 16 Nisan 2013. (E.T.: 18.11.2020, www.anayasa.gov.tr).

AKGEYİK, Tekin - Güngör, Meltem Delen - Şelale UŞEN. *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. 1. Bs. Ankara: Özyurt Yayıncılık, 2013.

AKGÜN, İsmail. "Mobbingde Şahitlik ve İspat Sorunu". *Meyad Akademi* 1/2 (2020): 135-164.

AKI, Murat. "Mobbing (Psikolojik Terör), Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 21 (Mart 2011): 86-99.

AKYİĞİT, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Bs. Ankara: Seçkin Yayınları, 2021.

ALBAYRAK, Hakan. *Yaklaşık İspat (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

ALBAYRAK, Hakan - Yuvalı, Ertuğrul. "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9/34 (2012): 73-112.

Ankara 8'inci İş Mahkemesi, 20 Aralık 2006, E.2006/19, K.2006/625. (E.T.: 18.12.2020, https://www.bariserdem.com/pdf/mobbing.pdf) .

Ankara BİM 4İDD, 26 Nisan 2017, E.2017/1240, K.2017/1594. (E.T.: 12.12.2020, www.ankarabim.gov.tr) .

Arslan, Ramazan - Yılmaz, Ejder - Taşpınar Ayvaz, Sema - Hanağası, Emel. *Medeni Usul Hukuku*. 5. Bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2019.

Artuk, Mehmet Emin - Alşahin, Mehmet Emin. "Objektif Cezalandırılabilme Şartı ve Zamanaşımı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 19 (2013): 28.

Aslı Kırmızı Demirseren başvurusu, No. 2013/5680, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

ASUNAKUTLU, Tuncer - Safran, Barış. "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 6/11 (01 Haziran 2006): 110-129.

ATAR, Fahrettin. *İslam Adliye Teşkilatı Ortaya Çıkışı ve İşleyişi*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2020.

Avrupa Sosyal Şartı. E.T.: 19 Aralık 2020. http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/ 04/2007 0409-1.htm.

AYM, 25 Mart 1975, E.1974/42, K.1975/62. (RG 03.06.1975, 15254) .

Aynur Özdemir ve diğerleri başvurusu, No. 2013/2453, AYM, 24 Mart 2016. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

BAŞÖZEN, Ahmet. *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*. Adalet Yayınları, 2010.

BAYRAM, Fuat. *Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. 2003.

BİLGE, Selahattin Samet. "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 65/4 (01 Aralık 2016): 1245-1290.

BRİDGE, Berna. *Zorbalık-Mobbing: Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri*. 2. Bs. İstanbul: Beyaz Yayınları, 2010.

BUDAK, Ali Cem. "AT Konsey ve Komisyonunun Yeni Rekabet Tüzükleri ve Rekabet Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Işığında Delillerin Toplanması ve İspat". *Rekabet Kurumu Perşembe Konferansları*. Mayıs 2004. 137-158.

BÜYÜKKILIÇ, Gül. "İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9/33 (2012): 71-160.

CALVİN, Dan. "Workplace Bullying Statutes And The Potential Effect On Small Business, Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal". *Ohio State University. Moritz College of Law* 7/1 (2012). https://kb.osu.edu/handle/1811/78425.

CANİKLİOĞLU, Nurşen. *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi*. İstanbul: Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 2011.

CEMALOĞLU, Necati. "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma". *BİLİG Dergisi*. 42 (2007). http://bilig.yesevi.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/2834-published.pdf.

CENTEL, Tankut. "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 24 (Aralık 2011): 13-18.

COWIE, Helen - Naylor, Paul - Rivers, Ian - Smith, Peter - Pereira, Beatriz. "Measuring Workplace Bullying". *Aggression and Violent Behavior* 7/1 (01 Ocak 2002): 33-51. https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00034-3.

ÇAĞLAR, Bilgi. *Kamuda Mobbing (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016. https://tez.yok.gov.tr.

ÇELİK, Nuri - Caniklioğlu, Nurşen - Canbolat, Talat. *İş Hukuku Dersleri*. 28. Bs. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.

ÇİFTÇİ, Pınar. *İspat Hakkı ve Sınırlamaları*. 1. Bs. Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.

ÇOBANOĞLU, Şaban. *Mobbing-İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları, 2005.

ÇÖL, Serap Özen. "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4 (2008): 107-134.

DANGAÇ, Gönül. "Akademik, Hukuksal ve Tıbbi Açıdan Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Yıldırma, Zorbalık)". *Ceza Hukuku Dergisi*. 11 (Aralık 2009).

DANGAÇ, Gönül. "Mobbing Türkiye Haber Grubu". İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, 2010.

Danıştay 2D, 13 Temmuz 2007, E.2007/1297, K.2007/3247,. (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 2D, 16 Aralık 2020, E.2018/2851, K.2020/3513,. (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 2D, 25 Ekim 2017, E.2015/6046, K.2017/6537. (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 8D,16 Nisan 2012, E.2008/10606, K.2012/1736. (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 10D, 06 Kasım 2013, E.2011/985, K.2013/7802. (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 10D, 06 Şubat 2009, E.2006/1212, K.2009/652. (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 10D, 20 Nisan 1989, E.1988/1042, K.1989/857. (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 10D, 25 Şubat 2014, E.2009/9938, K.2014/1117. (E.T.: 13.12.2021, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay 13D, 02 Aralık 2005, E.2005/2625, K.2005/5753,. (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

Danıştay, E.2014/2634, K.2015/218. (E.T.: 18.12.2020, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/) .

DAVENPORT, Noa - Schwart, Ruth DİstIer - Elliott, Gail Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. Sistem Yayıncılık, 2008.

DEMİR, Şamil. "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi". *Ankara Barosu Dergisi*. 2 (2009): 139-145.

DEMİRCİOĞLU, Huriye Reyhan. "Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11/1 (01 Haziran 2007): 113-146.

DENİZ, Buket. "İdarenin Sorumluluğunu Doğuran Hizmet Kusuru ve Hizmet Kusuru - Kişisel Kusur Ayrımı". *TBB Dergisi*. 153 (2021): 48.

DENİZ, Derya. *Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleri*. İstanbul: Fam Yayınları, 2012.

DURAN, Lütfi. "Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu Sorunu". *Amme İdaresi Dergisi* II/2 (1984).

DURSUN, Salih. "İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3/1 (2012): 105-115.

DÜREN, Akın. *İdare Hukuku Dersleri*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1979.

Ebru Bilgin başvurusu, No. 2014/7998, AYM, 19 Temmuz 2018. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

EFENDİOĞLU, Didem Birbir. *İdari Yargılama Hukukunda İspat Standardı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019. file:///D:/K%C4%B0TAPLAR/%C4%B0dari%20Yarg%C4%B1lama%20Hukukunda%20%C4%B0spat.pdf.

Emel Leloğlu başvurusu, No. 2013/3512, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

ERDEM, Mustafa Ruhan - Parlak, Benay. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 88 (2010): 261-286.

ERDOĞAN, Gülnur. "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)". *TBB Dergisi*. 83 (2009): 318-352.

ERMUMCU, Senem. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011. http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/12073/292990.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ERTEKİN, Yücel. *Stres ve Yönetim*. Ankara: TOADİE yayınları, 1993.

ERTÜRK, Arzu Arslan. "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20/1 (01 Haziran 2014): 285-340. https://doi.org/10.33433/maruhad.607019.

EVREN, Çınar Can - Uçar, İsmail. *Kamu Görevlileri Hukuku (THD)*. 2. Bs. Ankara: Seçkin Yayınları, 2020.

Fecir Ergün Turan başvurusu, No. 2014/10590, AYM, 05 Aralık 2017. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

FERRARI, Elena. "Raising Awareness on Mobbing". 2004.

FETTAHOĞLU, Ömer Okan. *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008. https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/12279.

Gaziantep BİM 3İDD, E.2016/49, K.2016/360. (E.T.: 02.02.2021, www.lexpara.com.tr) .

GEDİKKAYA, Muhammet Tolga. "Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği". *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1/2 (2019): 53-70.

GEMALMAZ, Mehmet Semih. *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*. İstanbul: Legal, 2005.

GÖKÇE, Asiye Toker. *Mobbing İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayınları, 2008.

GÖKÇE, Asiye Toker. *Mobbing: İşyerinde Yıldırma ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları, 2008.

GÖNEN, Dündar - Acar, Aslı. "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37/2 (16 Ocak 2009): 111-120.

GÖZTEPE, Ece Çelebi. "Anayasa Mahkemesi'nin 'Mobbing' Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi". *Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Yargısı*. 32 (2015): 323-342.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref - Tan, Turgut. *İdare Hukuku Genel Esaslar*. 6. Bs. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.

GUERRERO, M. I. S. "The Development of Moral Harassment(or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation". *Boston College International and Comparative Law Review Student Publications* 27/2 (2004).

GÜLMEZ, Mesut. "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye". *İnsan Hakları Yıllığı* 12 (1990): 91-124.

GÜLMEZ, Mesut. "İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler". *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2/25 (2010): 217-266.

GÜMAN, Nihat. "Medeni Yargılama Hukuku Açısından Taciz". *Ceza Hukuku Dergisi* 4/11 (Aralık 2009): 109-206.

GÜNGÖR, Meltem. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.

GÜRAN, Sait. "İdarenin ve Ajanın Sorumluluğunun Belirlenmesine İlişkin Düşünceler". *Amme İdaresi Dergisi* 12/1 (1979).

GÜRHAN, Nermin. *A'dan Z'ye Mobbing*. Ankara: Akademisyen Kitabevi, 2013.

GÜVEYİ, Ümit. "Memur Disiplin Hukukunda Mobbing". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XVII (2013): 1455-1481.

GÜZEL, Ali - Ertan, Emre. "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 4/14 (2007): 509-574.

Hacer Kahraman başvurusu, No. 2013/7935, AYM, 20 Nisan 2016. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

HAFIZOĞLU, Zeki - Özen, Muharrem. *Ceza Hukuku (Özel Hükümler) Kişilere Karşı Suçlar*. Ankara: us-a Yayıncılık, 2014.

"Hastane Öncesi Dergisi". Nisan 2017.

Hukuk Mukahemeleri Kanunu. RG.27876 (04.02.2011). 6100: (2011).

Hüdayi Ercoşkun başvurusu, No. 2013/6235, AYM, 10 Mart 2016. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

ILO. E.T.: 16 Aralık 2020. http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm.

Işıl Yaykır başvurusu, No. 2012/1213, AYM, 17 Temmuz 2014. (E.T.: 18.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

IŞKIN, Gülay. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010. http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/48877.pdf.

"İletişim Çatışması". E.T.: 18 Ocak 2021. www.acikders.ankara.edu.tr.

"İletişim Problemi". E.T.: 04 Mayıs 2021. https://www.psikoterapiatolyesi.com.tr/konular/iletisim-problemlerisorunlari.

İNCİRLİOĞLU, Lütfi. "İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri". *Kamu-İş* 13 (2010). https://www.incirogludanismanlik.com.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. E.T.: 19 Kasım 2020. https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf.

İstanbul 2'nci İdare Mahkemesi, E.2013/893, K.2014/587. (E.T.: 16.02.2021, https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama) .

İŞOĞLU, Benay Keskin. *Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015. www.tez.gov.tr.

"İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri". E.T.: 19 Aralık 2020. www.acikerisim.tbmm.gov.tr/handle/11543/2800.

"İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi". Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014. www.csgb.gov.tr/yayinlar/raporlar/calima-hayati/.

İZMİR, Gökalp - Fazlıoğlu, Aygül. "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu". Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2010. https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/2292.

İZMİRLİOĞLU, Ayça. "İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi". *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5/1 (Nisan 2020): 1799-1819.

KAHRAMAN, Hayreddin. *Ana Hatlarıyla İslâm Hukuku-Giriş ve Amme Hukuku*. İstanbul: Acar Matbaacılık, 1987.

"Kamu Kurumu Nedir?" E.T.: 05 Ocak 2021. www.milliyet.com.tr/egitim/kamu-kurumu-nedir-kamu-kurum-ve-kuruluşları.

"Kamuda Mobbing Nasıl İspatlanır?" E.T.: 14 Şubat 2021. www.selfhukuk.com/kamuda-mobbing-nasıl-ispatlanır.

KANDEMİR, Murat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler*. İstanbul: Legal Yayınevi, 2017.

KANTARCI, Nihan Gizem. *İş Hukukunda Mobbing*. 1. Bs. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.

KAPIKIRAN, Necla Acun - Fiyakalı, Ceren. "Lise Öğrencilerinde Akran Baskısı ve Problem Çözme". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 8/18 (2005): 11-17.

KAPLAN, Gürsel. *İdari Yargılama Hukuku*. 7. Bs. Bursa: Ekin, 2020.

KARAKAŞ, Yusuf. *Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010. https//www.tez.gov.tr.

KARATUNA, Işıl - Tınaz, Pınar. *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık, 2010.

KARCIOĞLU, Fatih - Çelik, Ülke Hilal. "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi". *Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 26/1 (2012): 17.

KARSLI, Abdurrahman. *Medeni Muhakeme Hukuku*. 3. Bs. İstanbul: Alternatif Yayıncılık, 2012.

KARSLIOĞLU, Güldane. *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Türkmetal Yayınları, 2013.

KOÇAK, Orhan - Hayran, Nihal. "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli Körfez İlçesi Örneği". *9th International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings* 3/1109-1124 (2011). https://avesis.istanbul.edu.tr/yayin/7f18e0c9-9cbc-4ab6-9dc5-75089f163bbb/calisma-hayatinda-kadina-yonelik-taciz-mobbing-kocaeli-korfez-ilcesi-ornegi.

KONURALP, Haluk. *Medeni Usul Hukukunda Delil Başlangıcı*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.

KÖSE, Sevinç - Uysal, Şener. "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa İl Tarım Müdürlüğü Örneği". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (2010): 261-276.

KURU, Baki. *Hukuk Muhakemeleri Usulü*. 6. Bs. İstanbul: Demir Yayıncılık, 2001.

KURU, Baki. *Medeni Usul Hukuku*. 3. Bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2019.

KURU, Baki - Arslan, Ramazan - Yılmaz, Ejder. *Medenî Usul Hukuku*. 22. Bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2012.

"Kurum İklimi". E.T.: 18 Kasım 2020. www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-kultur.tr.

LEYMANN, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5/2 (14 Ocak 2008): 165-184.

LİMONCUOĞLU, S.Alp. "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 105 (2013): 51-87.

Mesut Özbezen başvurusu, No. 2013/8175, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

MİZRAHİ, Rozi. "Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 5/2 (01 Aralık 2003): 443-452.

"Mobbing nedir? Nasıl ispatlanır? Mobbing'e uğrayan çalışanın yasal hakları ne?" E.T.: 04 Mayıs 2021. https://www.ekonomist.com.tr/calisma-hayati-ve-sosyal-guvenlik/mobbing-nedir-nasil-ispatlanir-mobbinge-ugrayan-calisanin-yasal-haklari-ne.html.

"Mobbing Yardım". E.T.: 04 Mayıs 2021. https://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/.

ÖCAL, Tuba. *Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Uzmanlık Tezi)*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014.

PEKCANITEZ, Hakan - Atalay, Oğuz - Özekes, Muhammet. *Medeni Usul Hukuku*. 13. Bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.

POLAT, Sibel. *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013. info:eu-repo/semantics/openAccess.

"Psikolojik Tacizin Nedenleri Nedir?" E.T.: 18 Aralık 2020. https://www.tekcan.av.tr/mobbing-nedir#Psikolojik_Tacizin_Nedenleri_Nedir.

RAYNER, Charlotte - Hoel, Helge - Cooper, Carry L. "A Summary Review of Literatüre Relating to Workplace Bullying". *Journal of Community&Applied Social Psikology* 7 (1997): 181-191.

RÜZGARESEN, Cumhur. "İflâs Hukukunda Borcun Ödenmeme Tehlikesi ve Başvuru Yolları". *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*. 110 (Nisan 2011). http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=%DDFL%C2S%20HUKUKUNDA%20BORCUN%20%D6DENMEME%20TEHL%DDKES%DD%20ve%20BA%DEVURU%20YOLLARI&kimlik=-1170651555&url=makaleler/cruzgaresen-3.pdf.

SAMİ, Sıddık Onar. *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1966.

SAVAŞ, Fatma Burcu. *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2007.

SAVAŞ, Fatma Burcu. *İşyerinde Manevi Taciz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2006. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=NtoFyIGwg3FXAMOxg6rilA&no=5jOR4ABBKDjjyq0sV4QGLQ.

SEVİMLİ, Ahmet. "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliği". *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/36 (2013): 107-143.

SUR, Melda. "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 37 (2017): 33-51.

SÜZEK, Sarper. *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. 9. Bs. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

Şehnaz Ayhan başvurusu, No. 2013/6229, AYM, 15 Nisan 2014. (E.T.: 20.12.2020, www.anayasa.gov.tr).

ŞEN, Sabahattin. "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu". *Çimento İşveren*. Eylül 2009. http://mail.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf.

ŞİMŞEK, M.Şerif - Özgemci, Tahir - Çelik, Adnan. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 7. Bs. Ankara: Gazi Kitabevi, 2011.

TANER, Fahri Gökçen. *Ceza Hukukunda Zaman Aşımı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007. https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/29706/6030.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

TAŞKIN, Ahmet. "Mobbing Davalarında İspat Sorunu". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20/2 (2016): 391-437.

TAŞPINAR, Sema. "Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 45/1-4 (1996): 533-572.

"TDK". E.T.: 18 Aralık 2020. https://www.sozluk.gov.tr.

TEMİZEL, Yavuz. "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri". *Adalet Dergisi*. 45 (2013): 188-223.

TENGER, Feyza. *İslâm Hukukunda Hâkimin Takdir Yetkisi Bağlamında Kendi Bilgisiyle Hüküm Vermesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006. https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/29276/4100.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

TETİK, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12 (2010): 81-89.

TIĞLI, Hüseyin. "HMK Hükümleri Çerçevesinde İspat Yükü". *Adalet Dergisi*. 43 (2012). https://adaletdergisi.adalet.gov.tr/adalet-dergisi.html.

TINAZ, Pınar. *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011.

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

TURGUT, Leman. *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010. www.tez.gov.tr.

TURHAN, Mine Kasapoğlu. "Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Korunma Yolları". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 105 (2013): 89-128.

TUTAR, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları". *Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi* 2/2 (2004): 85-108.

ULUCAN, Devrim. "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması". *Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan*. Ankara (2000): 191-202.

ULUSOY, Zeynep Duygu. "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 105 (2013): 129-170.

UMAR, Bilge. *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2011.

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 06 Aralık 1999, E.1999/28, K.1999/37. (E.T.: 13.12.2020, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/) .

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 14 Nisan 1997, E.1997/16, K.1997/15. (E.T.: 13.12.2020, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/) .

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 16 Haziran 2003, E.2003/31, K.2003/37,. (E.T.: 13.12.2020, https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/) .

Ümit YALÇIN başvurusu, No. 2014/12984, AYM, 26 Şubat 2015. (Erişim. 16.01.2021, www.anayasa.gov.tr).

Yargıtay 4CD, 13 Mart 2008, E.2007/3114, K.2008/3142. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 4HD, 15 Haziran 2016, E.2015/16592, K.2016/7912. (E.T.: 13.12.2021, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 4HD, 30 Aralık 2016, E.2012/10074, K.2013/3884. (E.T.: 20.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 7HD, 15 Mart 2016, E. 2015/36983, K. 2016/6330. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 04 Şubat 2014, E.2012/2473, K.2014/2959. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 06 Temmuz 2018, E.2015/14424, K.2017/4612. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 11 Ekim 2016, E.2016/17859, K.2016/17644. (E.T.: 20.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 12 Şubat 2013, E.2010/38293, K.2013/5390. (Erişim : 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 13 Eylül 2018, E.2018/6416, K.2018/15791. (E.T.: 21.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 14 Mart 2008, E.2008/3122, K.2008/4922. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 27 Aralık 2017, E.2015/33818, K.2017/22160. (E.T.: 20.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, 31 Ocak 2017, E.2015/8730, K.2017/1000. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 9HD, E.2012/2473, K.2014/2959 (04 Şubat 2014).

Yargıtay 22HD, 05 Şubat 2019, E.2017/40481, K.2018/199. (E.T.: 21.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 22HD, 12 Nisan 2016, E.2015/2103, K.2016/10581. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 22HD, 22 Mayıs 2014, E.2013/11788, K.2014/14008. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 22HD, 27 Aralık 2013, E.2013/693, K.2013/30811. (E.T.: 23.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay HGK, 06 Mart 2013, E.2014/4-110, K.2015/2600. (E.T.: 19.12. 2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay HGK, 11 Aralık 2002, E.2002/4-993, K.2002/1052. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay HGK, 24 Ocak 2018, E.2017/3017, K.2018/99. (E.T.: 21.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay HGK, 25 Eylül 2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407. (E.T.: 19.12.2020, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

YENİ, Güldane Karslıoğlu. *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık, 2013.

YENİSEY, Kübra Doğan. "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 7 (2005): 974-1003.

YENİSEY, Kübra Doğan. "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4 (2006): 63-82.

YILDIRIM, Mehmet Kamil. *Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi*. 2. Bs. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1990.

YILMAZ, Ejder. *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2002.

YUVALI, Ertuğrul. “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6/4 (2015): 723-738.

YÜCETÜRK, Elif. “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”. *İktisat, İşletme, Finans Dergisi* 20/231 (2005): 97-108.