

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/13697
Karar No.	2016/26359
Tarihi:	05.12.2016

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /24

- **MOBBİNG**
- **İŞÇİNİN ŞEHİR DIŞI EĞİTİM TALEBİNİN KARŞILANMAMASI GİBİ HALLERİN İŞÇİYE HAKLI FESİH OLANAĞI VERMEYECEĞİ**
- **İŞYERİNİN GENEL DİSİPLİN ANLAYIŞININ SALT DAVACI İŞÇİYE YÖNELİK BİR DAVRANIŞ NİTELİĞİNDE OLMADIĞI**
- **İŞÇİNİN HAKSIZ FESHİ**

**ÖZETİ** Davacı okul yönetiminden ve özellikle kurumda genel müdür yardımcısı olarak görev yapan ...'dan sistematik bir şekilde Mobbing olarak nitelendirilecek davranışlara maruz kaldığını, sonuçta psikiyatrik tedavi almaya, ilaç kullanmaya başladığını ve iş akdini bu nedenle feshetmek zorunda kaldığını beyan etmiştir. İş sözleşmesinin feshinden önceki son üç ay içinde meydana geldiği ileri sürülen eylemler psikolojik baskı olarak değerlendirilmiş ise de bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması; hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine,

yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı olması gerekir. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötöleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır

Somut olayda davacı işçinin yukarıda belirtilen davranışlara maruz kaldığına yönelik taraflar ortak tanıklarının söylemleri de dahil somut bir beyan saptanmamıştır. Duyuma dayalı bilgiler, şehir dışı eğitim taleplerinin karşılanmaması gibi haller tek başına işçinin haklı feshi için yeterli deliller teşkil etmez. Öte yandan işyerinin genel disiplin anlayışı salt davacıya yönelik bir davranış niteliği taşımamaktadır.

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, çalışma ortamında kendisine psikolojik baskı uygulandığı gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve sair alacağını istemiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının herhangi bir baskıya maruz kalmadığını iş sözleşmesini süresinin bitiminde yenilememesinin tek sebebinin kendisi tarafından da sürekli topluluk içinde ifade edildiği üzere davacının bulunduğu ortamdan ayrılmak istemesi olduğunu, davacının üç yıllık istihdamında uyumsuz davranışlar sergilediğini, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının kıdem tazminatına hak kazanacağı ancak her kurum ve kuruluşta hatalı uygulamaların olabileceği, bir uygulamanın mobbing olabilmesi için sistematik ve kasıtlı olarak yapılması gerektiği, yani üstler ya da çalışma arkadaşları ile yaşanan anlık öfkeler, çatışmalar, geçici darılmaların mobbing olarak kabul edilemeyeceği, davacının manevi tazminat şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Kararı davacı ve davalı ... vekilleri temyiz etmiştir.

#### Gerekçe:

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

2-İşçinin işyerinde psikolojik taciz ve baskıya maruz kaldığı iddiası ile iş sözleşmesini feshinin haklı olup olmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi işçinin haklı feshine neden olan halleri düzenlemiştir. Davacı okul yönetiminden ve özellikle kurumda genel müdür yardımcısı olarak görev yapan ...'dan sistematik bir şekilde mobbing olarak nitelendirilecek davranışlara maruz kaldığını, sonuçta psikiyatrik tedavi almaya, ilaç kullanmaya başladığını ve iş akdini bu nedenle feshetmek zorunda kaldığını beyan etmiştir. İş sözleşmesinin feshinden önceki son üç ay içinde meydana geldiği ileri sürülen eylemler psikolojik baskı olarak değerlendirilmiş ise de bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve

belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması; hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı olması gerekir. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

Somut olayda davacı işçinin yukarıda belirtilen davranışlara maruz kaldığına yönelik taraflar ortak tanıklarının söylemleri de dahil somut bir beyan saptanmamıştır. Duyuma dayalı bilgiler, şehir dışı eğitim taleplerinin karşılanmaması gibi haller tek başına işçinin haklı feshi için yeterli deliller teşkil etmez. Öte yandan işyerinin genel disiplin anlayışı salt davacıya yönelik bir davranış niteliği taşımamaktadır. Hal böyleyken, kıdem tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacı işçinin fazla çalışmasının hesaplanması konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışma ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında söz konusu alacakların ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

Bu çalışmaların ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.

Somut olayda, davalılar nezdinde öğretmen olarak çalışan davacının mesai saatlerinin belirlenmesinde tanık beyanlarından yararlanılmıştır. Ancak hesaplamada davacı tanıklarının dahi beyan ettiği süreler aşarak fazla sürelerle belirleme yapılmıştır. Dosya kapsamında dinlenen davacı tanıklarının bildirdiği en dar aralık göz önünde bulundurulmak sureti ile yeniden fazla mesai belirlenmesi gereği doğmakta olup, bu nokta dikkate alınmaksızın karar verilmesi doğru olmamıştır.

Diğer yandan bilirkişi tarafından davacının fazla mesai alacağı hesaplanırken davacının çalıştığı ortamında eğitim kurumu olması ve yaz okulu olduğu dönemde dahi bu süreç ardından yıllık izin niteliğinde ara verme yapılacağı dikkate alındığında davacının yıllık izinlerinde geçen süreler dosyadaki deliller ve tanık anlatımları belirlendikten sonra davacının anılan yıllık izin sürelerinde ve varsa raporlu olduğu tarihlerde fazla mesai yapmayacağı dikkate alınarak yeniden yapılacak hesaplama ile fazla mesai alacağıının belirlenmesi gerekir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.12.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

