

TEKSTİL  
İŞVEREN

# HUKUK 93

SAYI: 409 - MART 2015

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# SENDİKA SEÇİMLERİNİN SEÇİM HÂKİMİ TARAFINDAN İPTAL EDİLMESİ ÜZERİNE SENDİKAYA KAYYIM TAYİN EDİLEMEYECEĞİ

## (Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/26474

**Karar No:** 2013/22165

**Tarihi:** 23/10/2013

### Karar Özeti:

6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası'nda, "Genel Kurul'un veya Genel Kurul'da yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; Genel Kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni Yönetim Kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 Sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler" hükmüne yer verilmiştir. Hükmün açık ifadesinden anlaşılacağı üzere kayyım tayini, mahkemece Genel Kurul veya Genel Kurul'da yapılan organ seçiminin iptaline karar verilmesinin kanuni sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mahkemece Genel Kurul veya Genel Kurul'da yapılan organların seçimlerinin iptali ise aynı maddenin 2. Fıkrası'nda düzenlenmiştir. Şu halde 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası'na göre kayyım tayin edilmesi, ancak aynı maddenin 2. Fıkrası uyarınca Genel Kurul veya Genel Kurul'daki organ seçimlerinin bu konuda açılan dava uyarınca mahkemece iptal edilmesi halinde söz konusudur. Yoksa seçimlere yapılan itiraz üzerine seçim hâkimin seçimleri iptal etmesi halinde kayyım tayini yoluna gidilmesi mümkün değildir. Bir başka ifadeyle 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası, aynı maddenin 2. Fıkrası ile bağlantılı olup, aynı maddenin 1. Fıkrası'yla ilgili değildir.

### İlgili Mevzuat:

2821 Sayılı Kanun Md. 14, 52

6356 Sayılı Kanun Md. 15

### Yargıtay Kararı

Davacı, Genel Kurul'un en kısa zamanda toplanarak iptal edilen organ seçimlerinin yapılması maksadıyla kayyım atanmasına karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi A. Bulut tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı sendikanın Bilecik Şubesi'nin seçimlerinin, oyların eşit çıkması ve iki liste bulunması sebebiyle seçim hâkimi tarafından iptal edildiğini, bu sebeple 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası gereğince şubeye kayyım tayini gerektiğini ifade ederek kayyım tayin talebinde bulunmuştur.

### Davalı (Asli Müdahil) Cevabının Özeti:

Asli Müdahil vekili, davalı sendikanın genel merkez yönetiminin şubede seçime gidilmesi yönünde karar aldığını ve davanın konusuz kaldığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, seçimlerin iptal edilmesi nedeniyle 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası gereğince kayyım tayini gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne ve kayyım tayinine karar verilmiştir.

### Temyiz:

Kararı davalı (Asli Müdahil) vekili temyiz etmiştir.

### Gereke.

Somut olayda, Mahkemenin çözmesi gereken hukuki problem seçim hâkiminin şube Genel Kurulu'nda yapılan seçimleri iptal etmesinin Sağlık-Sen Bilecik Şubesi'ne kayyım tayinini gerektirip gerektirmediğidir.

Öncelikle konuya ilişkin kanuni altyapının ortaya konulmasında yarar bulunmaktadır. Bu itibarla; 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 11. Maddesi'nin 2. Fıkrası'nda; "Genel Kurul toplantıları, Genel Kurullar'da yapılacak seçimler, seçimlere yapılacak itirazlar, seçimlerin iptali ve yenilenmesine ilişkin hususlarda 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14'üncü Maddesi ile 52'nci Maddesi'nde yer alan hükümleri uygulanır" denilmiştir.

Aynı doğrultuda olmak üzere, dava tarihinde yürürlükte olan 6356 Sayılı Kanun'un 81. Maddesi'nin 2. Fıkrası'nda, "Diğer mevzuatta 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar'a yapılan atıflar, bu Kanun'a yapılmış sayılır" hükmü yer almıştır.

Yukarıdaki atıf kuralları gereğince somut olayda uygulanması gereken 6356 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi'nde Genel Kurullar'da yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar

düzenlenmiştir. Aynı Kanun'un 15. Maddesi'nin 1. Fıkrası'nda ise seçimlere yönelik seçim hâkimine yapılacak itirazlar ve sonuçları hüküm altına alınmıştır.

Anılan hükümde, "Genel Kurul'da yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14'üncü Madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir" denilmektedir. Bu hüküm mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14. Maddesi'nin 11. Fıkrası'na karşılık gelmektedir.

Diğer taraftan aynı maddenin 2. Fıkrası'nda, "Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak Genel Kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkilemeyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya Genel Kurul'un iptali için Genel Kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi halinde Yargıtay'ca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır" hükmü yer almaktadır. Söz konusu düzenleme, bu konuda yer alan boşluğu doldurmaya yönelik nispeten yeni, kısmen de mülga 2821 Sayılı Kanun'un 52. Maddesi'nin karşılığını oluşturan bir düzenlemedir.

Nihayet 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası'nda, "Genel Kurul'un veya Genel Kurul'da yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; Genel Kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmelikle görevli olmak üzere, 4721 Sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler" hükmüne yer verilmiştir. Hükmün açık ifadesinden anlaşılacağı üzere kayyım tayini, Genel Kurul veya Genel Kurul'da yapılan organ seçiminin mahkemece iptaline karar verilmesinin kanuni sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mahkemece Genel Kurul veya Genel Kurul'da yapılan organların seçimlerinin iptali ise aynı maddenin 2. Fıkrası'nda düzenlenmiştir. O halde 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası'na göre kayyım tayin edilmesi, ancak aynı maddenin 2. Fıkrası uyarınca Genel Kurul veya Genel Kurul'daki organ seçimlerinin bu konuda açılan dava uyarınca mahkemece iptal edilmesi halinde söz konusudur. Yoksa seçimlere yapılan itiraz üzerine seçim hâkiminin seçimleri iptal etmesi halinde kayyım tayini yoluna gidilmesi mümkün değildir. Bir başka ifadeyle 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası, aynı maddenin 2. Fıkrası ile bağlantılı olup, aynı maddenin 1. Fıkrası'yla ilgili değildir.

Somut olaya dönüldüğünde; seçim hâkimi tarafından tam iki liste uygulanması ve listenin işaret edilmesindeki usulsüzlükler gerekçe gösterilerek Sağlık-Sen Bilecik Şubesi'nin organ seçimlerinin seçim hâkimince iptal edilmesi söz konusudur. Bu sebeple kanuni koşulları oluşmayan talebin reddi gerekirken 6356 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca Sağlık-Sen Bilecik Şubesi'ne kayyım tayin edilmesi hatalıdır.

### SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.10.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

### Kararın İncelenmesi

Öncelikle belirtelim ki incelediğimiz karar metninden de anlaşıldığı gibi dava konusu olay, bir kamu görevlileri sendikasında cereyan etmiş olmakla birlikte 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 11'inci Maddesi'ndeki yollama nedeniyle 2821 Sayılı Kanun'un 14 ve 52'nci Maddesi'ndeki hükümlerinin olayda uygulanması öngörülmüş. 6356 Sayılı Kanun'un 81'inci Maddesi'nin 2'nci Fıkrası'nda da "Diğer Mevzuatta 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar'a yapılan atıflar bu kanunda yapılmış sayılır" hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla kararda yer alan Yargıtay görüşü 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na tabi tüm işçi ve işveren kuruluşları için geçerlidir.

1. 6356 Sayılı Kanun'un 14'üncü Maddesi'nde Genel Kurullar'da yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar düzenlenmiştir. Buna karşılık 15'inci Madde'nin 1. Fıkrası'nda ise seçimlere yönelik seçim hâkimine yapılacak itirazlar ve sonuçları düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre "Genel Kurul'da yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14'üncü Madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir" denilmektedir. Karar metninde de isabetle belirtildiği gibi bu hüküm mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14. Maddesi'nin 11. Fıkrası'na karşılık gelmektedir.

Ancak mülga kanun bu hüküm dışında söz konusu 11'inci Fıkra'nın son cümlesinde yer alan "...Ancak ilgililerin bu Kanun'un 52'nci Maddesi'ne göre başvuru hakkı saklıdır" şeklindeki ifade 6356 Sayılı Kanun'da yer almadığı gibi; seçim sonuçlarına itirazı kabul ederek seçimleri iptal eden seçim kurulu hâkiminin yeniden seçim yaptırabilme yetkisini düzenleyen 52'nci Madde hükmü de 6356 Sayılı Yasa'ya alınmamıştır. 6356 Sayılı Kanun'la ortaya çıkan bu durum karşısında seçim kurulu hâkiminin, itiraz üzerine iptal ettiği seçim sonuçları nedeniyle bundan böyle iptal edilen seçimlerin yerine yeniden bir seçim yaptırabilme yetkisi (2821 Md. 52), 6356 Sayılı Kanun döneminde ortadan kalkmıştır. Söz konusu durumda yasal prosedüre uygun olarak yeniden seçimlerin yapılması, iptal edilen seçim öncesi görevde olan sendikanın yetkili organı tarafından yeniden karar alınarak iptal edilen seçimin yerine seçim yaptırılması yoluyla gerçekleştirilecektir. Bu durumda seçimlerin yapılması için sendikaya bir kayyım tayin edilmesi söz konusu değildir. Nitekim inceleme konumuz kararda da davalı vekili, davalı sendika genel merkez yönetiminin şubede yeniden seçime gidilmesi yönünde karar aldığını belirtmiştir.

2. Sendikalarda Genel Kurul'un veya Genel Kurul'da yapılan organ seçiminin iptali üzerine sendikaya kayyım



tayin edilmesi ise; 6356 Sayılı Kanun'un 15'inci Maddesi'nin birinci Fıkrası'ndaki düzenleme sonucu yukarıda belirtilen itiraz üzerine seçim kurulu hâkiminin seçimleri iptal etmesi halinde değil; aynı maddenin İkinci Fıkrası uyarınca İş Mahkemesi'nde açılan dava üzerine verilen, seçimlerin (ya da Genel Kurulun) iptali kararı ile birlikte İş Mahkemesi'ne tanınmış bir yetkidir. Nitekim inceleme konumuz 22. Hukuk Dairesi kararında da kayyım tayinine ilişkin 15. Madde'nin 3. Fıkrası'nın, aynı maddenin 1'inci Fıkrası ile değil; mahkemenin seçimleri iptal etmesine ilişkin 3. Fıkra ile bağlantılı olduğunu isabetli bir şekilde belirtmiştir.

#### Sonuç:

İnceleme konumuz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bu konudaki kararı, yasal düzenlemeye uygun isabetli bir karardır.

## Yargıtay Kararları

#### Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

**Esas No:** 2012/9-1925

**Karar No:** 2013/1407

**Tarihi:** 25/09/2014

#### Karar Özeti:

*Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.*

*Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.*

*Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.*

*Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddeleri'ne göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.*

*Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında*

*talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayımaya dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.*

*Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 5

#### Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki “maddi ve manevi tazminat” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 4. İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 07.05.2009 gün ve E:2008/655, K:2009/255 Sayılı Karar'ın incelenmesi davacı A.H.B. vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.02.2012 gün ve 2009/30916-2012/6093 Sayılı ilamı ile;

#### A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı işçi, 11.01.1993-31.10.2007 tarihleri arasında Pamukbank T.A.Ş., Hukuk Bölümü, Türkiye Halk Bankası A.Ş. Risk Tasfiye ve Tahsil- 1/2 Daire Başkanlığı'nda belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile avukat olarak çalıştığını, uzunca bir süre psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, beyanla davalarının kabulüyle 30.000,00 TL manevi tazminatın ve 06.05.2009 havale tarihli dilekçesinde açıklamasını yaptığı 10.000,00 TL maddi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren, davanın zaman aşımına uğradığını, derdesttik itirazlarının bulunduğunu, ayrıca psikolojik taciz iddiasının doğru olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacının manevi tazminat talebine dayanak olarak gösterdiği uygulamaların psikolojik taciz yani mobbing oluşturmadığı, bir an için öyle olduğu kabul edilse bile kişilik haklarına saldırı oluşturacak şekilde Borçlar Kanunu'nun 41. veya 49. Maddeleri anlamında manevi tazminat talep edilmesine imkân verecek uygulamalar olarak kabul edilemeyeceği belirtilerek manevi tazminat isteği reddedilmiştir.

Maddi tazminat talebi yönünden de davacının tayinen gittiği ve 9 ay süreyle çalıştığı görev yerinde bulunduğu sırada yapmak durumunda kaldığını iddia ettiği gerek şehir içi ve gerekse şehirlerarası, görevi ile ilgili olmayan ancak İstanbul'da bulunsaydı yapmak durumunda kalmayacağını iddia ettiği, ulaşım, iletişim, yatma ve yemek giderlerinden oluştuğu, bu tür masraflarının işverence karşılanacağını taahhüt edildiğine dair yazılı belge veya hizmet sözleşmesi

bulunmadığı, aile bağlarının devam ettirilebilmesi gerekçesiyle olsa bile özel ulaşım ve iletişim masraflarının da aynı gerekçelerle talep edilmesi mümkün görülmediği gerekçesiyle isteğin reddine dair karar verilmiştir.

#### D) Temyiz

Kararı yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

#### E) Gerekeç

Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu durumun maddi manevi tazminatı gerektirip gerektirmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan, tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997). Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622).

Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde, avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği,

işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddeleri'ne göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir.

Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen “uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayımaya dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

Mahkemece ‘psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir’ gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeyle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece, önceki kararda direnilmiştir.

#### Temyiz Eden:

Davacı A. H. B. vekili.

#### Hukuk Genel Kurulu Kararı

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemenin, davanın reddine dair verdiği karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire'ce yukarıda yazılı gerekçelerle bozulmuş; yerel mahkemece, önceki kararda direnilmiştir. Hükmü davacı vekili, temyiz etmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı yararına somut olayda psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi gerekip gerekmediği; ayrıca davacının maddi tazminat talebi bakımından yer değiştirmeye bağlı olarak yaptığı giderlere ilişkin dosyaya sunulan belgelerin yerel mahkemece değerlendirilmesi gerekip gerekmediği, noktalarında toplanmaktadır.

Bu noktada, psikolojik taciz (mobbing) hakkında genel bir açıklama yapılmasında yarar vardır:

Türk Hukuku'nda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş

verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir (Tınaz, Pınar / Bayram, Fuat / Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.7, s.53-58, aktaran K. Ahmet Sevimli, a.g.m., s.116).

Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi kapsamında işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmişti. Bu düzenleme ise, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 ve devamı Maddeleri'ni getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna göre;

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."

Somut olaya gelince; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir

uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Ayrıca davalı işverenin kurum içi yazışmalarından, davacı avukatın emekli olmayı düşünmediği kanısıyla, en uygun çözüm yolunun sözleşmesinin feshedilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise, daha önce gündeme geldiği belirtilen Bursa iline atama yapılmasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır.

Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi).

Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

O itibarla mahkemece, psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek, yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.

Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

#### Sonuç:

Davacı A. H. B. vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı 6217 Sayılı Kanun'un 30. Maddesi ile 6100- Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/Son Maddesi gereğince karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 25.09.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2011/50894

**Karar No:** 2014/496

**Tarihi:** 20/01/2014

#### Karar Özeti:

*Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Fazla çalışma alacağının tespitinde beyanları dikkate alınan davacı tanığı Ahmet Hüseyin Kahyaoğlu davalı iş yeri çalışanı olmadığından davacının çalışma saatlerini bilmesi mümkün olmayıp bu yöndeki beyanlarına itibar edilemez. Bu sebeple davacı tarafından fazla çalışma yapıldığı ispat edilemediğinden davacının fazla çalışma ücret alacağının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.*

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 41

#### Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ile genel tatil ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm, süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi G. D. Ç. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, mobilya cila ustası olarak çalışan müvekkilinin iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, maaşının haftalık 200,00 TL olduğunu, işin niteliği gereği her gün ortalama 2 saat fazla çalıştırıldığını, hafta tatillerinde ve bayramlarda da çalışmak zorunda bırakıldığını, yıllık izin haklarının da kullanılmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin, hafta tatili, fazla mesai ve genel tatil alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iş yerine haber vermeden kendi kararı ile ayrıldığını, iş yerinde bir yıldan az çalıştığını, hafta sonu ve bayramlarda çalışma olmadığını, fazla çalışma yapılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının hizmet akdinin haklı nedenlerle sona erdirildiği hususunun davalı tarafından ispat edilemediği,

hafta tatili çalışması yapıldığının davacı tarafça ispat edilemediği, iş yerinde fazla çalışma ve bayram çalışması yapıldığı, yıllık izin ücretinin ödendiğinin yazılı delillerle kanıtlanamadığı gerekçesi ile hafta tatili talebinin reddine, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla mesai, genel tatil ve yıllık izin alacaklarının kabulüne karar verilmiştir.

#### D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

#### E) Gerekçe:

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

**2.** Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

Somut olayda, davacı, işin niteliği nedeniyle her gün ortalama 2 saat fazla çalıştırıldığını iddia ederek fazla çalışma ücreti talep etmiş, davalı ise yapılan işlerin fazla çalışmayı gerektirmediğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı tanığının beyanları dikkate alınarak hesaplama yapan bilirkişi raporu uyarınca davacının haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir.

Fazla çalışma alacağının tespitinde beyanları dikkate alınan davacı tanığı A. H. K. davalı iş yeri çalışanı olmadığından davacının çalışma saatlerini bilmesi mümkün olmayıp bu yöndeki beyanlarına itibar edilemez. Bu sebeple davacı tarafından fazla çalışma yapıldığı ispat edilemediğinden davacının fazla çalışma ücret alacağının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

#### F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2014 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/30869

**Karar No:** 2013/23131

**Tarihi:** 01/11/2013

#### Karar Özeti:

Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde otobüs şoförü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olması, sık sık rapor alarak işyerine gelmemesi ve performansının düşük olması sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davacının sürücü olarak görev yaptığı süre içerisinde rapor almak suretiyle işin yürütümünü aksatmış olduğu günlerin yanında, dosyaya ibraz edilen delillerle göre, çok miktarda müşteri şikâyeti sebebiyle almış olduğu disiplin cezaları da değerlendirildiğinde, işin yürütümünü bozduğu, iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından, objektif iyi niyet kurallarına göre işverenden iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, bu durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiği kabul edilerek davacının işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 18, 21

### Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi D. A. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya bağlı B. A.Ş.'de otobüs şoförü olarak 13.09.2006 tarihinde işe başladığını ve iş sözleşmesinin 06.03.2012 tarihinde feshedildiğini ancak feshin geçerli sebebe dayanmadığını, EGO Genel Müdürlüğü'nün muvazaalı olarak kendi kadrolu elemanı olan müvekkilini hizmet alımı yapmak suretiyle B. A.Ş.'nin işçisi olarak gösterdiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve E. Genel Müdürlüğü bünyesinde kadrolu personel statüsünde işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacı ile müvekkili arasında iş sözleşmesi bulunmayıp, davacının dava dışı Başkent Ulaşım ve Doğalgaz Hizmetleri A.Ş.'nin (B.) işçisi olduğunu, müvekkili ile bu şirket arasında asıl işveren - alt işveren ilişkisinin de bulunmadığını, ihaleler sonucunda personel hizmet alımı sözleşmelerinin bu şirket ile imzalandığını müvekkilinin ihale makamı olup, kendisine husumet yöneltilmeyeceğini, ayrıca dava dışı şirket tarafından davacıya fesih sırasında tüm kanuni haklarının ödendiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

İhbar olunan B. vekili, davalı ile aralarında asıl işveren - alt işveren ilişkisinin bulunmadığını, davacının hizmet alım sözleşmesi kapsamında E. Genel Müdürlüğü Otobüs Daire Başkanlığı bünyesindeki araçlarda şoför olarak çalıştırılmak üzere işe alındığını ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olduğunu, sık sık rapor alarak işin aksamasına yol açtığını, bu sebeple yeterli verim alınamayan davacının iş sözleşmesinin 06.03.2012 tarihinde feshedildiğini, tüm kanuni haklarının da ödendiğini savunmuştur.

Mahkemece iddia, savunma, toplanan deliller ve tüm dosya kapsamına göre, davacının sözleşmesinin davacının verimsizliği ve 01.06.2010 tarihli hizmet alım sözleşmesinin 16.1.11 Maddesi'ne istinaden feshedildiği, işverenin davacının sözleşmesini geçerli sebebe dayanmak sureti ile feshettiğini

ispat edemediği davacının verimsizliği ileri sürülmesine rağmen buna ilişkin somut belgelerin dosyada bulunmadığı ayrıca davacının savunmasının alınmadığı, davacının verimsizliğinin bulunması halinde bile bunun giderilmesi yolunda çeşitli eğitimler, seminerler düzenlenmek sureti ile verimsizliğin ortadan kaldırılması yönünde davalı işverenin herhangi bir çaba sarfetmediği, netice itibarı ile feshin son çare olduğu ilkesine riayet edilmediği, işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçersiz feshe dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne ve feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi'ne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde otobüs şoförü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olması, sık sık rapor alarak işyerine gelmemesi ve performansının düşük olması sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davacının sürücü olarak görev yaptığı süre içerisinde rapor almak suretiyle işin yürütümünü aksatmış olduğu günlerin yanında, dosyaya ibraz edilen delillerle göre, çok miktarda müşteri şikâyeti sebebiyle almış olduğu disiplin cezaları da değerlendirildiğinde, işin yürütümünü bozduğu, iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından, objektif iyi niyet kurallarına göre işverenden iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, bu durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiği kabul edilerek davacının işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

### Hüküm:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 780,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 01.11.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.