

**T.C. YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**

Esas No. 2016/9885 İlgili Kanun/Madde:  
Karar No. 2019/17630 4857 S. İşK/5,26  
Tarihi: 08.10.2019

- **MOBBİNGE MARUZ KALAN İŞÇİNİN MANEVİ TAZMİNAT TALEP EDEBİLECEĞİ**
- **AYRIMCILIK TAZMİNATI İÇİN İŞ YASASININ 5 MADDESİNDE SAYILAN NEDENLERDEN BİRİSİ KAPSAMINDA AYRIMCILIK YAPILMIŞ OLMASININ GEREKMEŞİ AKSİ HALDE AYRIMCILIK TAZMİNATI ALINAMAYACAĞI**
- **İŞÇİNİN MOBBİNGE UĞRAMASAYDI EMEKLİ OLMAYIP DAVA TARİHİNE KADAR ÇALIŞACAĞI GEREKÇESİYLE İLERİDE ELDE EDECEĞİ GELİRLERİ MADDİ TAZMİNAT OLARAK İSTEMESİNİN OLANAKLI OLMADIĞI**

**ÖZETİ** davacının idari yargıya başvurarak yargı kararı sonrasında atandığı şeflik kadrosunda görev yaptığı süre boyunca görev ünvanına uygun işler yerine daha alt düzeyde işlerde

çalıştırıldığı sabittir.Yaklaşık 5 yıl süren bu durum bir yönüyle işçiye karşı mobbing uygulamasıdır.

Ancak bu uygulamanın dil,ırk,cinsiyet,siyasal düşünce,felsefi inanç ,din ve mezhep ve benzeri

nedenlere dayandığı iddia ve ispat olunmadığından somut olay bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun

5.maddesinde gösterilen ayrımcılık tazminatının

şartları bulunmamaktadır. Lakin; yukarıda açıklandığı

üzere davacıya davalı işveren tarafından mobbing uygulandığı sabit olmakla makul oranda bir manevi

tazminata hükmedilmesi gerekir. Manevi tazminat fazla olup, oluşa uygun olarak daha az bir tutarda

belirlenmelidir.

“emekli olmayıp dava tarihine

kadar çalışsaydım hak kazanacağım mali haklar daha fazla olacaktı,emekli olmak durumunda kalınca

bundan mahrum kaldım ve karşılığını maddi tazminat olarak istiyorum “şeklindeki talebin hiçbir hukuki

dayanağı yoktur.

Aksi kabul; davacının ölünceye kadar açacağı yeni davalarla aynı talepleri tekrar tekrar istemesine de

yol açacaktır.Bu durumun hukuka aykırı olduğu kadar,mantık kurallarına da aykırı olduğu

açıktır.Açıklanan nedenlerle davacının şartları bulunmayan maddi tazminat talebinin reddi gerekirken

yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işyerinde 27/04/1994 - 19/11/2009 tarihleri arasında çalıştığını, müvekkilinin şefliğe yükselme sınavının yazılı kısmını geçtiğini, hukuka aykırı olarak sözlük sınavda başarılı olamadığı gerekçesi ile şefliğe yükseltilmediğini, müvekkilinin işlemin iptali için İstanbul 8. İdare Mahkemesine dava açtığını ve kazanması üzerine şef konumuna alındığını, ancak müvekkiline görev tanımı dışında işler yaptırıldığını, müvekkili tarafından itiraz edildiğini ve bu nedenle davalı tarafça kötü davranışlara maruz kaldığını, müvekkilinin uğradığı maddi zarar ve kendisine uygulanan aşağılama, küçük düşürme gibi nedenlerle manevi zarara uğradığını ileri sürerek, davalı tarafın maddi ve manevi tazminata hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 15/07/2005 tarihinde şef statüsüne yükseltilerek görevde yükselmenin gerçekleştirildiğini, davacının kendi talebi doğrultusunda evrak kayıt masasında görevlendirildiğini, söz konusu iddiaların çelişkili, soyut ve gerçeğe aykırı olduğunu savunarak, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece özetle; SGK kayıtları, toplanan delillerin değerlendirilmesinde; ve bilirkişi raporunda özetle; davacının davalı iş yerinde şeflik sınavının yazılı kısmını başarı ile geçmesi sonrasında sözlü kısmında yeterli bulunmayarak sınavı kaybetmesi üzerine İdare Mahkemesinde dava açarak davayı kazandığını ve iptal kararı sonrasında şef statüsüne yükseltildiğini, bu aşamadan sonra iş yerinde psikolojik tacize uğradığını, dosyaya mübrez raporlardan da anlaşıldığı üzere birçok psikolojik rahatsızlığa yakalandığını, bölüm sekreterlerinin uyması gereken kurallara ilişkin e-posta gönderilmiş olduğunu, bu e-postada sekreterlerin kısa süreli yerinden ayrılmaları halinde nereye ve neden gittiğine dair bölüm müdür yardımcılara bilgi vermesi gerektiğinin bildirildiğini, bu durumun insani ihtiyacı olan bir kişinin sürekli baskı altında kısıtlandığı anlamına geldiğini, ayrıca İMKB personel yönetmeliği gereğince savunma alınmadan önce personele disiplin cezası verilemeyeceği hususu yer alırken davacının savunmasının alınmadan yerinin değiştirildiğini ve görev tazminatının kesildiğini, dinlenen davacı tanıklarının beyanlarında davacının psikolojik baskıya maruz kaldığının beyan edildiğini, bu kapsamda işverenin işçiyi koruma ve eşit davranma ilkesine aykırı hareket ettiğinin kabulünün gerektiğini, davacının uğradığı maddi tazminata ilişkin raporunu ibraz ederek, manevi tazminata ilişkin takdirinin mahkemeye bırakıldığı, toplanan deliller, dinlenen tanık beyanları ve bilirkişi raporu doğrultusunda yapılan

değerlendirme neticesinde, davacının 50.000,00 TL maddi tazminat talebinin kabulü ile dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline, davalı tarafın işçiye eşit davranma ilkesine uygun hareket etmediği, davacıya psikolojik baskı uygulandığı, kişilik hakları zedelenecek zarar gördüğü anlaşıldığından, davacının manevi tazminat talebinin yerinde olduğu kanaati ile davacının manevi tazminat davasının kısmen kabulüne karar verilerek hüküm kurulmuştur.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-Somut uyuşmazlıkta davacının idari yargıya başvurarak yargı kararı sonrasında atandığı şeflik kadrosunda görev yaptığı süre boyunca görev ünvanına uygun işler yerine daha alt düzeyde işlerde çalıştırıldığı sabittir.Yaklaşık 5 yıl süren bu durum bir yönüyle işçiye karşı mobbing uygulamasıdır.

Ancak bu uygulamanın dil,ırk,cinsiyet,siyasal düşünce,felsefi inanç ,din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayandığı iddia ve ispat olunmadığından somut olay bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde gösterilen ayrımcılık tazminatının şartları bulunmamaktadır. Lakin; yukarıda açıklandığı üzere davacıya davalı işveren tarafından mobbing uygulandığı sabit olmakla makul oranda bir manevi tazminata hükmedilmesi gerekir. Manevi tazminat fazla olup, oluşa uygun olarak daha az bir tutarda belirlenmelidir.

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

Aksi kabul; davacının ölünceye kadar açacağı yeni davalarla aynı talepleri tekrar tekrar istemesine de yol açacaktır.Bu durumun hukuka aykırı olduğu kadar,mantık kurallarına da aykırı olduğu açıktır.Açıklanan nedenlerle davacının şartları bulunmayan maddi tazminat talebinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.10.2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.