

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/37332
Karar No.	2016/8155
Tarihi:	04.04.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/26

- **MOBBİNG**

- 

**ÖZETİ** Genel olarak "İşyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan, kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar" psikolojik taciz (mobbing)' olarak ifade edilmektedir. Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır..

DAVA : Davacı, manevi tazminat, maddi tazminat ile fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatı tarafından temyiz edilmiş ve davalı avukatı tarafından duruşma talep edilmiş ise de; HUMK.nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

ından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait işyerinde teknik personel olarak çalışırken kendisine mobbing uygulandığını ve ücretlerinin tam ödenmediğini ileri sürerek, manevi tazminat, maddi tazminat, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iddialarının doğru olmadığını kendisine mobbing uygulanmadığını, alacağı

olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, " Dinlenen tanık beyanları toplanan deliller, bilirkişi raporu ve dosya kapsamına göre yapılan inceleme sonunda davacının mobbingden doğan manevi tazminat için tarafların mali içtimai durumu bir tarafı zengin edip diğer tarafı fakirleştirmeme ilkesi göz önüne alınarak davacının duyduğu elem ve ızdırabı bir nebze olsun dindirir düşüncesiyle manevi tazminata hükmetmek gerekmiş, her ne kadar davacı maddi tazminat talebinde bulunmuş isede bu maddi kaybın ne olduğunu belirtmeyip yeterince ispatlayamadığından maddi tazminat talebinin ise reddi gerekmiştir, ayrıca davacının beyaz yakalı olduğu ve kendisine sağlanan imkanlardan yararlandığı ve mavi yakalılardan farklı olarak kendisine fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin ödenmediği görülmekle bu taleplerinin ise reddi gerekerek davacının davasının kısmen kabulü gerektiği kanaatine varılmıştır" gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilerek bir kısım manevi tazminat hüküm altına alınmıştır.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında davacı işçinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı, bu bağlamda manevi tazminata hak kazanıp kazanmadığı hususlarında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak "İşyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan, kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar" psikolojik taciz (mobbing)' olarak ifade edilmektedir. Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece davacı lehine bir miktar manevi tazminata hükmedilmiş ise de manevi tazminatı gerektiren eylemler, olaylar ve yasal dayanaklar karar gerekçesinde gösterilip irdelenmemiştir.

Mahkemece yapılacak iş, somut uyuşmazlığı, yasal düzenleme ve yukarıdaki ilkelere göre değerlendiren gerekçelendirerek sonuca bağlamaktır. Manevi tazminatın gerekçesiz hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Kararın hüküm fıkrasında davalı tarafça yapılan yargılama giderlerinin rakam olarak belirtilmemesi de hatalıdır.

Yargılama giderlerine hükmedilirken 6100 sayılı HMK'nın 297/1-ç hükmü gözden kaçırılmamalıdır.

4- Kararın hüküm kısmında davacının maddi tazminat talebi ile fazla çalışma ve genel tatil taleplerinin red edildiğinin açıkça belirtilmemesi "sair taleplerin reddi" şeklinde soyut yazılması da hatalıdır.

5- Manevi tazminat ile dava konusu diğer talepler için vekalet ücretinin ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğinin gözetilmemesi de ayrı bir bozma nedenidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04/04/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.