



T.C.  
YARGITAY

22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/11958

Karar No: 2016/15623

Karar Tarihi: 31-05-2016

### YARGITAY KARARI

Yargıtay Kararı

MAHKEMES : Mahkemesi

EK L AVUKAT

DAVA : Taraflar arasındaki, davacı-birle en dosya davalısı kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı ile maddi ve manevi tazminat alacaklarının ödetilmesine, davalı-birle en dosya davacısı ise ihbar tazminatı alacağı'nın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; asıl davacının ilamda yazılı sebeplerle gerçekle en miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ve kar 1 davanın reddine ili kin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacı-birle en dosya davalısı avukatınca da duru ma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek i in duru maya tabi oldu u anla ılımlı ve duru ma için ..... Salı günü tayin edilerek taraflara ça rı ka ıdı gönderilmi ti. Duru ma günü davacı-birle en dosya davalısı adına vekili Avukat..... ile kar 1 taraf adına vekili Avukat ..... geldiler. Duru maya ba lanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duru maya son verilerek Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gere i konu ulup dü ünüldü:

### Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı-birle en dava davalısı vekili, müvekkili i çinin mobinge maruz kalması sebebiyle i sözleşme haklı olarak feshetti ini, tazminat ve a ustos ayına ili kin aylık ücret alacaklarının ödenmedi ini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve aylık ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını; birle en davasında ise, mobing kaynaklı maddi ve manevi tazminat alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmi tir.

Davalı-birle en dava davacısı vekili, i çinin taleplerinin haksız oldu unu ileri sürerek, i çii tarafından açılmı dava ve birle en davanın reddini savunmu ; birle en davasında ise, i sözleşme haklı neden olmadan feshedildi i ileri sürerek müvekkili i verenin ihbar tazminatı alacağı'nın hüküm altına alınmasını talep etmi tir.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirki i raporuna dayanılarak, i çii tarafından açılan asıl davanın kabulüne, birle en davanın ise reddine; i veren tarafından açılan birle en davanın reddine karar verilmi tir.

Kararı, taraflar vekilleri temyiz etmi tir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandı rı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı-birle en dava davacısı i verenin tüm, davacı-birle en dava davalısı i çinin a a ıdaki bendin kapsamı dı nda kalan temyiz itirazları yerinde de ildir.

2-Taraflar arasında, i çinin mobinge maruz kalıp kalmadı rı noktasında uyu mazlık bulunmaktadır.

Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona ba lı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir ki iye

belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı olu turacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, deersizleştirmeye, ağırlaştırmaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobing denilir.

yerinde mobing, belirli kişilere ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişilere veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişilerin refahı, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişilere karşı zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre mobing, “bir veya bir grup kişiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, ağırlayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır.

Mobingi; stres, tükenmişlik sendromu, iş yeri kabalılığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belirli kişilerin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluudur.

Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobing olarak nitelendirilemez.

Mobingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat aranmamalıdır. Şişinin kendisine iş yerinde mobing uygulandı na dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İş yerinde mobingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, iş yerinde mobingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düşmesi kabul edilmelidir.

Somut olayda, davacı işçi, 21.03.2007-22.08.2012 tarihleri arasında, en son, uzman (bağcı proje direktörü) ünvanıyla çalışmış, iş sözleşmesi mobing uygulandı na iddiasıyla işçi tarafından feshedilmiştir.

Davacı işçinin, işverenin 01.08.2011 tarihli yazısıyla, İstanbul ilinin turizm ve ekonomik açıdan önem arz etmesi, işverenin ekonomik gelişmeleri takip ve yatırım imkanlarını yakından izleme görevinin bulunması ve ajans faaliyetlerinin etkin ve verimli şekilde yürütülmesi gerektiği hususları açıklanarak, Ankara ilinden İstanbul ilindeki irtibat ofisine, 01.09.2011 tarihinden itibaren görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Bahsi geçen görevlendirmenin geçici yapıldığına ilişkin, görevlendirme yazısında herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Fesih tarihine kadar çalışmanın, İstanbul ilinde devam ettiği de sabittir.

Davacı, gerek yeni görev yerinde kendisine iş verilmemesi, gerekse de işverenin Ankara'da çalışması ve çocuğunun Ankarada eğitim görmesi sebepleriyle aile birliğinin zedelendiğini ileri sürerek, görevlendirmenin kaldırılmasını talep etmiş ise de, işverenlik cevabında, davacının uzmanlığına ve çalışmaları İstanbul iş yerinde ihtiyaç duyulduğunu gerekçesi belirtilerek, görevlendirmenin kaldırılması talebi reddedilmiştir.

Davacı işçinin nitelikli ve mesleğinde tecrübeli bir çalışan olduğu de sabittir. Dosya kapsamındaki delillerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, işçi uzmanlığına ve İstanbul iş yerinin önemine vurgu yapılarak, işçinin Ankaradan İstanbul'a süresiz görevlendirildiği, ancak yeni görev yerinde, tecrübesine ve iş yerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmeyerek pasifize edildiği, iş yerinde işe

yaramayan personel algısının olu turuldu u ve bu suretle davacı i çiyeye, kendi iste iyle i ten ayrılmasını sa lamak amacıyla mobing uygulanmı oldu u anla ılmaktadır. Mobinge maruz kalan davacı i çiyeye sözle mesini feshetmi tir. Bu halde, i çinin kıdem tazminatına hak kazandı ı sabittir.

ihbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih i çiyeye tarafından yapılmı ise de, i verenin uyguladı ı mobing sonucu i çinin iradesinin feshe yönlendirildi i sabit oldu undan, ihbar tazminatına da hak kazanılmı tir. Mahkemenin, mobing artlarının olu madı ına yönelik gerekçesi isabetsiz ise de, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması, sonuç itibariyle do ru görülmü tür.

Manevi tazminat alaca ı bakımından, artlar olu tu undan, takdir edilecek uygun bir miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken, talebin reddi hatalıdır. Maddi tazminat alaca ı talebi yönünden ise, maddi zararın varlı ına ve miktarına ili kin sunulan deliller de erlendirilmeli ve neticeye göre maddi bir zarar bulundu unun belirlenmesi halinde hüküm altına alınmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, davacı-birle en dava davalısı i çiyeye yararına takdir edilen 1.350,00 TL duru ma vekalet ücretinin kar ı tarafa yükletilmesine, pe in alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.05.2016 gününde oybirli iyle karar verildi.