

İşyerinde Psikolojik Taciz Vakıalarında İspat Yükü ve Yeterli Delil (Karar İncelemesi)

The Burden of Proof and Competent Evidence in the case of Mobbing (Case Analysis)

Özgür AKIŞOĞLU*

Özet:

Bu çalışmada, Yargıtay'ın psikolojik taciz (*mobbing*) ile ilgili 2013 yılında verdiği bir karar inceleme konusu seçilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz, "bir çalışanın, işveren veya diğer çalışanlar tarafından kasıtlı, sistematik ve tekrarlanmak suretiyle uygulanan ve kişilik haklarını zedelemeye elverişli şekillerde olumsuz girişimlere maruz kalmasıdır" şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda, işyerinde psikolojik taciz kavramı, öncelikle doktrin ışığında ele alınmış; başta Türk Borçlar Kanunu olmak üzere, Türk mevzuatındaki konu ile ilgili düzenlemeler mercek altına alınan kararın gerektirdiği kapsamda irdelenmiştir. Daha sonra, inceleme konusu karardaki mevcut hukuki sorunlar olan; psikolojik tacizin mağdurdaki etkisi, psikolojik taciz vakıalarının mahkeme önünde ileri sürülmesi halinde ispat yükünün kimde olacağı ve ispat yükünün derecesi ile son olarak da ileri sürülecek delillerin niteliği ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

İlk hukuki sorun hakkında varılan sonuç, psikolojik tacizin mağdurdaki etkisi ile ilgili olarak, mağdurun kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı ve kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğudur. İkinci hukuki sorun olan psikolojik taciz vakıalarının ispatı hususunda, Yargıtay'ın içtihatlarıyla ispat kolaylığı getirdiği görülmekte; emare ile ispatın kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, ele alınan kararda ispat yükünün yer değiştiğine dair ifadenin yer alması isabetli bulunmamış, konu ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Nihayet, psikolojik tacizin birbirini doğrulayan ve tamamlayan delillerle kanıtlanabileceği, yine Yargıtay'ın içtihatları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Tacizin Mağdurdaki Etkisi, İspat Yükü, Emare İspatı, Psikolojik Tacizde Delil.

* Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi son sınıf öğrencisi. Bu makaleyi yazmaya başladığım andan itibaren destekleri ve yönlendirmeleri ile makalenin daha iyi kaleme alınmasını sağlayan Değerli Hocam Yrd. Doç. Dr. Burcu SAVAŞ KUTSAL'a özel olarak teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Abstract:

In this study, a decision ruled by Turkish Supreme Court in 2013 was chosen as the subject of the study. Mobbing can be defined as "a worker's being exposed to negative attempts which are convenient to undermine personal rights and applied by the employer or the other workers in an intentional, systematic, and repeated way". In this regard, the concept of mobbing was primarily analyzed in the light of relevant doctrine, the regulations pertaining to the topic in the Turkish legislation, particularly The Turkish Code of Obligation, were examined to the extent that the decision in question requires. Afterwards, the questions of law in the decision to be scrutinized, namely, the burden of the effect of mobbing on the victim, who is the responsible for the burden of proof while claiming the facts of mobbing before the court and the level of the burden of proof, and the quality of evidence to be provided were argued under separate titles.

The conclusion regarding to the first question of law, which is the burden of the effect of mobbing on victim, is that there is no need for gross breach of victim's personal rights and it is adequate if there exist a civil wrong toward victim's personal rights. With respect to the second question of law concerning burden of proof of mobbing, it is understood that the Turkish Supreme Court recognizes ease of proof for mobbing claims and the indirect proof in its jurisprudence. It is, however, disapproved of the use of a phrase as to shifting the burden of proof in the decision of the High Court and arguments pertaining to this issue were put forward. Eventually, mobbing can be proved by the proofs which are mutually affirmative and complementary.

Keywords:

Mobbing, Effect of Mobbing on Victim, Burden of Proof, Indirect Proof, Evidence for Mobbing.

KARAR

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, T. 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811¹

DAVA: Davacı, manevi tazminat ve fazla çalışma alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Y. B. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: Davacı vekili müvekkilinin 1994 - 17.12.2010 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini açılan işe iade davasının kabul edildiğini temyiz aşamasında olduğunu, günlük 12-13 saat çalışmasına rağmen fazla mesai alacaklarının ödenmediğini,

¹ Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirterek manevi tazminat ve fazla mesai alacağının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının ücretine fazla mesainin dâhil olduğunu, personelle sık sık tartıştığını, yazılı olarak iki defa uyarıldığını, çalıştığı şubede verimli olmaması nedeniyle şubesinin değiştirildiğini ve bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme, dosyada bulunan davacı ve davalı tanık anlatımları ile mevcut diğer delillerin birlikte değerlendirilmesinden davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm davacı vekilince temyiz edilmiştir.

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

2. Davalı işyeri çalışanlarından Ş. Ç.Ü.'nün davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kâğıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı, bir süre sonra söz konusu belgeleri geri alıp sinirli tavırlar sergiledikten sonra tekrar masaya fırlattığı, davacının yere düşen belgeleri topladığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan G. B.Ç.'in davacının yerine görevlendirildiği, davacının bu görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği, bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıncı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, seilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, banka müdürü tarafından cumartesi günleri mesai yaptırıldığı, işyerinde düzenli bir çalışma şeklinin olmadığı, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmediği, davacının stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans

gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1 j96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını “Olaylar” başlığı altında kaleme aldığı, söz konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.12.2013 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY: Dosya içeriğine ve özellikle taraf tanıklarının anlatımlarına göre; davacının iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla gerekli uyumu sağlayamadığı, diğer çalışanlarla işbirliği yapmaktan kaçındığı, işyerinde zaman zaman amirleri ve diğer çalışanlarla işin yürütümünden kaynaklanan nedenlerle tartıştığı anlaşılmaktadır. Davacının işin yürütümü bakımından olumsuzluklara yol açan tutum ve davranışlarından kaynaklanan tartışmaların psikolojik taciz (mobbing) olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Davacının hedef kişi olarak seçilip kendisine karşı sistematik bir biçimde yıldırma hareketlerinin yapıldığına dair delil bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemenin davalıya psikolojik taciz yapıldığına dair delil bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak

delillerle yeterince ortaya konulmadığına ilişkin tespit ve değerlendirilmesinde bir isabetsizlik yoktur.

Açıklanan tespit ve gerekçelere göre davacıya psikolojik taciz yapıldığı kanıtlanmamış olduğundan sayın çoğunluğun aksi düşünce ile oluşturduğu bozma kararına katılmıyorum.

KARARIN İNCELENMESİ

I. UYUŞMAZLIK KONUSU OLAYIN ÖZETİ

Davacı bir bankada, 1994'ten 2010 yılının sonlarına kadar çalışmıştır. İşyerinde başka bir çalışanın sebepsiz yere kendisini rahatsız ettiğini, bireysel pazarlama yetkilisi iken yerine cari hesaplar yetkilisinin atandığını, tekrarlanmak suretiyle, itham ve kırıcı üsluplara maruz kaldığını, uyumsuz ve sevilmeyen biri olarak suçlandığını, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık kendisine verildiğini, düzenli çalışma şeklinin olmayıp cumartesi günleri de mesai yaptırıldığını, kendisiyle aynı pozisyondaki çalışanlara anahtar ve şifreler verilmesine rağmen kendisine anahtar verilmediğini, banka iç denetiminde düşük performans gösterdiğinin belirlendiğini, disiplin soruşturmaları için savunmalar istendiğini, diğer kişilerden soyutlandığını, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığını, bu sorunları amirine iletmesine rağmen bir çözüm getirilmediğini, yaşadığı üzüntü ve strese bağlı olarak sağlık problemleri çektiğini belirtmek suretiyle işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını ileri sürerek manevi tazminat ve fazla çalışma ücretinin ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı banka ise, davacının fazla çalışma ücretinin hâlihazırda ödendiğini, personel ile sık sık tartıştığını, yazılı olarak iki kez uyarıldığını, düşük performans sebebiyle şubesinin değiştirildiğini ve bu sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğini ve nihayet davanın reddedilmesini talep etmiştir.

II. ÇÖZÜMÜ GEREKEN HUKUKİ SORUN

İlk derece mahkemesi, yaptığı değerlendirme neticesinde davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığını, davacının kişilik haklarının veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığını belirtmek suretiyle davanın reddine karar vermiştir.

Fazla çalışma ücreti alacağının ödetilmesine yönelik talebi yerinde bulmamakla birlikte, Yüksek Mahkeme, psikolojik tacizin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığını, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğunu, ayrıca psikolojik taciz iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağını, davacı işçinin kendisine işyerinde psikolojik taciz uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğunu, işyerinde psikolojik taciz gerçekleşmediği savunmasındaki ispat külfetinin davalıya düştüğünü, tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde psikolojik taciz iddiasının yeterli delillerle ispat edildiğini belirtmek suretiyle kararı bozmuştur.

Şu halde, inceleme konusu yapılan kararda üç hukuksal sorunun mevcut olduğu yönünde tespitte bulunulabilir: İşyerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için kişilik haklarına yönelik ağır bir saldırıya gerek olup olmadığı (IV numaralı başlık); psikolojik taciz vakalarında ispat külfetinin hangi tarafa düşeceği (V numaralı başlık); işyerinde psikolojik taciz uygulandığı iddiasının kuvvetli deliller ile ispatlanmasının zorunlu olup olmadığı (VI numaralı başlık).

III. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Gün geçtikçe daha da hızlı bir gelişim ivmesi içerisinde ilerleyen bilimsel ve teknolojik gelişmelerin, bir yandan hayat uğraşımızı kolaylaştırırken öte yandan da bizi bu değişime adapte olmaya zorunlu kıldığı ne kadar gerçekse, bu hızlı değişime uyum sağlamak isteyen bir kişinin ister toplum hayatında ister çalışma hayatında kendi yetenek ve sınırlarını zorlaması gerektiği ve bu çabanın da strese sebebiyet verdiği o kadar gerçektir².

Değişen iş dinamikleri, çalışanlar üzerinde benzeri görülmemiş taleplerde bulunulmasına yol açmakta; iş kaynaklı stres, küresel planda hem tek tek çalışanlar hem de iş örgütleri açısından önemli maliyetlere yol açmakta ve büyümektedir³. Bir yandan işverenin sürekli olarak beklediği yüksek verimlilik diğer yandan çalışanların işlerini kaybetmemek için bu

² Hüseyin İzgar, *Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik*, Hüseyin İzgar (ed.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, 3. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya 2012, ss.127-139, s.127.

³ Peter M. Hart & Cary L. Cooper, *İşyerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru*, Neil Anderson, et.al., (ed.) Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, 2. Cilt: Örgüt Psikolojisi, Literatür Yayıncılık, İstanbul 2009, ss.109-132, s.109.

artan talepleri karşılamak zorunda hissetmeleri, baskı unsurlarını gündeme getirmektedir⁴.

İşte, çalışma yaşamının bu stresi içinde, “işyerinde psikolojik taciz” olarak adlandırılan ve İngilizcesi “*mobbing*” olan uygulamalar, son dönemde hem kamuoyunda hem de hukuk doktrininde çokça tartışılmakta; konu ile ilgili anketler⁵ ve haberler⁶ daha sık paylaşılmaktadır.

Genel olarak ifade edilirse, işyerinde psikolojik taciz, kişinin saygısız ve aşağılayıcı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar⁷. İşverenin ima, alay ve karşındakinin toplumsal itibarını düşürme şeklinde ortaya çıkan tipik davranış biçiminin amacı, saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten çıkarmaktır⁸. Bu şekilde kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla psikolojik tacizin işveren tarafından uygulanması halinde “dikey psikolojik taciz” söz konusu olurken; işçinin amiri konumundaki diğer bir çalışan tarafından gerçekleştirilmesi halinde ise “yatay psikolojik taciz” söz konusu olur⁹. Psikolojik taciz iş hukukuna özgü olan araçlar ile; yani, haksız uyarılar, aşırı kontroller, yönetilmiş abartılı talimatlar ya da mağdura yetenek ve kişisel özelliklerine göre yapabileceğinden çok daha kolay işler vermek şeklinde yapılabileceği gibi, çalışanın

⁴ Aşkın Keser, *Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*, Türk Metal Yayınları, Ankara 2014, s.20. İşyerinde psikolojik tacizin yaygınlığıyla ilgili daha fazla veri için bkz: Işıl Karatuna & Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara 2010, s.39-55.

⁵ Örneğin, Aralık 2000’de, İş ve Yaşam Kuruluşlarını İyileştirmek İçin Yaşam Kuruluşu (*the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), 12 aylık bir dönemde, AB çalışanlarının yaklaşık %8’inin (12 milyon kişi) psikolojik tacize maruz kaldığını açıklamıştır, Maria Isabel S. Guerrero, *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, Boston College International and Comparative Law Review, Volume 27, 2004, ss.477-500, s.478.

⁶ 2008-2010 yılları arasında, işyerinde psikolojik taciz olaylarının gazetelerde nasıl yer aldığına dair araştırma için bkz: Mustafa Şahin & Serkan Volkan Sarı, *Basında Mobbing Olgusu ve Toplumdaki Yansımaları*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.18, Aralık 2009, ss.11-27.

⁷ Güldane Karşoğlu Yeni, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Türk Metal Yayınları, Ankara 2013, s.19.

⁸ *Loc.cit.*

⁹ Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta, İstanbul 2007, s.12; Ayşe Altıparmak & Deniz Küzeci, *Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y. 4, S.35, Temmuz 2009, ss.47-56, s.48; Hediye Ergin, *Oldukça Eski, Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta, İstanbul 2010, ss.245-265, s.245; Mustafa Kılıçoğlu & Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.432.

fiziksel saldırıya veya iftiraya uğratılması, hakarete maruz kalması veya görmezden gelinmesi gibi diğer davranışlarla da gerçekleştirilebilir¹⁰.

Yapılan araştırmalar, günümüz işyerlerinde psikolojik taciz vakalarında günden güne artış kaydedildiğini göstermektedir¹¹. Öyle ki, uluslararası araştırmalara göre, psikolojik taciz mağdurlarının sayısı, diğer şiddet ve taciz mağdurlarının sayısından daha fazladır¹².

Söz gelimi, Bilgi Üniversitesi ile “insankaynakları.com” adlı internet sitesinin birlikte yaptığı ve 3372 kişinin katıldığı anket, Türkiye’de işyerinde psikolojik tacize uğrayanların oranının %42 olduğunu ortaya çıkarmıştır¹³. Ayrıca, verilen bir soru önergesinin ardından, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi yayımlandıktan sonra kurulan ALO 170 şikâyet hattına gelen şikâyetler incelenmiştir. Çalışma Bakanlığınca verilen yanıtta, açılışından itibaren iki yılda bu hattı 5890 kişinin aradığı, özel sektörde psikolojik taciz şikâyetinde bulunan erkeklerin oranının (%58) kadınlarınkinden daha fazla olduğu; kamu sektöründe ise kadın şikâyetçilerin oranının (%51) erkek şikâyetçi oranından daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır¹⁴.

Aslında, işyerinde psikolojik taciz uygulamalarının eski bir uygulama olduğunu¹⁵ ve fakat, konunun son dönemde daha sık tartışılıyor olmasının nedeninin söz konusu kavramın Türk Borçlar Kanunu ile ilk kez mevzuata girmesinin, 19 Mart 2011 tarihinde konuyla ilgili Başbakanlık Genelgesi’nin yayınlanmış olmasının, psikolojik taciz iddialarının kabul görerek yargı kararlarına konu olmasının ve bunun yarattığı güven ile açılan dava sayısındaki artışın, konu ile ilgili araştırmaların sayısının artmasının ve ilgili haberlerin

¹⁰ Ergin, *op.cit.*, s.245.

¹¹ Gamze Yeşim Öztürk & Sefa Bulut, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.2012-1, S.24, ss.53-70, s.66.

¹² Pınar Tınaz, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Çalışma ve Toplum, S.10, 2006/3, ss.11-22, s.13.

¹³ *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, 2009, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, s.11, <http://www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing1.doc> (e.t.: 25.04.2015).

¹⁴ “Özelde Erkek Kamuda Kadın Mobbing Mağduru”, Radikal, 06.10.2013, http://www.radikal.com.tr/ekonomi/ozelde_erkek_kamuda_kadinmobbing_magduru-1154208 (e.t.: 25.04.2015).

¹⁵ Selahattin Bayram, *Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi*, Mali Çözüm Dergisi, S.104, Mart Nisan 2011, ss.317-325, s.317; Ali Güzel & Emre Ertan, *İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.14, Y. 2007, ss.509-549, s.511; Arzu Arslan Ertürk, *Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, S.27, ss.47-55, s.47.

basında daha çok gündeme taşınması ile işyerinde psikolojik taciz olgusuna olan farkındalık oranının artmasının olduğunu belirtmek gerekir¹⁶.

Bu çalışmada, yukarıda tam metni verilen Yargıtay kararının bir incelemesi yapılacaktır; bu maksatla öncelikle işyerinde psikolojik taciz kavramının anlamı açıklanacak, Türk hukuku bakımından işyerinde psikolojik tacizin ne şekilde ele alındığı irdelendikten sonra kararda tespiti yapılan hukuki sorunların incelemesine geçilecektir.

A. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı

İşyerinde psikolojik taciz kavramının doktrinde farklı isimlendirildiği görülmektedir. Bunlar arasında zorbalık (*mobbing*), saldırganlık (*bullying*), patronaj (*bossing*) ve sindirme (*intimidation*) gibi ifadeler başı çekmekte¹⁷; Anglo-Sakson ülkelerinde saldırganlık (*bullying*) teriminin, Latin ülkeleri ile Fransa ekolünde manevi taciz manasına gelen “*harcèlement moral*” yahut psikolojik taciz anlamındaki “*harcèlement psychologique*” terimlerinin; İskandinav ülkeleri ile Alman ekolünde ise “*mobbing*” teriminin¹⁸ tercih edildiği görülmektedir¹⁹.

Konu ile ilgili ülkemizdeki çalışmalarda ise *mobbing* kavramının karşılığı olarak, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde zorbalık”, “yıldıırma” ve “işyerinde yıldıırmaya yönelik psikolojik saldırı” gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir²⁰. Yargı kararlarında çoğunlukla “işyerinde psikolojik taciz” ifadesi olmak üzere “duygusal taciz” ve “manevi taciz” kavramlarının, kimi zaman parantez içinde “*mobbing*” terimi

¹⁶ Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2012, s.7, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing (e.t.: 25.04.2015).

¹⁷ Tekin Akgeyik & Meltem Güngör Delen & Şelale Uşen, *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*, Özyurt Matbaacılık, Ankara 2013, s.15.

¹⁸ “*Mobbing* terimi tıp dünyasında incelenen bir hastalık adı gibi literatüre girmiş ve birçok ülkede de aynı şekilde hiç değiştirilmeden kabul edilmiştir”, Öztürk & Bulut, *op.cit.*, s.54.

¹⁹ Alp Limoncuoğlu, *İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar*, TBB Dergisi, Y. 25, S.105, Mart-Nisan 2013, ss.51-88, s.53. Aslında “*bullying*” ile “*mobbing*” arasında anlam bakımından farklar bulunsa da uluslararası çalışmalarda bu kavramların birbirleri yerine kullanıldıkları görülmektedir, bkz: Karatuna & Tınaz, *op.cit.*, s.8-9; Savaş, *op.cit.*, s.6-7. Psikolojik tacizin benzer kavramlardan farkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: Ahmet Taşkın, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, ss.57-71.

²⁰ Şaban Çobanoğlu, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş, İstanbul 2005, s.20.

ile birlikte kullanıldığı görülmektedir²¹. Türk Borçlar Kanunu'nda “psikolojik taciz” deyimi tercih edilerek terminolojideki bu karmaşaya bir son verilmiştir²². Aynı sebepten, bu çalışmada da “psikolojik taciz” kavramı kullanılmıştır.

Etimolojik olarak bakıldığında *mobbing* kelimesinin Latince’de “kararsız kalabalık”, “şiddete yönelmiş topluluk” gibi anlamlara gelen “*mobile vulgus*” sözcüğünden geldiği; *mobbing* kelimesinin kökü olan “*mob*” filinin ise, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamını taşıdığı anlaşılmaktadır²³.

İşyerinde psikolojik taciz kavramının, uluslararası seviyede tüm dünyaca kabul edilmiş bir tanımının olmadığını belirtmek gerekir²⁴. Nasıl doktrinde psikolojik taciz müessesesi çeşitli terimlerle ifade edilmiş ise²⁵, söz konusu müessesenin de farklı şekillerde açıklandığı görülmektedir²⁶.

19’uncu yüzyılda İngiliz biyologların, yuvalarını korumak için saldırıların etrafında uçan kuşları betimlemek için söz konusu kavramı kullanması²⁷ bir yana bırakılırsa, kavramın serüvenine bakıldığında, *mobbing* teriminin ilk kez etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından, “bir küçük hayvan grubunun, kendilerini tehdit eden tek bir büyük hayvanı korkutmak için yaptığı saldırıları ifade eden hayvan grubu davranışı” anlamında kullanıldığı tespit

²¹ Örneğin bkz: Yargıtay 9. HD., T. 30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307; Yargıtay HGK., T. 25.09.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407; Yargıtay 9. HD., T. 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544; Yargıtay 22. HD., T. 21.02.2014, E. 2014/2157, K. 2014/3434, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

²² K. Ahmet Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, Çalışma ve Toplum, S.36, 2013/1, ss.107-148, s.115.

²³ Öztürk & Bulut, *op.cit.*, s.54; Cem Baykal, *Eski Bir Suç, Yeni Bir Tanım: Mobbing*, Türk Kütüphaneciliği, C.28, S.4, Y. 2014, ss.629-634, s.629; Şamil Demir, *Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi*, Ankara Barosu Dergisi, Y. 67, S.2, Bahar 2009, ss.139-145, s.140; Oktay Ezer, *Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni*, http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (e.t.: 25.04.2015).

²⁴ Marius Ezer & Oana Florentina Ezer, *Workplace Harassment: Mobbing Phenomenon*, Perspectives of Business Law Journal, V.1, I. 1, Kasım 2012, ss.298-304, s.298.

²⁵ Bkz: *supra* note, 17-19; Yabancı doktrinlerde kullanılan kelimeler için bkz: Laura Crawshaw, *Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions*, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 61, No. 3, 2009, ss.263-267.

²⁶ Yabancı doktrinde yapılan tanımlar için bkz: Maarit Varti-Vaananen, *Workplace Bullying – A Study on the Work Environment, Well-Being and Health*, People and Work Research Reports 56, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2002, s.9-10.

²⁷ Pınar Tınaz & Fuat Bayram & Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta, İstanbul 2008, s.3.

edilmektedir²⁸. Aynı kavram daha sonraları, okul saatleri içinde öğrencilerin davranışlarını inceleyen İsveçli psikolog Peter-Paul Heinemann tarafından, çocuklardan oluşan küçük bir grubun, çoğunlukla tek bir çocuğa karşı olan zararlı davranışlarını ifade etmek için kullanılmıştır²⁹.

Bu kavramı, işyerindeki benzer davranışlar için kullanan ilk kişi olan endüstri psikologu Heinz Leymann³⁰ ise “neredeyse günlük olarak ve aylardan beridir bir veya birçok kişi tarafından saldırıya uğraması dolayısıyla kişinin kuvvetli işten çıkarılma riski içinde bulunduğu çaresiz bir pozisyona düştüğü sosyal etkileşim” şeklinde tanımlar³¹. Leymann’a göre, sistematik bir şekilde uygulanan bu düşmanca ve ahlaki olmayan davranışlar, kişiyi savunmasız ve çaresiz bir pozisyona itmekle kalmaz; taciz davranışlarının devam etmesi sebebiyle kişinin bu durumdan kurtulması da engellenmiş olur³².

Fransız ekolünün dayanağı haline gelen Marie-France Hirigoyen ise psikolojik tacizi; söz, bakış, hareket veya yazı ile olsun, bireyin kişiliğine, haysiyetine, fiziksel veya psikolojik bütünlüğüne yönelik her türlü saldırgan davranış olarak tanımlamakta; ayrıca bu davranışların sistematik ve tekrarlanan nitelikte olduğunu belirtmektedir³³.

Türkiye’de konu ile alakalı çalışmaların öncülerinden olan Tınaz’a göre, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olan *mobbing*, çalışanlara üstler, astlar veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her çeşit kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir³⁴. “İşyerinde manevi taciz” ifadesini kullanan Savaş’a göre ise, amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun işyerinde bir çalışana sistematik olarak uygulanan her psiko-sosyal saldırı, psikolojik taciz teşkil eder³⁵. Yine benzer bir tanıma göre de, işyerinde psikolojik taciz, en

²⁸ Heinz Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, V. 5, I. 2, 1996, ss.165-184, s.167.

²⁹ *Loc.cit.*

³⁰ Tınaz & Bayram & Ergin, *op.cit.*, s.4; Öztürk & Bulut, *op.cit.*, s.54; Şahin & Sarı, *op.cit.*, s.12-13; Taşkın, *op.cit.*, s.58; Demir, *op.cit.*, s.140.

³¹ Leymann, *op.cit.*, s.168.

³² *Loc.cit.*

³³ Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.54.

³⁴ Tınaz & Bayram & Ergin, *op.cit.*, s.7.

³⁵ Savaş, *op.cit.*, s.47.

yalın anlamıyla bir topluluk içinde (işyeri, işletme veya kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terör anlamına gelir³⁶. Verilen son üç tanımın da genel ifadeler taşıdıkları; psikolojik taciz teşkil eden hareketlerin amacı ile mağdur veya failin statülerinin önemli olmadığı görülmektedir.

Öte yandan, mezkûr kavram üzerine çok çeşitli tanımların bulunduğu bir vakıa ise de; yazarların, psikolojik tacizin kurban tarafından olumsuz olarak algılanan saldırgan ve düşmanca hareketler içermesi, bu davranışların belirli bir sıklıkta ve bir süredir devam etmesi ve nihayet taraflar arasında bir güç dengesizliğinin belirginleşmesi hususlarında fikir birliği içerisinde oldukları belirtilmelidir³⁷.

Türk Borçlar Kanunu ile işyerinde psikolojik tacizin kanuni bir kavram haline gelmesinden önce, mevzuatımızda işyerinde psikolojik taciz terimine açıkça yer veren ilk düzenleme³⁸ 2011 yılında Başbakanlık tarafından çıkarılan İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile ilgili 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'dir³⁹. Bu genelgede, psikolojik tacizin kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümseme, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelemesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıktığı belirtilmiş; çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliği azaltan ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkileyen psikolojik tacizin önlenmesi için sekiz madde halinde başvurulacak tedbirler sıralanmıştır. Anlaşıldığı üzere; psikolojik taciz kavramı, söz konusu genelgede dolaylı olarak tanımlanmıştır⁴⁰.

Türk yasama faaliyetleri çerçevesinde TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan raporda psikolojik taciz kavramı, "sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışlar" şeklinde tanımlanmaktadır⁴¹.

³⁶ Güzel & Ertan, *op.cit.*, s.511.

³⁷ Öztürk & Bulut, *op.cit.*, s.55.

³⁸ Canan Ünal, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.37, Y. 2013, ss.17-73, s.42.

³⁹ RG Tarihi: 19.03.2011, Sayısı: 27879.

⁴⁰ Ünal, *op.cit.*, s.42.

⁴¹ *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan 2011, s.6, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf (e.t.: 25.04.2015).

Psikolojik taciz kavramının ilk defa yargı tarafından kullanılması, daha sonra Yargıtay tarafından da onanan Ankara 8. İş Mahkemesi'nin kararı ile olmuş⁴²; mahkeme, söz konusu kavramın, “işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da asılları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içerdiğini” belirtmiştir⁴³. Bir başka kararında Yargıtay, “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” tespitinde bulunmuştur⁴⁴.

Yukarıda verilen farklı tanımların ortak noktalarını da göz önüne alarak, psikolojik tacizden söz edebilmek için öncelikle, kötü niyetli bir davranışın varlığını ve bu davranışın da kişinin kişilik haklarına yönelmiş olması gerektiğini, davranışta bulunanın zarar verme kastını taşıması ve bu davranışların sistematik şekilde tekrarlanmasının lazım geldiğini belirtmek gerekir. Başka bir ifadeyle, çalışan⁴⁵ ile işveren, işveren vekili veya diğer çalışanlar arasında yaşanan anlık öfkeler, çatışmalar ve dargınlıklar psikolojik taciz olarak nitelendirilemeyecektir⁴⁶. Meğerki, bu tekil eylemler belli bir süreye yayılıp da sistematik bir karakter gösterebilir ve kişilik değerlerini zedeleyici bir hal alsın⁴⁷. Nitekim, avukat olan işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istenmesi ve güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibaret olan olayda yerel mahkemenin manevi tazminat takdirinde psikolojik taciz değer-

⁴² Altıparmak & Küzeci, *op.cit.*, s.51.

⁴³ Ankara 8. İş Mahkemesi, T. 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625 ve Yargıtay 9. HD., T. 30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

⁴⁴ Yargıtay HGK., T. 25.09.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

⁴⁵ “Çalışan” kavramı bilinçli olarak seçilmiştir. Zira, işçilerin dışında kalan diğer çalışanlar da (örneğin, kamu görevlileri) psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Bu nedenle, işçi ve kamu görevlilerini kapsayan “çalışan” kavramı kullanılmıştır. Kamu görevlileri ve psikolojik taciz hakkında daha fazla bilgi için bkz: Mine Kasapoğlu Turhan, *Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuku Korunma Yolları*, TBB Dergisi, S.105, Y. 2013, ss.89-128; Ümit Güveyi, *Memur Disiplin Hukukunda Mobbing*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII, S.1-2, Y. 2013, ss.1455-1481.

⁴⁶ Dilek Dulay, *İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı*, Terazî Aylık Hukuk Dergisi, Y. 5, S.42, Şubat 2010, ss.15-19, s.16; Kılıçoğlu & Şenocak, *op.cit.*, s.433.

⁴⁷ Sevimli, *op.cit.*, s.116.

lendirmesiyle sonuca gittiği karar, Yargıtay tarafından, “... mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istemesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat taktirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirilmesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir” gerekçesi ile bozulmuştur⁴⁸.

Bundan başka değinilmesi gereken noktalardan biri de psikolojik taciz uygulayan kişinin statüsü ile ilgilidir. Şöyle ki, işyerinde psikolojik tacizin failleri hususu ile ilgili olarak Savaş, müşteriler veya işçilerin eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyeri ile arasında herhangi sözleşmesel ilişki olmayan ve işyerinin dışında yer alan kişilerin işçilere benzer davranışlarda bulunduklarında fail olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğini tartışmaktadır. Savaş’a göre, failin iş organizasyonu içerisinde bir görevi haiz olmaması, yaptığı davranışlar ile etkilerini ve bunlara maruz kalan kişinin mağdur olarak, işyeri içerisinde gerçekleşen bu davranışların da manevi taciz olarak nitelendirilmesine engel teşkil etmemesi gerekmektedir. Zira, işyeri organizasyonu içerisinde üçüncü kişi durumunda bulunan kişilerin kapsam dışı bırakılması günümüzde önemi ve yol açtığı sonuçları daha iyi bir şekilde anlaşılmış olan, ispatı her halükârda zorluk gösteren olgunun cezalandırılıp, sonlandırılması amacını güden çalışmaların önüne set çekmek olacaktır. Nitekim, Fransız Hukuku’nda konuya ilişkin yasal düzenleme failin niteliği, konumu ile ilgili herhangi bir özellik belirtmediğinden yani herkesin işyerinde psikolojik tacizin faili olabileceği öngörüldüğünden; çeşitli mahkeme kararlarında mevcut yasanın amacı göz önünde tutularak müşteriler, işyerinde çalışan bir kişinin sıklıkla işyerinde bulunan arkadaşı, sevgilisi, eşi fail olarak nitelendirilmiştir. Bu nedenle Savaş, fail hangi statüde bulunursa bulunsun, kim olursa olsun işyerinde ve iş saatinde yapmış olduğu davranışlar mağdurun üzerinde gerekli etkileri oluşturduğu anda psikolojik tacizin meydana geldiği kabul edilmesi gerektiği görüşündedir⁴⁹. Gerçekten de, işyeri organizasyonu içindeki üçüncü kişi, sıklıkla gittiği işyerindeki çalışana

⁴⁸ Yargıtay 9. HD., T. 04.02.2014, E. 2012/2473, K. 2014/2959, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

⁴⁹ Savaş, *op.cit.*, s.15.

karşı çeşitli yıldırma politikaları uygulayarak o çalışanı psikolojik tacize maruz bırakabilir. Yahut, işveren özellikle de sorumluluktan kurtulmak için bilgisi dâhilindeki bu üçüncü kişiden yararlanmak suretiyle çalışanlarından birine psikolojik taciz uygulanması yolunda başvurabilir. Bu örnekte, Savaş tarafından varılan sonucun önemi ortaya çıkmaktadır; zira psikolojik tacizin faillerinin sadece işveren, işveren vekili ve diğer işçiler olarak sınıflandırmak, bu üçüncü kişilerin psikolojik taciz faili olarak sayılamaması sonucunu doğuracaktır. Öte yandan, her ne kadar Savaş tarafından varılan mezkûr sonuç, özellikle olması gereken hukuk bakımından ve de Fransız hukukunun ilgili hükümleri bağlamında isabetli olsa da, aşağıda görüleceği üzere⁵⁰, işyerinde psikolojik tacizin -Fransız Hukuku'ndan farklı olarak- Türk mevzuatında ele alınış biçimi, işyeri organizasyonu içindeki üçüncü kişilerin psikolojik taciz faili olarak nitelendirilmesine imkân vermediği kanaatindeyiz. Zira, ilgili hükümler başat olarak işverenin işçiyi gözetme (koruma) ve eşit davranma borcunu düzenlemekte ve temel olarak diğer çalışanların sorumlulukları ve bunlara karşı işverenin alabileceği önemleri öngörmektedir. Kaldı ki, yukarıdaki örnekte, bilgisi dâhilindeki üçüncü kişi üzerinden çalışana psikolojik taciz uygulamasını sağlayan veya göz yuman işverenin sorumluluğu devam edecektir⁵¹. Yine, işyeri organizasyonu içinde üçüncü kişi konumunda bulunan ve fakat işverenin bilgisi dışında hareket eden psikolojik taciz uygulayıcısına karşı, çalışanın Türk Borçlar Kanunu ile Medeni Kanun'da kişiliğin korunmasına ilişkin hükümler çerçevesinde kişilik değerlerine yönelen hukuki işlem dışı saldırılara karşı koruma sağlanması yoluna başvurusu mümkündür⁵².

Buraya kadar yapılan tüm açıklamalardan hareketle; işyerinde psikolojik taciz, *“bir çalışanın, işveren veya diğer çalışanlar tarafından kasıtlı, sistematik ve tekrarlanmak suretiyle uygulanan kişilik haklarını zedelemeye elverişli şekillerde olumsuz girişimlere maruz kalmasıdır”* şeklinde tanımlanabilir.

⁵⁰ Bkz: Alt başlık “B. Psikolojik Taciz ve Hukuki Düzenlemeler”.

⁵¹ Bkz: *infra* note, 79-81.

⁵² Kişilik değerlerine saldırı hakkında daha fazla bilgi için bkz: Huriye Reyhan Demircioğlu, *Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XI, S.1-2, Y. 2007, ss.113-146; K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum, S.24, 2010/1, ss.295-308; Hayrunnisa Özdemir, *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIV, S.1-2, 2010, ss.231-270; Savaş, *op.cit.*, s.101-109.

B. Psikolojik Taciz ve Hukuki Düzenlemeler⁵³

1. 1982 Anayasası: Öncelikle, 1982 Anayasası'nın işyerinde psikolojik tacizi doğrudan içeren bir hükmünün bulunmadığını ve fakat, "Devletin temel amaç ve görevleri" başlıklı 5'inci maddesinde, "kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırma[nın], insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları sağlama[nın]" devletin görevleri arasında sayıldığını belirtmek gerekir.

Anayasa'nın 10'uncu maddesi ise kanun önünde eşitlik ilkesini belirlerken devletin bu eşitliği sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacağı öngörülmüştür. Yine, 12'nci maddede "herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu" düzenlenmiş ve 17'nci maddede "herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu" vurgulanmıştır.

Bundan başka, Anayasa'nın "çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi, herkesin çalışma hakkı ve ödevi olduğunu belirttikten sonra, devletin çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiğini hükme bağlanmıştır.

2. Türk Borçlar Kanunu: Türk mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili doğrudan hüküm ihtiva eden ilk ve tek madde, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁵⁴ (TBK) "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417'nci maddesidir. 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun (BK) 332'nci maddesinin⁵⁵ karşılığı olan TBK madde 417, mülga maddede yer almayan "işçinin kişiliği", "cinsel ve psikolojik taciz" ve "dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen" ifadelerine açıkça yer vermiştir.

⁵³ Psikolojik taciz ile ilgili doğrudan ve dolaylı olarak alakalı olan düzenlemelerin hepsine değinmekten ziyade, incelemenin gereği bakımından sadece 1982 Anayasası, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun ilgili hükümleri ele alınacaktır. Psikolojik taciz müessesesinin Türk hukuk sistemindeki yeri ile ilgili genel bir çalışma için bkz: Yavuz Temizel, *Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri*, Adalet Dergisi, S.45, Y. 2013, ss.188-223.

⁵⁴ RG Tarihi: 04.02.2011, Sayısı: 27836.

⁵⁵ BK madde 332: "İş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise yatacak yer tedarik etmeye mecburdur".

Bununla birlikte, kanunen tanınan işyerinde psikolojik taciz kavramının, kanunen tanımlanmadığını ifade etmek yerinde olur⁵⁶.

Mezkûr maddenin ilk fıkrası, “işveren, 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” hükmünü havidir. Böylece, psikolojik taciz niteliğindeki uygulamalar, kişilik değerlerini ihlal eden sebepler arasında açıkça sayılmıştır⁵⁷.

Öncelikle, her ne kadar söz konusu maddenin başlığı “işçinin kişiliğinin korunması” ifadesini taşıyamıyorsa da, madde ile korunanın sadece işçinin kişiliği olmadığı; maddede aynı zamanda yaşam, beden bütünlüğü, sağlık ve güvenliğinin korunması (TBK m.417/II, III) hususlarının da düzenlendiği ifade edilmelidir⁵⁸. İşte bu nedenle, işverenin bu borcuna, mülga Borçlar Kanunu dönemindeki öğretide ifade edildiği gibi “işçiyi gözetme borcu” denilmesinin daha iyi olacağı ileri sürülmüştür⁵⁹. Bundan başka, “psikolojik taciz” ifadesi maddede açıkça zikredilmemiş olsaydı dahi, işverenin psikolojik tacize karşı işçiyi korumakla yükümlü olduğu açıktır; çünkü, söz konusu madde ile korunan işçinin kişilik hakkıdır ve psikolojik taciz teşkil eden uygulamalar kişilik değerlerine yönelik müdahalelerdir⁶⁰. Ayrıca anılan hüküm mağdurların korunması bakımından sevindirici bir adım olarak görülmekle birlikte, konuyu sadece borçlar hukuku ve özellikle tazminat hukukuna ilişkin bir mesele olarak ele alması yönünden yetersiz kaldığı; İş Kanunu’nda psikolojik taciz teşkil eden davranışların detaylı bir şekilde ele alınması ve etkin müeyyidelerle bağlanması gerektiği ileri sürülmüştür⁶¹. Bununla birlikte belirtmek gerekir

⁵⁶ Nurşen Caniklioğlu, *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirmesi*, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2001, ss.78-109, s.103; Ünal, *op.cit.*, s.38; Arslan Ertürk, *op.cit.*, s.48; Demircioğlu, *op.cit.*, s.123.

⁵⁷ Turgut Uyar, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Cilt II, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s.2020.

⁵⁸ Aydın Zevkliler & K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, 12. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2013, s.437.

⁵⁹ *Loc.cit.*

⁶⁰ Sevimli, *op.cit.*, s.113; Ünal, *op.cit.*, s.49.

⁶¹ Dulay, *op.cit.*, s.18-19.

ki, psikolojik tacize TBK'da yer verilmesi, İş Kanunu kapsamında olmayan işçilerin de korunması bakımından isabetli olmuştur⁶².

TBK madde 471/I düzenlemesi, işçinin işyerinde psikolojik tacizden (ve cinsel tacizden) korunması için işvereni iki aşamalı bir yükümlülük altına sokmaktadır⁶³. İlk aşama, psikolojik tacizi önlemek için gerekli önlemleri almaktır⁶⁴. Buna göre, işveren öncelikle işyerinde ahlaka uygun bir düzen sağlayarak işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almakla ve bu tür davranışlara göz yummamakla yükümlüdür⁶⁵. Bu kapsamda, işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurulması, güvenlik personeli bulundurulması gibi psikolojik ve cinsel taciz ile karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya elverişli önlemlerin işveren tarafından alınması gerekmektedir⁶⁶. Yine, bu konu ile ilgili iletişim açıklığının sağlanması, doğrudan şikâyet mekanizmasının kurulması, işyeri iç yönetmeliği veya disiplin yönetmeliğinde konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, işçilere bu konuda eğitim verilmesi, memnuniyet anketlerinin yapılması ve bu anketlerin uzman kişilerden alınan destek ile işverence takip edilmesi, alınması gereken diğer önlemlerdendir⁶⁷.

Alınacak önlemler ile ilgili şu hususa dikkat çekilmelidir: TBK madde 417/II hükmünde, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için "gerekli her türlü önlemi" almak ile yükümlü olduğu öngörülmüştür. Oysa birinci fıkrada, sadece "gerekli önlem" ifadesi tercih edilmiştir. Bu yüzden, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin yükümlülüğünün, işyerinde psikolojik tacize ilişkin yükümlülüğüne nazaran daha katı olduğu ifade edilmektedir⁶⁸.

Burada, evleviyet kuralı gereği işverenin korumakla yükümlü olduğu değerlere karşı gerçekleştirilebilecek hukuka aykırı müdahalelerden kendisinin de kaçınmasını gerektiğine yer verilmelidir⁶⁹. Yani, işveren de psikolojik taciz teşkil

⁶² Ünal, *op.cit.*, s.44.

⁶³ F. Burcu Savaş Kutsal, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Toprak İşveren, S.105, Mart 2015, ss.4-12, s.8.

⁶⁴ Savaş Kutsal, *op.cit.*, s.8; Tankut Centel, *Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, Aralık 2011, ss.13-18, s.15; Ünal, *op.cit.*, s.47.

⁶⁵ Savaş Kutsal, *op.cit.*, s.8.

⁶⁶ Uyar, *op.cit.*, s.2020-2021.

⁶⁷ Savaş Kutsal, *op.cit.*, s.8; Caniklioğlu, *op.cit.*, s.103.

⁶⁸ Ünal, *op.cit.*, s.47.

⁶⁹ Sevimli, *op.cit.*, s.110.

eden uygulamalara başvurmamak yükümlülüğü altındadır. Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, böylelikle işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır⁷⁰. Bunun bir ölçüsü olarak, işverenin işyerinde “ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir⁷¹. Ölçü olarak hangi “ahlak”ın kabul edileceğini saptamak kolay olmasa da⁷², burada geçen ahlak kavramı, borç ilişkilerinin içeriğinin sınırlandırıldığı ahlaka aykırılıktaki objektif ahlak anlayışı olup işverenin kendisinin veya işçisinin veya işçilerinin sübjektif (bireysel) ahlak anlayışı değildir⁷³.

İşveren, işçinin kişilik değerlerinin korunması için “işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla” yükümlüdür. Maddenin birinci fıkrasında geçen “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” ifadesi ile ne kastedildiği, Türk Medeni Kanunu’nun⁷⁴ (TMK) 2’nci maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesinin “tek” olması gerçeği karşısında açık olmadığı dolayısıyla eleştirilmektedir⁷⁵. Öte yandan, söz konusu ifadeye bu maddede yer verilmeseydi dahi, TMK’nın genel nitelikli hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerinde uygulanacağını hükme bağlayan 5’inci maddesi dolayısıyla işverenin her hâlükârda dürüstlük ilkesine uygun davranması gerektiği sonuca varmak gerekir⁷⁶. Aslında buradaki “dürüstlük” sözcüğünü, TMK madde 2 anlamında bir dürüstlük olarak değil ve fakat, yasa tasarısında, madde gerekçesinde ve mehzaz İsviçre Borçlar Kanunu’nun 328’inci maddesinin 1’inci fıkrasında yer aldığı şekilde ahlaka uygunluk olarak anlamak gerekir⁷⁷. Nitekim madde gerekçesinde de, “işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde ‘ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle’ yükümlü olduğu kabul edilmiştir”. Aslında, mezkûr hükümde yer bulan psikolojik ve cinsel

⁷⁰ *Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499)*, TBMM, S.Sayı: 321, s.180, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (e.t.: 25.04.2015).

⁷¹ *Loc.cit.*

⁷² Sevimli, *op.cit.*, s.120.

⁷³ İbrahim Aydın, *İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.6, Y. 2005, ss.21-42, s.26.

⁷⁴ RG Tarihi: 08.12.2001, Sayısı: 24607.

⁷⁵ Sevimli, *op.cit.*, s.120; Centel, *op.cit.*, s.14.

⁷⁶ Sevimli, *op.cit.*, s.120.

⁷⁷ Centel, *op.cit.*, s.14; Aydın, *op.cit.*, s.28; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2014, s.402.

taciz kavramlarının ahlakilik sorunu ile ilgili olması bu şekilde anlamayı haklı çıkarmaktadır⁷⁸.

İşverenin yükümlüğünün ikinci aşaması ise, alınan tüm önlemlere rağmen işyerinde psikolojik tacizin gerçekleşmesi halinde söz konusu olmaktadır. Bu aşamada, işverenin yükümlülüğü, mağdurun daha fazla zarar görmesini engellemeye yönelik olacaktır⁷⁹. Bu bağlamda, işverenin psikolojik taciz fail veya faillerini ikaz etmesi, ihtar etmesi, fail veya mağdur işçilerin yerlerini değiştirmesi, hatta bu önlemler psikolojik tacizi nihayete erdirmese fail işçinin iş sözleşmesini feshetmesi gerekmektedir⁸⁰. Elbette işverenin bu yükümlülüğünün söz konusu olması için, işyerinde uygulanan psikolojik tacizden haberdar olması gerekmektedir⁸¹.

Yukarıda açıklanan yükümlülüklerini yerine getirmeyen veya kendisi psikolojik taciz faili olan işveren, gözetme borcuna karşı aykırı davranmış olacaktır. Bu halde doğacak olan sorumluluk, TBK madde 417/III'te düzenlenmiştir. Anılan fıkra hükmüne göre, "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir". Burada belirtilmesi gereken husus şudur: İşverenin bir işçisine psikolojik taciz uyguladığı hallerde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu gündeme getirebileceği gibi haksız fiil hükümlerine göre de sorumlu tutulması mümkündür. Zira, psikolojik taciz teşkil eden eylemler aynı zamanda bir haksız fiil oluşturur⁸². Bu nedenle, sözleşmeye aykırılık ile haksız fiil sorumluluğundan doğan dava hakları yarışır⁸³. İşçi zararın tazmini için dilerse sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayanabilir⁸⁴. Bununla beraber, işçinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine başvurması daha yararlıdır⁸⁵. Zira, davacı haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde davalının kusurunu ispat etmek zorunda iken (TBK m.50); buna

⁷⁸ Süzek, *op.cit.*, s.421.

⁷⁹ Savaş Kutsal, *op.cit.*, s.8.

⁸⁰ *Loc.cit.*

⁸¹ *Loc.cit.*

⁸² Süzek, *op.cit.*, s.420.

⁸³ *Loc.cit.*; Sevimli, *op.cit.*, s.134.

⁸⁴ Süzek, *op.cit.*, s.420.

⁸⁵ *Loc.cit.*; Sevimli, *op.cit.*, s.134.

karşılık, sözleşmeye aykırılık temelinde açılan davada davalı kusursuzluğunu ispat ile yükümlüdür (TBK m.112)⁸⁶. Ayrıca, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanılarak açılan dava, iki yıllık haksız fiil zaman aşımına değil (TBK m.72) ve fakat, TBK m.146 uyarınca on yıllık zamanaşımı süresine tabidir⁸⁷.

3. İş Kanunu: İş ilişkisi çerçevesinde işçinin işini işverenin emir ve talimatlarına uygun bir şekilde ve onun denetimi altında gerçekleştirmesi hususu işçinin işverene karşı yerine getirmekle mükellef olduğu sadakat borcunun bir neticesi ise; bunun karşılığında ise işverenin işçisini koruma ve gözetmesi gerekmektedir⁸⁸ ki, bu çerçevede işveren işçinin her türlü kişilik değerini korumakla mükelleftir⁸⁹. 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁹⁰ 77'nci maddesinde "işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurma, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak" yükümlülükleri düzenlenmiştir; ancak söz konusu hüküm ve devamındaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddelerin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁹¹ yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kalktığı belirtilmelidir. 6331 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde ise işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla ilgili genel yükümlülüğü düzenlenmektedir⁹².

İş Kanunu'nda cinsel taciz kavramına açıkça yer verilmiş olmasına rağmen aynı şeyi psikolojik taciz için söylemek mümkün değildir. Nitekim, İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin II/d bendinde işyerinde cinsel tacize maruz kalan işçiye, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal fesih hakkı tanınmışken; aynı kanunun 25'inci maddesinin II/c bendinde, işyerinde bir başka işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı feshi öngörülmüştür⁹³. Her ne kadar, İş Kanunu'nda psikolojik taciz ile ilgili olarak doğrudan bir düzenleme bulunmasa da, çalışanların maruz kaldıkları

⁸⁶ Sevimli, *op.cit.*, s.133.

⁸⁷ *Loc.cit.*; Süzek, *op.cit.*, s.420.

⁸⁸ Altıparmak & Küzeci, *op.cit.*, s.49; Süzek, *op.cit.*, s.400.

⁸⁹ Gül Büyükkılıç, *İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.33, Y. 2012, ss.71-160, s.95.

⁹⁰ RG Tarihi: 10.06.2003, Sayısı: 25134.

⁹¹ RG Tarihi: 30.06.2012, Sayısı: 28339.

⁹² Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.54.

⁹³ Dulay, *op.cit.*, s.17.

psikolojik tacizin iş sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirildiği görülmektedir ki, bu aşamada işverenin işçiyi gözetme (koruma) ve eşit davranma borcuna aykırılık söz konusu olur⁹⁴.

Ayrıca, İş Kanunu'nun 24/II-b maddesindeki "işveren işçinin ve ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" hükmü ile 24/II-c maddesindeki "işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse (...) haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa" hükümlerinin içeriğindeki, "davranış", "sataşma" ve "asılsız isnad ve itham" kavramalarının, psikolojik tacizi içine alacak şekilde geniş yorumlanarak psikolojik tacize maruz kalan işçinin bu hükümler kapsamında haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğunun kabul edilmesi mümkündür⁹⁵. Ancak söz konusu hükümlerde, belirtilen nitelikte söz söyleme ve davranışlarda bulunmanın açıkça işveren tarafından gerçekleştirilmesinden bahsedildiği için, işverenin bir başka işçisi tarafından bu eylemlerde bulunulması halinde, işçinin fesih hakkı doğmaz⁹⁶. Bununla birlikte, söz konusu hükümlerin işveren vekilinin davranışlarını da kapsadığı belirtilmelidir⁹⁷. Zira, İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin 5'inci fıkrasında "bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar[ın] işveren hakkında" da uygulanacağı öngörüldüğünden işveren vekillerinin bu yöndeki davranışları halinde işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir⁹⁸.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan diğer bir borcu eşit davranma yükümlülüğüdür. Eşit davranma borcunun hukuki dayanağını ise, Anayasa'nın 10'uncu maddesi oluşturur. Bu madde uyarınca "*herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*". En önemli dayanağını Anayasa'nın 10'uncu maddesinde bulan⁹⁹ İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde ise "eşit davranma ilkesi" düzenlenmiştir. Söz konusu madde şu şekildedir:

⁹⁴ Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.57-58; Demir, *op.cit.*, s.141.

⁹⁵ Dulay, *op.cit.*, s.17-18.

⁹⁶ Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.73.

⁹⁷ Süzek, *op.cit.*, s.705.

⁹⁸ *Loc.cit.*

⁹⁹ Madde gerekçesinde "İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10'uncu maddesinde bulmaktadır" ifadesi kullanılmıştır, Kılıçoğlu & Şenocak, *op.cit.*, s.78.

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esashi sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret karşılaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi hükümleri saklıdır.

20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur”.

Genel eşitlik ilkesinin iş hukukundaki görünüm biçimi olan “eşit davranma ilkesi” işverenin farklı işlem yapmasını gerektiren haklı nedenlerin var olması halinde, işçilerine eşit davranması, işçileri arasında keyfi ayırım yapmaması demektir¹⁰⁰. Bu anlamda, işverenin her işçiye mutlak olarak eşit davranması gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır; çünkü, eşit davranma yükümlülüğü, aynı işte, aynı nitelikte ve aynı verimde çalışan işçiler için söz konusudur¹⁰¹.

İş mevzuatında eşit davranma borcuna ilişkin düzenleme sadece 5'inci madde ile sınırlı değildir. İş Kanunu'nun 12'nci maddesinde belirli süreli iş söz-

¹⁰⁰ Rabia Sever, *İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.34, Y. 2012, ss.33-72, s.35.

¹⁰¹ Kılıçoğlu & Şenocak, *op.cit.*, s.79; Sever, *op.cit.*, s.41-42; Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.65; Süzek, *op.cit.*, s.456.

leşmesine bağlı çalışanlar ile belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı çalışanlar arasında, İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayırım yapılmayacağı öngörülmüştür. Yine, İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde fesihle eşit davranma yükümlülüğü öngörülmüştür. Bundan başka, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun¹⁰² sendika özgürlüğünü düzenleyen 25'inci maddesinin 2'nci fıkrasında işverenin, işçileri arasında sendikalı-sendikasız ayırımı yapamayacağı ve m.26/3 hükmünde ise sendika ve konfederasyonların sendikal faaliyetlerinde yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ve ayrımcılık yasaklarına uyma yükümlülüğü düzenlenmiştir¹⁰³.

İş Kanunu madde 5'e göre, "iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz". Genel bir ifade ile, işverenin işçileri arasında madde metninde belirtilen nedenlerin yanı sıra objektiflikten uzak, hiçbir şekilde doğrulanamayan sebeplere dayalı olarak ayrımcılık yapması yasaklanmaktadır¹⁰⁴. Görüldüğü üzere, bu kanun hükmünde psikolojik tacize ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Mevcut düzenleme karşısında işyerinde psikolojik tacizin her halde ayrımcılık teşkil edeceğini savunmak mümkün gözükmemektedir¹⁰⁵. Bununla birlikte, işverenin eşit işlem borcu ile işyerinde psikolojik taciz kavramlarının iç içe geçtikleri, kesiştikleri durumlar da bulunmaktadır¹⁰⁶. Örneğin, psikolojik tacizin ayrımcılık yapmak saiki ile gerçekleştirilmesi veya psikolojik tacizin ayrımcılık yapmanın aracı olarak kullanılması durumlarında işverenin eşit işlem borcunun ihlali söz konusu olmaktadır¹⁰⁷. Yine, psikolojik taciz içeren eylemlerde bir işçiye diğerlerinden ayırma, yalnızlaştırma filleri söz konusu olup, o işçiye karşı diğer işçilere olduğundan farklı davranılarak psikolojik baskı yapılabilir ve bu nedenle psikolojik tacize maruz kalan kişi, kendisine iş arkadaşlarından farklı davranıldığını da düşünerek etki altına girebilir¹⁰⁸. İşte böylesi bir durumda söz konusu olan psikolojik taciz, işverenin işçiye eşit işlem borcuna aykırı davranmasına sebebiyet verebilecektir. Burada önemli bir hususu belirtmek gerekir: Eşit davranma borcu,

¹⁰² RG Tarihi: 07.10.2012, Sayısı: 28460.

¹⁰³ Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.65; Sever, *op.cit.*, s.40.

¹⁰⁴ Savaş, *op.cit.*, s.110.

¹⁰⁵ Ünal, *op.cit.*, s.61.

¹⁰⁶ Savaş, *op.cit.*, s.110.

¹⁰⁷ *Loc.cit.*

¹⁰⁸ Büyükkılıç, *op.cit.*, s.109.

ancak doğrudan bir işveren tarafından işçiye karşı yapılan psikolojik taciz eylemlerinde ihlal edilen bir yükümlülüktür. Başka bir ifadeyle, işverenin bir işçisi tarafından başka bir işçiye psikolojik tacizde bulunulması halinde, işverenin eşit davranma borcuna aykırı bir davranışı söz konusu olmayacaktır meğerki, işveren o işçinin yaptığı psikolojik taciz eylemlerine göz yumsun¹⁰⁹.

Şu aşamada son olarak, işçinin sağlığının sadece fiziki olarak değil ve fakat psikolojik olarak da korunmasını sağlamanın işverenin yükümlülüğü olduğunu belirtmekte fayda olup¹¹⁰, işverenin işçinin psikolojik tacize uğramasını önleme, uğruyorsa bunu sonlandırmaya yönelik girişimlerde bulunma yükümlülüğü olduğu yorumu yapılmalıdır.

IV. PSİKOLOJİK TACİZİN MAĞDURDAKİ ETKİLERİ

Yukarıda, psikolojik taciz kavramının tanımını yaparken, “kişilik haklarını zedelemeye elverişli girişim” demek suretiyle, aslında bir seviyede, psikolojik taciz teşkil eden fiillerin mağdurdaki etkisini de belirtmiştik.

Öncelikle altı çizilmesi gereken husus; psikolojik tacizin mağdurda kendine haksızlık edildiği, ayrımcılığa uğratıldığı, aşağılandığı veya küçük düşürüldüğü hislerini uyandırdığı yönüdür. Nitekim, psikolojik taciz, insanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler, kişinin kendisine karşı şüphesini artırır, paranoya-ya, kafa karışıklığına, güven duygusunun yitirilmesine ve ayrıca bunlara bağlı olarak sağlık sorunlarına sebep olur¹¹¹. Dolayısıyla, nasıl işçinin psikolojik veya ruhsal durumunu olumsuz yönde etkilenmesine sebebiyet vermeyen davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi mümkün değilse; saldırganın veya failin davranışları dolayısıyla işçinin manevi değerlerinin zarar görmeye başlamış olması, psikolojik tacizin varlığı için gerekli ve yeterlidir. Şu aşamada, kişilik haklarının ille de ağır bir saldırıya uğraması gerekmez. Kanımızca, kişilik haklarını zedelemeye elverişli “hafif” saldırıların belirli bir zaman diliminde sistematik olarak ve kasıtlı yapılması psikolojik tacizin mevcut olması için kâfidir¹¹².

¹⁰⁹ Sera Reyhani Yüksel, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.39, Y. 2013, ss.57-80, s.77; Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.66.

¹¹⁰ Büyükkılıç, *op.cit.*, s.96.

¹¹¹ Baykal, *op.cit.*, s.632.

¹¹² Psikolojik taciz teşkil eden hareketlerin sistematik ve tekrarlanmakta olması şartı bakımından farklı yaklaşımlar da mevcuttur. Şöyle ki, ciddi sorunlar doğuran tek bir hareketin dahi psikolojik taciz olarak nitelendirilebileceği savunulmuştur. Hatta, bu görüşün yasal olarak, Québec Eyaleti’ne ait İş Standartlarına Dair Kanun’da 2002 yılında düzenlendiği anlaşılmaktadır, bkz: Limoncuoğlu, *op.cit.*, s.55-56.

İnceleme konusu karardan anlaşılmaktadır ki, ilk derece mahkemesi “dava-
cının kişilik haklarının veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı
yönünün kuşkudan uzak delillerle ortaya konmadığını” belirtmiş; buna karşılık
Yargıtay, psikolojik tacizin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek
olmadığını, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğunu ifade etmiştir¹¹³.

Yargıtay’ın tespitinin isabetli olduğunu vurgulamak gerekir. Şöyle ki, yukarı-
da da açıklandığı üzere, psikolojik taciz eylemleri bir süre zarfına yayılır ve çoğu
kez gereksiz ve uydurma bahanelerle işçi üzerinde baskı kurulup bir yıldırma
politikası izlenir. Başka bir deyişle, psikolojik tacizin etkileri birey üzerinde ya-
vaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar¹¹⁴. Bu sebeple, aslında bu
eylemler tek tek ayrılarak ele alındığında, kişilik haklarına yönelik bir haksızlık
teşkil etmekle beraber bunların tek başlarına “ağır” olduğunu söylemek genellikle
güçtür. Psikolojik tacizin mağdurun kişilik haklarını ağır ihlal etmesi daha ziyade
sürecin sonunda ortaya çıkar ki, artık bu noktada mağdurda psikolojik sorunlar
ve bunlara bağlı depresyon, panik atak, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati top-
layamama, ellerin terlemesi, başgışıklık sisteminde düşüş gibi¹¹⁵ komplikasyonlar
görülmür. Şu halde, psikolojik tacizden söz edebilmek için işçinin kişilik haklarına
ağır saldırının mevcut olmasını aramak; işverenin ne psikolojik tacizi önleme yük-
kümlülüğü ne de işçinin korunması ve gözetilmesi borcu ile bağdaşır.

Yargıtay bir başka kararında, “bir kimsenin genel ve yaygın olarak işten
ayrılması veya işyerini değiştirmesi amacıyla hedef alınıp bilinçli, sistematik
ve sürekli şekilde kötü muameleye maruz bırakılması, ağır biçimde eleştirme,
küçümseme, beceriksizlik ya da yeteneksizlikle itham edilme ve diğer çalı-
şanlar önünde azarlama şeklinde kişiliğinin ve onurunun rencide edilmesi,
itibarına saldırılması, yönetim hakkının kötüye kullanılması, eşit muamele
yükümlülüğüne aykırı şekilde davranılması, hedef alınan kişinin değersizleş-
tirilmesi ya da ona kasten bu hissin verilmesi gibi eylemlerin mobbing olgu-
sunu meydana getirdiği”ni ifade etmiştir. Bu karardan da açıkça anlaşıldığı
üzere, son olarak ifade edilmelidir ki, psikolojik taciz eylemlerinin zorunlu
olarak mağdurun kişilik haklarına ağır saldırı teşkil etmesi gerekmemekte;
diğer şartların da mevcut olması koşuluyla, küçümseme, onurun rencide edil-
mesi gibi durumlarda da psikolojik taciz söz konusu olabilmektedir.

¹¹³ Bkz: II numaralı başlık.

¹¹⁴ Tınaz, *op.cit.*, s.17.

¹¹⁵ Tınaz, *op.cit.*, s.18; Baykal, *op.cit.*, s.632.

V. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VAKALARINDA İSPAT YÜKÜ

Hukuki terim olarak ispat, bir yargılama sürecinde taraflarca iddia edilen veya hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulacak olan talebin konusu ile ilgili olarak uygulanacak bir hukuk kuralının koşul vakalarını karşılamaya elverişli olan somut vakaların iddia edildiği gibi olduğu hususunda hâkimde kanaat uyandırmak üzere yapılan ikna etme faaliyetidir¹¹⁶. İspat yükü ise, davada ispat edilmesi gereken çekişmeli vakalar tespit edildikten sonra bu vakaların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği hususu ile gündeme gelir¹¹⁷ ve belli bir olayın gerçekleşmiş olup olmadığının ispatlanamamış olması halinde hâkimin aleyhte kararıyla karşılaşma tehlikesi olarak tanımlanır¹¹⁸.

İspat yüküne ilişkin genel kural, TMK'nın 6'ncı maddesinde "kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür" şeklinde düzenlenmiştir. İspat yükü kuralları maddi hukuk temelli olmakla birlikte aynı zamanda bir usul hukuku müessesesi olması hasebiyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda¹¹⁹ (HMK) da düzenlenmiştir¹²⁰. Ayrıca, TMK madde 6'daki genel kuralın ispat yükü sorununu çözmeye tek başına yeterli olmadığı, ispat yükü kuralını tam olarak yansıtmayacak şekilde kaleme alınmadığı ve bu nedenle mehz İsveçre Medeni Kanunu'ndaki hükmün daha uygun olarak HMK'da tekrar düzenlendiği de

¹¹⁶ T. Nazmi Uslu, *Yeni Hukuk Lügatı ve Hukuk Terimleri Sözlüğü*, Site Yayınları, İstanbul 1964, s.155; Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku, Cilt I – II*, Formül Matbaası, İstanbul 1986, s.536; Sema Taşpınar, *Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü*, AÜHFD, 1996/1-4, ss.533-572, s.543; Oğuz Atalay, *Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakaların İspatı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001, s.5; Nazif Kaçak, *Hukuk Davalarında İspat Rehberi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s.37; Haluk Konuralp, *Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s.9; Baki Kuru & Ramazan Arslan & Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, 21. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s.375; Ahmet Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, s.12; Gökçen Topuz, *Medeni Usul Hukukunda Karinelerle İspat*, Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s.31; Hakan Albayrak, *Medeni Usul ve İcra İflas Hukukunda Yaklaşık İspat*, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s.27; L. Şanal Görgün, *Medeni Usul Hukuku*, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s.292.

¹¹⁷ Zekeriya Yılmaz, *Hukuk Davalarında İspat ve Deliller Rehberi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s.25; Üstündağ, *op.cit.*, s.536; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.377.

¹¹⁸ Bilge Umar & Ejder Yılmaz, *İspat Yükü*, Kazancı Matbaacılık Sanayi, İstanbul 1980, s.3; Topuz, *op.cit.*, s.36; Atalay, *op.cit.*, s.9; Mehmet Kamil Yıldırım, *Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi*, Kazancı, İstanbul 1990, s.75.

¹¹⁹ RG Tarihi: 04.02.2011, Sayısı: 27836.

¹²⁰ Görgün, *op.cit.*, s.293; Yılmaz, *op.cit.*, s.25.

belirtilmelidir¹²¹. Usul hukuku; ispat faaliyetinin hangi araçlarla yapılacağını, bunların yargılama safhasında nasıl ve hangi şekillerde ileri sürüleceğini, ispat edilememe durumunda bu riski kimin taşıyacağını ve hâkimin kanaatinin ne zaman oluşmuş sayılacağını belirler¹²². HMK'nın 190'ıncı maddesinin birinci fıkrasına göre, "ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir". Burada, vakiyanın hangi tarafça ileri sürüldüğünün bir önemi olmadığı ve fakat, o vakiyadan hangi tarafın lehine hak çıkardığının önemli olduğu vurgulanmalıdır¹²³. Dolayısıyla, ispat yükünün tarafların davadaki rolü (davacı veya davalı) ile doğrudan bir ilgisi yoktur¹²⁴. Her ne kadar genellikle kendi lehine hak çıkaran taraf talepte bulunan davacı olabilirse de, her davada ispat yükünün davacıda olduğunu söylemek doğru değildir¹²⁵.

Bir davada ispat yükünün kime düştüğünü tarafların kendileri, kural olarak, bilemezler. Bu nedenle hâkim, uyuşmazlığın maddi olayların ispatı yönünde toplandığı bütün durumlarda, ilk iş olarak, davanın çözümlenmesi bakımından maddi olaylardan hangilerinin, hangi delillerle, taraflardan hangisi tarafından ispat edileceğini belirlemek zorundadır¹²⁶.

Taraflar, layihalar (HMK m.119/1-f, 129/1-e) ve ön inceleme safhasında (HMK m.137) kanundaki düzenlemeye uygun bir biçimde (HMK m.145) iddia ve savunmalarını dayandırdıkları vakıaların ispatı için delil gösterirlerse ispat yükünün hangi tarafa düştüğü önem taşımayacaktır; çünkü ispat yükünün belirlenmesi gösterilen delillerin dava konusu vakıaları yeterince aydınlatmaması halinde gerekli olmaktadır¹²⁷. İspat yükünün belirlenebilmesi için ise önce maddi hukuk kuralındaki somut vakıalar doğru tespit edilmeli, daha sonra da somut hale getirilmelidir¹²⁸. Her bir vakıa bakımından, lehine hak çıkarma çerçevesin-

¹²¹ Hakan Pekcanitez & Oğuz Atalay & Muhammet Özkes, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, 2. Bası, Ankara 2014, s.383.

¹²² Albayrak, *op.cit.*, s.27-28.

¹²³ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.383; Halil Kılıç, *6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu*, Cilt II, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s.1864; Görgün, *op.cit.*, s.294.

¹²⁴ Yılmaz, *op.cit.*, s.29; Görgün, *op.cit.*, s.294; Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.53; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.378; Taşpınar, *op.cit.*, s.548.

¹²⁵ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.383; Kılıç, *op.cit.*, s.1864.

¹²⁶ Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.6.

¹²⁷ Görgün, *op.cit.*, s.294; Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.5; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.377.

¹²⁸ Görgün, *op.cit.*, s.294. İspat yükünün paylaşılması hakkında daha fazla ayrıntı için bkz: Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.38 vd.

de ispat yükü kuralları hâkim tarafından belirlenir¹²⁹. Buna göre, bir taraf lehine sonuç doğurduğunu iddia ettiği vakıanın belli bir hukuk normuna dayandığını, normdaki koşulların o olayda gerçekleştiğini ispat edecek ve karşı taraf da, bu nitelemenin doğru veya geçerli olmadığını ve varılmak istenen sonucun da yerine getirilebilir bir hak/mükellefiyet doğurmadığını ispat edecektir¹³⁰. Eğer ispat yükü kendisine düşen taraf, ileri sürdüğü vakıayı ispat edemezse hâkim onun aleyhine karar verecektir¹³¹. Artık, kendisine ispat yükü düşmeyen tarafın ispatlanamayan olayın aksini ispat etmesine gerek yoktur¹³².

İspat yükünün hangi tarafa düştüğü ile ilgili Yargıtay'ın tek bir ölçüte dayanmadığı görülmektedir. Nitekim, bir kararında Yargıtay, *“kanunda aksi öngörülmedikçe kural olarak herkes iddiasını ispatla yükümlüdür. Ancak iddialar karşılaştığında kimin ispat yükü altında bulunduğu tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Bunun için gerek ilmi gerek kazai içtihatlarla bir takım ölçütlere yer verilmiştir: (a) Hemen bütün bilim adamlarının birleştiği ve Yargıtay uygulamasında da kararlılık ifade eden ölçüye göre, ispat yükü hayatın olağan akışına aykırı iddia ve savunmada bulunana düşer. (b) İleri sürdüğü bir vakıadan lehine haklar çıkaran kimse iddia ettiği olayları ispat etmelidir. (c) İspat yükü daha kolay başarıya düşer”* demiştir¹³³.

Bazı durumlarda, bir vakıayı kimin ispatlaması gerektiği özel bir kanun hükmü ile belirlenmiştir¹³⁴. Nitekim, TMK 6'ncı maddede de *“kanunda aksine hüküm bulunmadıkça”* deyiimi ile genel kuralın bazı istisnaları olduğu belirtilmiştir. Bu hallerde, ispat yükünün genel kurala göre kime düştüğünü araştırmaya gerek yoktur. Zira, ispat yükü özel kanun hükümlerinde yazılı olan kimselere düşmektedir¹³⁵.

Bundan başka karine müessesesine de değinilmelidir ki, hukukta karine sözünden varlığı bilinen olumlu veya olumsuz bir olaydan diğer bir olumlu

¹²⁹ Görgün, *op.cit.*, s.294; Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.6.

¹³⁰ Görgün, *op.cit.*, s.294.

¹³¹ Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.6; Üstündağ, *op.cit.*, s.536; Kılıç, *op.cit.*, s.1865; Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.381.

¹³² Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.6-7.

¹³³ H. Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s.332; Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.48; Kılıç, *op.cit.*, s.1866.

¹³⁴ Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.380; Kılıç, *op.cit.*, s.1867. Örneğin, işçi haklı nedenle iş sözleşmesini fesih ettiğini ispatlamak zorundadır. Yine işveren işçisini işten çıkarmışsa ispat işverene aittir. İşveren, İş Kanunu madde 25'teki nedenlerden biri veya birkaçını ispatlamak zorundadır, Bozkurt, *op.cit.*, s.335.

¹³⁵ Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.380; Kılıç, *op.cit.*, s.1867; Görgün, *op.cit.*, s.295.

veya olumsuz bir olayın, hukuksal durumun varlığı veya yokluğu sonucunun çıkarılmasına olanak veren kural anlaşılır¹³⁶. İspat hukukunda karine ise, vasıtalı delillerle ispat edilen bir olayın ispat edilemeyen sonucu olarak tanımlanmaktadır¹³⁷. Karineler esas olarak kanuni karineler ve fiili karineler olmak üzere ikiye ayrılır. Kısaca, kanuni karinelerin, belli bir olaydan belli olmayan bir olay için kanun tarafından çıkarılan sonuçları ifade ettiği; fiili karinelerin ise, bir hukuk kuralı ile bağlı olmaksızın, hâkimin insanlar ve yaşam konusunda ortaya çıkan tecrübe kurallarından yararlanarak belli olmayan olaylar hakkında sonuç çıkarması anlamına geldiği belirtilmelidir¹³⁸. Bir vakıa iddiası bakımından yasal bir karineye dayanan taraf, sadece asıl uygulanacak normdaki koşul vakıanın içini dolduracak somut vakıayı ispattan kurtulur, fakat karine temeli oluşturan somut vakıa bakımından ispat yükünü taşır¹³⁹. Fiili karinede ise, fiili karine lehine olan taraf, o vakıayı ispat etmiş sayılır¹⁴⁰.

İş davalarında ispat yükü, ispat hukukunun genel esaslarından farklılıklar içerir. Bu farklılıklar iş hukukundaki işçinin lehine yorum yapma ilkesi, iş hayatının doğası, ülkemizdeki işçi-işveren ilişkilerinin düzeyi, işçi kültür ve bilgi seviyesi ile alakalıdır. Ancak bu, iş hukukundaki ispat yükünün ve delillerin takdirinin HMK'dan ve ispat hukukunun genel ilkelerinden tam bir farklılık taşıdığı anlamına da gelmez¹⁴¹.

Bundan başka, ispat ölçüsü hususuna da değinmekte fayda vardır. Bir vakıanın ispatlanmış sayılabilmesi için o vakıanın doğruluğu hakkında hâkimin bir kanaate sahip olması gerekir ki, bu kanaatin derecesini ispat ölçüsü belirler¹⁴². İspat ölçüsü olarak, bazı hallerde tam (kesin) ispat olarak aranırken diğer bazı hallerde yaklaşık ispat yeterli görülmektedir¹⁴³.

Tam ispatta, hâkimin iddia edilen olayın gerçekleşip gerçekleşmediğine tam olarak inanması, bu konuda makul ve kabul edilebilir bir şüphenin olma-

¹³⁶ Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.165; Topuz, *op.cit.*, s.50; Görgün, *op.cit.*, s.295.

¹³⁷ Topuz, *op.cit.*, s.50; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.380.

¹³⁸ Topuz, *op.cit.*, s.56; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.381. Kanuni karineler ve fiili karineler dışında tarafların da sözleşmeyle karine kararlaştırabilecekleri kabul edilmektedir. Daha fazla bilgi için bkz: Topuz, *op.cit.*, s.56 vd.

¹³⁹ Atalay, *op.cit.*, s.47.

¹⁴⁰ "Örneğin, evli kadının bekar erkeklerle gezmesi, karı koca arasındaki şiddetli geçimsizlik için bir karine kabul edilir", Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.381.

¹⁴¹ Bozkurt, *op.cit.*, s.332.

¹⁴² Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.389; Görgün, *op.cit.*, s.297.

¹⁴³ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.389.

ması gerekir¹⁴⁴. Ancak, burada hâkimin vicdanen tam kanaate ulaşması önemli olandır; yoksa, hâkimi inandırma faaliyeti mutlak bir kesinlik değildir¹⁴⁵. Başka bir ifade ile, bir vakıa için kesinlik sınırındaki ihtimal derecesi kabul edilmiş ise tam ispat söz konusu olacaktır¹⁴⁶. Tam ispat durumunda hâkim, o konuda mevcut deliller çerçevesinde usulüne uygun olarak tam bir araştırma ve değerlendirme yapmış olmalı, deliller, beyanlar arasındaki çelişkiler giderilerek, ispatı gereken vakıa veya vakıaların doğruluğundan vicdanen emin olmalıdır¹⁴⁷.

Yaklaşık ispatta ise, bir vakıanın gerçekleşmeyebileceği hususunda bir ihtimal de bulunmakla birlikte hâkimin ispat edilmek istenen olayı muhtemel görmesi söz konusudur¹⁴⁸. Başka bir ifadeyle yaklaşık ispat, uyumsuzluğu doğuran olayın tam olarak ispat edilmese bile gerçeğe yakın olarak, büyük olasılıkla ispat edilmesidir¹⁴⁹. Yaklaşık ispat, bir davada esas hakkın varlığına ve maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmeye elverişli olmayan usulî taleplerin kabulündeki ara kararlarda kullanılan bir ispat rejiminin adı olup, yaklaşık ispat durumunda bir davayı esasa ilişkin sonlandıracak şekilde nihai karar verilemez¹⁵⁰. Yaklaşık ispat, hâkimin çoğu kez acele karar vermesi gereken durumlar ile delil ikamesinin oldukça zor olduğu ve bu nedenle kesin ispatın beklenemeyeceği hallerde nazara alınan ispat ölçüsüdür¹⁵¹. İspat ölçüsünün düşürülmesi ve yaklaşık ispat ile yetinilmesi ancak takdiri delillerle ispatın caiz olduğu durumlar için geçerli olup, kesin delillerle ispat zorunluluğu bulunan hallerde ispat ölçüsünün düşürülmesinden söz edilemez¹⁵². Kanunda açıkça belirtilmedikçe hâkim, tam (kesin) ispatı arayacaktır; zira, genellikle kabul edildiği üzere tam kanaat oluşumu kural, yaklaşık kanaat oluşumu ise istisnadır¹⁵³.

¹⁴⁴ Yılmaz, *op.cit.*, s.55; Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.391; Atalay, *op.cit.*, s.37.

¹⁴⁵ Yılmaz, *op.cit.*, s.55.

¹⁴⁶ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.389.

¹⁴⁷ Hakan Albayrak & Ertuğrul Yuvalı, *İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.34, Y. 2012, ss.73-112, s.89.

¹⁴⁸ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.391.

¹⁴⁹ Görgün, *op.cit.*, s.297; Albayrak, *op.cit.*, s.30, 64.

¹⁵⁰ Albayrak & Yuvalı, *op.cit.*, s.89; Albayrak, *op.cit.*, s.31, 63.

¹⁵¹ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.391; Albayrak, *op.cit.*, s.64.

¹⁵² Atalay, *op.cit.*, s.45.

¹⁵³ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.391; Atalay, *op.cit.*, s.43.

Psikolojik taciz olaylarına ilişkin olarak ispat hususunda özel bir düzenleme mevcut olmadığından¹⁵⁴ genel kural geçerli olacak ve dolayısıyla, psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamak ile yükümlü olacaktır ve burada aranan ispat tam ispattır¹⁵⁵. Ancak hemen belirtmek icap eder ki, İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin son fıkrasında, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını işçinin ispat etmesi gerektiği; ancak, işçinin ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması halinde, artık işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı öngörülmüştür. Bu düzenleme gereğince, mağdura düşen ispat yükü hafiflemektedir¹⁵⁶. Dolayısıyla, şayet psikolojik taciz ayrımcılık sebepleri vasıtasıyla yapılmışsa, eşit davranma borcunun ihlali söz konusu olduğundan, davacı işçiye düşen ispat yükü, davaya bakan hâkimde kendisine karşı ayrımcılık yapıldığı ya da eşit işlem yapma borcuna aykırı davranıldığı konusunda yeterli bir kanaat uyandırmaya yeterli olacak maddi vakaları sunmaktan ibaret olacaktır. Bu aşamadan sonra ispat yükü işverene geçecek, bu durumda işverenin uyumsuzluğun temelini oluşturan işlemin nedeninin veya bu işlemle ulaşılmak istenen amacın hukuken korunabilecek, objektif haklı ve makul olduğunu ortaya koyması gerekecektir¹⁵⁷.

Kararda, ilk derece mahkemesi kişilik hakları ve sağlığın sistematik ve ağır saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak deliller ile yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davayı reddetmişken; Yargıtay, "*davacı işçinin kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürülmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya [işverene] düştüğü*" tespitinde bulunmuştur.

Her şeyden önce, işyerinde psikolojik tacizin çoğu zaman kapalı kapılar ardında gerçekleşiyor olmasının ispatı çok güçleştirdiği, hatta imkânsız kıldı-

¹⁵⁴ "Karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, Fransız İş Kodu'nda ispat hakkında özel bir düzenleme getirilerek psikolojik tacizin varlığını ispat açısından geleneksel kurallardan farklı bir esasa yer verildiğini görmekteyiz (Art. L. 1152-2). Buna göre, psikolojik tacize maruz kalan bir kimsenin yalnızca psikolojik tacizin varlığına karine oluşturabilecek objektif olguların varlığını ispatlaması yeterli görülmüş, davalı (taciz eden) ise uygulamalarının objektif ve hukuk çerçevesinde olduğunu, psikolojik taciz teşkil etmediğini ispatlamakla yükümlü tutmuştur", Ergin, *op.cit.*, s.260; Savaş, *op.cit.*, s.70-71. "Yine, Belçika hukukunda işçi psikolojik tacize uğradığında bunu ispat etmek zorunda olmayıp, şikâyet edilenin yasalar tarafından yasaklanmış bir eylem veya davranışta bulunmadığını ispatlaması gerekmektedir", Ergin, *op.cit.*, s.260.

¹⁵⁵ Savaş Kutsal, *op.cit.*, s.10.

¹⁵⁶ *Loc.cit.*

¹⁵⁷ Sever, *op.cit.*, s.61.

ğı ve yaşanan olaylara tanık olanlar bulunsa bile işsizliğin had safhada olduğu, iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda işverenin misillemesinden korkulduğundan tanıklık yapacak ve gerçekleri anlatacak kişilerin bulunmasının kolay olmadığı ifade edilmelidir¹⁵⁸. İşte bu nedenlerden ötürü doktrinde, failin aynı işyerinde başka kişilere yönelik benzer davranışları, yaşananlar sonrası mağdurda meydana gelen tutum ve davranış değişiklikleri, failin mağdura yönelik tutum ve davranışlarındaki değişiklikler ve bunlar arasındaki kronolojik ilişkinin kanıtlanması gibi hususların karine olarak kabul edilmesi ve bu sayede ispat yükünün hafifletilmesi gerektiği ileri sürülmektedir¹⁵⁹.

Psikolojik tacizin bu yönünü nazara alan Yargıtay, ispat kolaylığı getirmek için işçinin ileri sürdüğü psikolojik taciz teşkil eden olayların tutarlılık göstermesini, kuvvetli bir emarenin bulunmasını gerekli ve yeterli bulmaktadır. Bir kararında Yargıtay, *“hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı getirmenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaati ve sonucuna varmıştır¹⁶⁰”*. Bu sebeple, Yüksek Mahkeme’ye göre, *“işçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır bir saldırıya uğraması mobbing varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla ilk görünüş ispatıdır¹⁶¹”*.

Yine, bir başka kararında Yargıtay, *“somut olayda davacı dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden*

¹⁵⁸ Savaş, *op.cit.*, s.109.

¹⁵⁹ *Loc.cit.*

¹⁶⁰ Yargıtay 22. HD., T. 21.02.2014, E.2014/2157, K. 2014/3434, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

¹⁶¹ Bkz: *supra* note, 44; Yargıtay 9. HD., T. 10.05.2009, E. 2008/10408, K. 2009/26968, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır” demek suretiyle, psikolojik tacizin emare ile ispatını kabul etmiştir¹⁶².

Yargıtay’ın yukarıda yer verilen kararlarında ispat kolaylığı getirdiği görülmektedir. Tam olarak sınırları çizilmiş olmamakla birlikte, ispat kolaylığı ile kastedilen; ispat yükü ile yükümlü olan tarafın düşük derecede bir ispat faaliyeti yapmasıdır ve buradaki amaç ispat zorluklarının aşılmasıdır. Zira, davanın taraflarından birinin salt iddia ettiği vakıaları ispat edememesi yüzünden davayı kaybetmesi, usul hukukunun amaçlarından biri olan adil hüküm verme amacıyla bağdaşmaz¹⁶³. Yine, ispat ölçüsünün ispat yükü taşıyan tarafın ispat zorluğu veya imkânsızlığı içinde bulunması halinde düşürülmesi, yargılamada silahların eşitliği ilkesinin de bir gereğidir¹⁶⁴.

İspat kolaylıklarının türlerini emare, ilk görünüş ispatı, fiili karineler ve tecrübe kuralları olarak saymak mümkünse de bunların birbirleriyle benzer yönlerinin olduğunu, aralarındaki farkı kesin çizgilerle ayırmanın çoğu kez zor olduğunu ve daha çok yargı kararları ile geliştirilmiş müesseseler olduklarını ve hatta bu müesseselerin yargı kararlarında birbirlerinin yerine kullanıldıklarını belirtmek gerekir¹⁶⁵. Bunlardan Yargıtay’ın psikolojik tacize ilişkin kararlarına yansıyan emare ve ilk görünüş ispatı kavramlarına kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Dolaylı ispat olarak da adlandırılan emare ispatı; iddia edilen vakıayı doğrudan ispat eden delillerle değil de, diğer komşu olayların varlığına dayalı olarak çekişmeli olay hakkında delillerin değerlendirilmesi suretiyle hâkim tarafından bir sonuca ulaşılmasını sağlamak yoluyla gerçekleştirilen ispat faaliyetidir¹⁶⁶. Emare ispatındaki emareler delil olmadığı için bunlar ispatlanması gereken vakıalardır ve bunların kanıtlanması ile uygulanacak normun koşul

¹⁶² Yargıtay 9. HD., T. 14.03.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922, Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları: 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları*, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s.478.

¹⁶³ Albayrak, *op.cit.*, s.33.

¹⁶⁴ Atalay, *op.cit.*, s.44.

¹⁶⁵ Albayrak, *op.cit.*, s.35; Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.394.

¹⁶⁶ Bilge Umar, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s.519; Topuz, *op.cit.*, s.35; Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.395; Albayrak, *op.cit.*, s.43; Üstündağ, *op.cit.*, s.542-543; Atalay, *op.cit.*, s.7-8; Başözen, *op.cit.*, s.17; Taşpınar, *op.cit.*, s.541; Yıldırım, *op.cit.*, s.121.

vakıası dolaylı olarak ispatlanmış kabul edilecektir¹⁶⁷. Emare ispatında, komşu vakalardan, hayat tecrübesi ve mantık kuralları çerçevesinde somut vakıa hakkında bir sonuç çıkarılmaya çalışılır¹⁶⁸. Örneğin, evinde yangın çıkan bir kimsenin bu yangından kısa bir süre önce evini sigorta ettirmiş olması, o sırada maddi durumunun kötü olması ve yangın günü birkaç bidon benzin satın almış olması, evin bizzat sahibi tarafından yakıldığı konusunda emarelerdir¹⁶⁹. Burada belirtilmesi gereken diğer bir önemli husus, yan vakıaların da kanunda öngörülen delillerle ispatlanması gerekeceğidir. Yani iki defa dolaylı ispat söz konusudur, önce emare vakıa, sonra da emare vakıa açısından asıl vakıa ispat edilecektir¹⁷⁰.

İlk görünüş ispatı da, dolaylı ispat türüdür¹⁷¹. Temelleri İngiliz hukukunda 19'uncu yüzyılın başlarında atılan, hızlı ve güvenli ticareti etkin kılmak ve bu alandaki tartışmalara çözüm bulmak amacı ile yargı kararları aracılığıyla geliştirilen¹⁷² ilk görünüş ispatı, tipik hayat olayları temel alınarak formüle edilmiş olup bir olaya temel teşkil eden, tekrarlanan unsurların tek tek tespitinin yapılmış ve doğruluğunun sınanmış olduğu durumlarda, o olayın oluş biçiminin belirli bir süreçte ortaya çıkan yaşam deneyimlerine göre öyle gerçekleştiğinin kabul edileceği veya inanılacağı düşüncesine dayanır¹⁷³. Bir başka ifadeyle hâkim, genel hayat tecrübesi kurallarına, işin mutad cereyanına ve mantık kurallarına uygun olarak ve serbest takdir gereğince, somut

¹⁶⁷ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.395; "Yapılan soruşturma ve toplanan delillerle, davalının 2003 yılı Nisan ayında Ali isimli kişiyle birlikte evi terkettiği ve bu kişiyle fiilen, evliymiş gibi karı koca hayatı yaşamaya başladığı ve halen dahi aynı kişiyle beraber olduğu anlaşılmaktadır. Türk Medeni Kanununun 161'inci maddesinde yeralan boşanma sebebi gerçekleşmiştir. İsteğin kabulü ile davalının zinası nedeniyle tarafların boşanmalarına karar verilmesi gerekirken, davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır", Yargıtay 2. HD., T. 21.11.2007, E. 2007/18363, K. 2007/162000, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).

¹⁶⁸ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.395.

¹⁶⁹ "Şüphesiz, bu emarelerden çıkan sonuç kuşkuludur. Zira, ev sahibinin mali sıkıntısı gerçek olsa da geçici olabilir, evin yanması sonucu sigortadan elde edeceği para onu rahatlatırsa da, sigorta yaptırmakta kötünuyetli olmayabilir, benzini otomobili için almış olabilir, evde yangın kaza sonucu çıkmış olabilir ya da o kişinin düşmanları evini ateşe vermiş olabilir. Ancak, bağımsız şekilde bir anlam ifade etmeyen bu komşu (yan) vakıalar, hayat tecrübesi kurallarına göre bir araya gelince evin sahibi tarafından yakıldığına ilişkin emare teşkil etmektedir", Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.395.

¹⁷⁰ Yıldırım, *op.cit.*, s.121.

¹⁷¹ Başözen, *op.cit.*, s.17; Üstündağ, *op.cit.*, s.543; Yıldırım, *op.cit.*, s.121.

¹⁷² Başözen, *op.cit.*, s.20-21.

¹⁷³ *Ibid.*, s.33.

bir olaydaki vakıayı ispat edilmiş sayacaktır¹⁷⁴. İlk görünüş ispatında, emare ispatından farklı olarak, olayların tipik akışı, ilk bakışta belirli bir kanaat oluşmasına imkân tanımaktadır¹⁷⁵. Burada, özellikle tipik hayat akışına göre, bir vakıa iddiasının ancak öyle gerçekleşmiş olabileceği ve ilk görüldüğü şeklin kabulü esastır¹⁷⁶. Bu nedenle ilk görünüş ispatı, ispat gücü yüksek tecrübe kurallarını gerektirmektedir¹⁷⁷. Öyle ki, emare vakıa ile ispatı gereken koşul vakıa arasında hayat kuralları çerçevesinde oldukça sıkı bir sebep-sonuç ilişkisi ilk bakışta kurulabilmektedir¹⁷⁸. İlk görünüş ispatının uygulama bulduğu en önemli alan; kusur ile nedensellik bağının ispatıdır¹⁷⁹. Örneğin, bir arabanın ağaca çarpması, araç sürücüsünün ilk bakışta kusurlu olduğu konusunda bir kanaat uyandıracaktır. Zira, aracın trafik kurallarına uygun kullanılması, özel bir sebep veya arızanın bulunmaması durumunda onun yoldan çıkması mümkün değildir. Böyle bir durumda, sürücüye atfedilebilir bir kusur ihtimali bulunmasa da söz konusu durumun varlığı delil veya emare yoksa, yani ilk görünüş ortadan kaldırılmıyorsa, ilk görünüşe uymak gerekecektir¹⁸⁰.

Görüldüğü üzere, emare ispatı ile ilk görünüş ispatı arasında belirgin farkların olduğunu söylemek çok güçtür. Nitekim, Yargıtay da bir kararında söz konusu kavramları aynı anlama gelecek şekilde kullanmıştır¹⁸¹. Bu sebeple, hukuk sistemimizde emare ve fiili karine kavramlarının varlığı hasebiyle ilk görünüş ispatının kullanılmamasının bir eksiklik teşkil etmeyeceği ileri sürülmüştür¹⁸².

Psikolojik taciz olaylarının emare ile ispatının kabul edilmesi, belirli bir zaman dilimine yayılan ve sistematik olarak gerçekleştirilen kişilik haklarına zarar vermeye elverişli hareketlerin veya olayların tutarlı bir biçimde ortaya konması ile olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları göz önüne alındığında

¹⁷⁴ Yılmaz, *op.cit.*, s.54; Üstündağ, *op.cit.*, s.543.

¹⁷⁵ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.397.

¹⁷⁶ *Loc.cit.*

¹⁷⁷ Taşpınar, *op.cit.*, s.542.

¹⁷⁸ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.397; Üstündağ, *op.cit.*, s.544.

¹⁷⁹ Başözen, *op.cit.*, s.181; Taşpınar, *op.cit.*, s.542.

¹⁸⁰ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.397.

¹⁸¹ "Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla ilk görünüş ispatıdır", bkz: *supra note*, 161.

¹⁸² Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.396.

psikolojik taciz oluştuğuna dair bir kanaat oluşturuyorsa, psikolojik tacizin ispatlandığı sonucunu doğuracaktır. Nitekim, “[psikolojik taciz mağdurunun ileri sürdüğü] iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlattıklarıyla uyumlu birden fazla doktor raporu gözönüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği (...)”¹⁸³ sonucuna varan Yargıtay birbirini doğrulayan ve tamamlayan deliller ile psikolojik taciz vakiasının ispat edilmiş sayılacağı kanısındadır.

İnceleme konusu yapılan kararda ise Yargıtay, “davacı işçinin kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürülmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya [işverene] düştüğü” tespitinde bulunmuştur. Söz konusu ifadenin lafzından, ispat külfetinin yer değiştirdiğine dair bir anlam çıkmaktadır ki, bu nitelemenin isabetli olmadığını belirtmek gerekir. Zira, ispat yükünün yer değiştirmesi ile delil ikame yükünün¹⁸⁴ yer değiştirmesi farklı şeylerdir¹⁸⁵. Şöyle ki, ispat yükü olayın ispat edilmeme riskinin kime ait olduğunu belirlerken, delil gösterme ispat yükünün yerine getirilmesinin biçimi ve yöntemidir¹⁸⁶. Delil gösterme yükü ise, aleyhte bir karar verilmesi tehlikesi yolundaki yaptırım ortadan kaldırmak amacıyla taraflardan birine düşen, kendi delil gösterme işiyle belli bir olay hakkında kendi iddiasının doğruluğu veya karşı tarafın iddiasının asılsızlığı hakkında hâkimde kanaat edinmesini sağlamak ödevi şeklinde tanımlanabilir¹⁸⁷. Bir vakıa için ispat yükü (yani onun ispat edilememiş kalmasının riski) taraflardan yalnız birinde olacağından ve ispat onun çabasıyla yahut başka suretle gerçekleşince artık o vakıa için ispat yükü kalmayacağından, gerçekte ispat yükünün taraf değiştirmesi söz konusu olamaz¹⁸⁸. İspat yükünün yer değiştirmesi, objektif ispat yükünün normlara dayanan dağılımının değişmesi anlamına gelir ki, bu kanun hükmünün değiştiril-

¹⁸³ Bkz: *supra* note, 160.

¹⁸⁴ Doktrinde ispat yükü bir üst kavram olarak algılanmakta ve objektif ispat yükü ve sübjektif objektif yükü gibi ayrımlar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, objektif ispat yükü yerine ispat yükü, sübjektif ispat yükü yerine ise delil gösterme/ikame yükü terimleri tercih edilmiştir.

¹⁸⁵ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.385; Taşpınar, *op.cit.*, s.546; Atalay, *op.cit.*, s.17; Kaçak, *op.cit.*, s.67; Yıldırım, *op.cit.*, s.77.

¹⁸⁶ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.385-386; Kaçak, *op.cit.*, s.67.

¹⁸⁷ Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.34; Atalay, *op.cit.*, s.16.

¹⁸⁸ Umar, *op.cit.*, s.552; Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.34-35; Atalay, *op.cit.*, s.15.

mesi anlamına gelir¹⁸⁹. Bu anlamda ispat yükünün yer değiştirmesi ancak özel ispat yükü kuralı ihtiva eden bir kanun hükmü ile mümkündür¹⁹⁰.

Delil gösterme yükü, soyut delil gösterme yükü ve somut delil gösterme yükü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Soyut delil gösterme yükü, derdest bir davanın gidişatına bağlı olmaksızın, taraflardan birinin aleyhte bir kararla karşılaşma tehlikesini engellemek üzere, belli bir koşul olay unsuru hakkında delil ikame etme yükü olarak tanımlanırken; buna karşılık somut delil gösterme yükü, hâkimin olaylar hakkında mevcut bir davanın belli bir aşamasında belli bir derecede bilgi sahibi olduğu bir yargılamada, gösterilen delillerin durumuna göre, (özellikle karşı ispat faaliyeti için) tarafların hangisinin delil göstermeye davet edileceği ile ilgilidir ve somut delil ikame yükünün ispat yükü kuralları ile bir ilgisi olmayıp tamamen delillerin değerlendirilmesi faaliyetine bağlı olduğu için taraflar arasında yer değiştirmesi mümkündür¹⁹¹. İspat bir şekilde gerçekleşince, ispat yükünü taşıyanın hasmı durumundaki karşı tarafa davayı kaybetmek için karşı ispatta veya aksini ispatta bulunmak üzere delil sunmak düşer¹⁹² ki, bu durumda delil ikamesi yükü ona geçmiş olacaktır¹⁹³.

Somut delil gösterme yükünün karşı tarafa geçtiği durumlara örnek olarak, ilk görünüş ispatının şartlarının oluştuğu, ispat güçlüğü veya imkânsızlığı bulunan durumlar, delillerin karşı tarafın hâkimiyet sahasında olduğu durumlar, tecrübe kurallarına göre olağan durumun aksinin iddia edildiği durumlar gösterilebilir¹⁹⁴. Bu durumlarda hâkim, delil gösterme yükü altında olup başarısız olan, ancak ispat yükünü taşımayan taraf aleyhine karar verirken, belirsizlik hali ve dolayısıyla ispat yüküne dayan bir karar veremez. Bu du-

¹⁸⁹ Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.248; Atalay, *op.cit.*, s.15.

¹⁹⁰ Atalay, *op.cit.*, s.15; Başözen, *op.cit.*, s.94.

¹⁹¹ Pekcanitez & Atalay & Özkes, *op.cit.*, s.386-387; Başözen, *op.cit.*, s.91; Atalay, *op.cit.*, s.18; Kaçak, *op.cit.*, s.68.

¹⁹² “Örneğin, inkârla yetinen borçluya karşı borcun ödenmesini isteyen alacaklı, kendi hakkının varlığına ilişkin olayları ispat ettikten sonra, ispat yükü diye bir sorun kalmamıştır; gerçekten, ispat yükü, ispatsızlığın riskinden başka bir şey değildir. Fakat bu varsayımda delil gösterme yükü, taraf değiştirmiş olarak vardır ve borçlu, bir karşı ispatta bulunarak, kendi aleyhine karar verilmesi tehlikesini ortadan kaldırmak yükü altındadır. Dikkat edilirse, bu varsayımda borçlu, alacağın yokluğuna ilişkin ispat yükünü yüklenmemiştir; dediğimiz gibi, bu durumda artık ispat yükü söz konusu olmayacağı bir yana, borçlu, yalnızca alacaklının delillerini çürütmekle de yetinebilir; bunu yapabilirse, belirsizlik (meşkuhiyet) durumu ve onunla birlikte (alacaklıya yüklenmiş olarak) ispat yükü de geri gelir; fakat ispat yükünün taraf değiştirmesi asla söz konusu olmaz”, Umar & Yılmaz, *op.cit.*, s.34-35.

¹⁹³ Umar, *op.cit.*, s.552.

¹⁹⁴ Başözen, *op.cit.*, s.96; Atalay, *op.cit.*, s.20-21.

rumda verilecek karar; bir tarafın olay iddiasının aksinin doğru olmadığını ispat yükünü taşımayan karşı tarafça ileri sürülen delillerle ispat edilememesi dolayısıyla, asıl ispatın yerine getirilmiş kabul edildiği gerekçesine dayanır¹⁹⁵.

Bu açıklamalar ışığında, karardaki “işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü” ifadesinin ispat yükünün yer değiştirmesi şeklinde değil de, delil ikame yükünün yer değiştirmesi şeklinde anlaşılması gerektiği, “ispatlandığı varsayılan psikolojik tacizin gerçekleşmediği yolunda aksini ispat amaçlı delil sunma yükünün davalıya düştüğü” minvalinde bir ifadenin kullanılmasının daha isabetli olacağı kanısındayız. Bu aşamadan sonra işverene düşen; mağdurun psikolojik tacize uğradığına ilişkin hâkimde oluşan kanaati sarsmaya veya çürütmeye yönelik elverişli delil sunma ve karşı ispatta bulunma faaliyetleridir. Şayet, işveren bu faaliyetlerde başarılı olamaz ise, hâkimin mağdurun iddiasının doğru olduğu yönündeki kanaatinin sarsılamamış veya çürütülememiş olması hasebiyle psikolojik tacizin uygulanmış sayılması gerektiği yönünde karar vermesi gerekmektedir.

Bu başlık altında son olarak irdelenmesi gereken husus; psikolojik taciz vakıalarının emare ile ispatında gerekli olan emarenin “kuvvet derecesidir”. Zira, Yargıtay yukarıda yer verilen kararlardan birinde “kuvvetli bir emare bulunması gerekmektedir¹⁹⁶” ifadesini kullanmışken; bir diğer kararında psikolojik taciz hakkında “yeterli emare bulunmaktadır¹⁹⁷” demiştir. Şu halde, emare ile ispatın, “kuvvetli” seviyede mi yoksa “yeterli” seviyede mi olması gerektiği sorunu ile karşılaşılmaktadır. Kararlara yansıyan mezkûr ifadelerin, aralarındaki seviye farkı göz önüne alınarak bilinçli olarak seçildiğini söylemek çok güçtür. Esasen, emare ile ispatta böylesi bir seviyenin aranmadığını

¹⁹⁵ “Bir hekimin mesleki alanda tıbbi müdahaleden sorumluluğuna yönelik açılan tazminat davalarında ya da özellikle delillerin bir işletmenin bünyesinde oluştuğu, zarar gördüğünü iddia eden hastanın elinde iddiasını ispatlamaya elverişli delilin bulunmadığı, tıbbi müdahale ile zarar arasındaki nedenselliği veya hekimin kusurunu ispatlamaya yarayacak elverişli delillerin, belgelerin tıbbi müdahalede bulunan hekimin hakimiyet alanında bulunduğu durumlarda yer değiştiren, karşı tarafa geçen yük ispat yükü olmayıp; somut delil gösterme yüküdür. Zira delil gösterme yükü kendisine düşen taraf delil gösterme ve karşı ispat faaliyetinde başarısız olursa, hakim vereceği karar, ispat yükü kuralı gereği belirsizlik hali sebebine değil; aksine, davalının iddiasının doğru olarak kabul edilmesi gerektiği yolundaki ilk görünüş ispatı, hayat tecrübesi kuralları ya da fiili karineler yardımıyla hakim bir kanaata ulaşmış olması; fakat bu kanaatin delil gösterme yükü kendisine düşen tarafın ispat faaliyeti ile sarsılamamış veya çürütülememiş olmasına bağlıdır”, Başözen, *op.cit.*, s.97; Atalay, *op.cit.*, s.12-13, 21.

¹⁹⁶ Bkz: *supra note*, 161.

¹⁹⁷ Bkz: *supra note*, 162.

ve doktrinde de bu yönde seviye derecelendirilmesine rastlanılmadığını belirtmek gerekir. Zira emare ile ispatta, asıl vakıya bağlı olan yan vakıaların ispatlanması söz konusudur ve bu yan vakıaların ispatlanması ise tam ispat ile olacaktır. Burada mündemiç bulunan mana; yan vakıaların ispatında kuvvetli veya yeterli ispat yapılmasının aranmadığı, bunların da ispatının tam ispat rejimine bağlı olduğudur. Öte yandan, söz konusu kavramlar, yan vakıalar ile asıl vakıa arasındaki bağlantının kuvvetini belirtmek için bir başka deyimle, yan vakıaların psikolojik tacizin gerçekleşmiş olduğunu ne derece ispatladığını ifade etmek için kullanılmış olabilir. Bu durumda belirtmek icap eder ki, yan vakıaların asıl vakıayı ne zaman ispatlamış sayılması gerektiğini gösteren seviye; hâkimde asıl vakıanın oluştuğuna dair kanaatin oluşmasını sağlayan seviyedir. O halde, eğer emare ile ispat söz konusu olduğunda, ispatı yapılan yan vakıalar, hâkimde psikolojik taciz uygulandığına dair bir kanaat oluşturmaya yeterli ise emare ile ispat yapılmış sayılmalıdır.

Sonuç olarak, yukarıda yapılan tüm açıklamalar ile psikolojik taciz vakıalarındaki ispat zorluğunu ve işçi lehine yorum yapma ilkesini nazara alarak, bu hususta kanaatimiz odur ki, “yeterli emare ile” psikolojik taciz vakıalarının ispat edilmiş sayılması yerinde olmuştur.

VI. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VAKALARINDA DELİL

Çözümü gereken hukuki sorunlardan sonuncusu; psikolojik taciz vakıalarında “şüpheden uzak kesin delillere” dayanılması gerekip gerekmediğine ilişkindir. Nitekim, ilk derece mahkemesi, “*davacı ve davalı tanık anlatımları ile mevcut delillerin birlikte değerlendirilmesinden davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır saldırıya uğradığını yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı*”ndan bahisle davayı reddetmiş; Yargıtay ise “*mobbing iddialarında şüpheden uzak deliller aranmayacağı, (...) mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, (...) tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği*” kanaatine vararak bozma kararı vermiştir.

Karşı oyda ise, özetle, davacının iş ortamına uyum sağlamadığı, davacının hedef kişi olarak seçilip kendisine karşı sistematik bir biçimde yıldırma

hareketlerinin yapıldığına dair delil bulunmadığı, davacının kişilik haklarının veya sağlığının ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konmadığı belirtilmiştir.

Öncelikle, bir iddianın doğru olduğuna hâkimi inandırmak için başvuru- rulan ispat araçlarına “delil” dendiği¹⁹⁸ belirtilmelidir. Nitekim, HMK’nın 187/T’inci maddesinde “İspatın konusunu tarafların üzerinde anlaşılmadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek vakıalar oluşturur ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilir” ifadesinde bu esas belirlenmiştir. Deliller sayesinde geçmişte ve mahkeme dışında gerçekleşmiş olaya ayna tutulmak suretiyle hâkimde bir kanaat uyandırılır¹⁹⁹. Deliller kesin ve takdiri deliller olmak üzere ikiye ayrılır. Kanuni delil de denilen kesin deliller; şartlarını, hükümlerini ve sonuçlarını kanunun belirlediği ve bu şartların mevcut olması durumunda hâkimin bağlı olduğu ve dolayısıyla takdir yetkisine sahip olmadığı delillerdir²⁰⁰. Takdiri deliller ise, koşullarını ve hükümlerini kanunun tayin etmediği deliller olup bu tür deliller hâkimi bağlamaz ve hâkim bunları serbestçe takdir eder²⁰¹. Yani hâkim bu tür delilleri, zihni ameliyelerde bulunmak, hayat tecrübelerinden oluşan kanaatiyle mukayeseler yapmak suretiyle serbestçe, fakat yine rasyonel esaslar dairesinde takdir eder²⁰². İkrar (HMK m.188), senet (HMK m.199-224), yemin (HMK m.225-239) ve kesin hüküm (HMK m.303) kesin deliller iken; tanık (HMK m.240-265), bilirkişi (HMK m.266-287), keşif (HMK m.288-292) ve uzman görüşü (HMK m.293) takdiri delillerdir²⁰³. Türk Medeni Usul Hukuku, genel olarak delil sistemlerinden serbest delil sistemini benimsemiş, delillerin değerlendirilmesi bakımından ise belirli miktarı geçen hukuki işlemler açısından kanuni delil sistemini, bunun dışında ise delillerin serbestçe değerlendirilmesini esas alan bir anlayışı kabul etmiştir²⁰⁴.

¹⁹⁸ İlhan E. Postacıoğlu, *Medeni Usul Hukuku Dersleri*, 6. Bası, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1975, s.528; Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.398; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.376; Kaçak, *op.cit.*, s.71; Kılıç, *op.cit.*, s.1869; Üstündağ, *op.cit.*, s.542; Taşpınar, *op.cit.*, s.544; Konuralp, *op.cit.*, s.8.

¹⁹⁹ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.398; Kılıç, *op.cit.*, s.1869.

²⁰⁰ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.404; Postacıoğlu, *op.cit.*, s.568; Kılıç, *op.cit.*, s.1872; Görgün, *op.cit.*, s.302.

²⁰¹ Pekcanitez & Atalay & Özekes, *op.cit.*, s.405; Kuru & Arslan & Yılmaz, *op.cit.*, s.386; Görgün, *op.cit.*, s.302.

²⁰² Postacıoğlu, *op.cit.*, s.530.

²⁰³ Kılıç, *op.cit.*, s.1872.

²⁰⁴ Kılıç, *op.cit.*, s.1872-1873.

Yukarıda da açıklandığı üzere, ispat kolaylıkları kavramı aynı zamanda doğrudan ispat ve dolaylı ispat kavramları ile de yakından ilişkilidir. Buna göre ispat, doğrudan iddia edilen olaya delalet eden deliller aracılığıyla yapılırsa doğrudan ispatın; buna karşılık, iddia edilen olayı yansıtan ve kendisinden olayın oluşu hakkında doğrudan kanaat edinilebilecek delillerden ziyade diğer komşu olayların varlığına dayalı olarak çekişmeli olay hakkında delillerin değerlendirilmesi suretiyle hâkim tarafından bir sonuca ulaşılması yoluyla gerçekleştirilen ispat faaliyetinde ise dolaylı ispatın söz konusu olduğu bir kez daha hatırlatılmalıdır²⁰⁵.

Bir delil eğer doğrudan doğruya ispat edilmek istenen vakıayı gösteriyorsa direkt (doğrudan, vasıtasız) delilden; buna karşılık, ispatı istenilen olayı değil de ona komşu bir vakıayı ispat ediyorsa endirekt (dolaylı, vasıtalı) delilden söz edilir²⁰⁶.

Yalnız, bu aşamada aydınlatılması gereken bir husus vardır: Medeni usul hukuku alanında, emare müessesesi ile yan vakıaların kastedildiği görülmektedir. Oysa, bilinmektedir ki, ceza usulü alanında emare (belirti) ile kastedilen; dış dünyada varlığı olan bir olaydır ve mahkemeler dava konusu olayı belirlemede bunlardan da yararlanabilir, başka bir ifadeyle, vasıta olarak kullanılabilirler²⁰⁷. Bu nedenle, emare ceza usulü alanında bir delil çeşididir²⁰⁸. Belirti delilleri, ispat edilecek olayı dolayısıyla gösterirler²⁰⁹. Yani hakkında karar verilmesi gereken esas olaya bağlı olan yan olayları açıklayan delillerdir²¹⁰ ve tek başlarına ispat kuvvetleri olmadığı, birbirlerini tamamladıkları takdirde delil sayılabilecekleri belirtilmiştir²¹¹. Şu halde, ceza usulü alanında emarenin dolayısı ile ispat aracı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır²¹². Oysa medeni usul alanında, dolaylı ispat başlığı altında incelenen emarenin bir ispat

²⁰⁵ Bkz: *supra* note, 166, 167.

²⁰⁶ “Örneğin iddia edilen olayı belgelendiren bir senet delili, direkt delil; zinanın ispatı için onu gösteren yakın vakıaların ispatı için kullanılan delil ise endirekt delildir”, Taşpınar, *op.cit.*, s.544.

²⁰⁷ Nurullah Kunter, *Ceza Muhakemesi Yazılı Hukukunda Önemli Değişiklikler*, Sermet Matbaası, İstanbul 1973, s.415; Feridun Yenisey & Ayşe Nuhoğlu, *Ceza Muhakemesi Hukuku Ders Kitabı*, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2014, s.191.

²⁰⁸ *Loc.cit.*

²⁰⁹ “Örneğin, fren izlerinden otomobilin hızı öğrenilir”, Yenisey & Nuhoğlu, *op.cit.*, s.192.

²¹⁰ Nur Centel & Hamide Zafer, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, 9. Bası, Beta, İstanbul 2012, s.200.

²¹¹ Kunter, *op.cit.*, s.415; Yenisey & Nuhoğlu, *op.cit.*, s.192.

²¹² Konuralp, *op.cit.*, s.20.

konusu ve vakıa olduğı ve fakat, ceza usulü alanındaki gibi delil vasıtası olmadığı²¹³ muhtemel bir anlam kargaşasını önlemek için belirtilmelidir²¹⁴.

İspat ölçüsü ve delillerin değerlendirilmesi arasında sıkı bir ilişki vardır. Ancak, ispat ölçüsü ile delillerin değerlendirilmesi farklı içeriklere sahiptir ve bunları birbirinden ayırmak gerekir²¹⁵. Şöyle ki, ispat ölçüsü; bir vakıa iddiasının ne zaman ispatlanmış sayılacağını anlatırken, delillerin değerlendirilmesi ise somut davada gereken kanaat derecesine ulaşılıp ulaşılmadığı, yani iddianın doğruluğunun ispatlanıp ispatlanmadığı meselesi ile ilgilidir²¹⁶.

Yukarıda, Yargıtay'ın içtihatları ile psikolojik taciz vakıalarında emare ispatını kabul ettiğı ortaya konmuştu²¹⁷. Şu aşamada ileri sürülecek deliller, dava konusu talebe vücut veren veya onu ortadan kaldıran müdafaa sebebine dâhil vakıalara ilişkin olmayıp, bu vakıalara çıkarımlar ile ulaşmak imkânını veren vakıalar hakkındadır²¹⁸. Dolayısıyla, psikolojik tacizin söz konusu olduğı bir durumda mağdurun yan vakıaları ispata elverişli delilleri mahkemeye sunması ile dolaylı ispat yapılmış sayılacaktır. Bu görüş doğrultusunda, birbirini doğrulayan ve tamamlayan tanık beyanları, doktor ve sağlık raporu ya da bilirkişi raporu, kamera kayıtları, işten ayrılma belgesi, e-mailler gibi dosya içeriğinde yer alan tüm delillerin psikolojik taciz iddiasını ispat edip etmediğini değerlendirmek gerekecektir²¹⁹.

Nitekim, bir başka kararında “[psikolojik taciz mağdurunun ileri sürdüğü] iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlattıklarıyla uyumlu birden fazla doktor raporu gözönüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiğı ...²²⁰” sonucuna varan Yargıtay, birbirini doğrulayan ve tamamlayan deliller ile psikolojik taciz vakıasının ispat edilmiş sayılacağı kanısındadır.

²¹³ Yıldırım, *op.cit.*, s.121.

²¹⁴ “Kavram olarak medeni usul hukuku ile ceza usul hukuku alanları arasında bir farklılık olmaması gerekir. Başka bir deyişle, ‘emare’ kavramı ve bunun tanımı aynı ülkenin hukuk ve yargılama düzeni içinde farklı anlamlar taşıyamaz; tıpkı tanık, senet ve delil kavramlarında olduğı gibi. Ancak, emarenin ispat değeri hukuk ve ceza davalarında farklı olabilir”, Konuralp, *op.cit.*, s.22.

²¹⁵ Atalay, *op.cit.*, s.38; Yıldırım, *op.cit.*, s.73.

²¹⁶ Atalay, *op.cit.*, s.38-39.

²¹⁷ Bkz: *supra note*, 160-162.

²¹⁸ Üstündağ, *op.cit.*, s.542-543.

²¹⁹ Savaş Kutsal, *op.cit.*, s.10.

²²⁰ Bkz: *supra note*, 160.

Şu halde, psikolojik taciz mağdurunun tam ispat faaliyetine girişeceği, kendisine psikolojik taciz uygulandığını doğrudan gösteren delillerle ispatlaması gerektiği; böylesi bir ispat mümkün değil ise, emare ile ispatı kabul eden Yargıtay içtihadı gereğince, psikolojik taciz vakiasını dolaylı yoldan yani çevre vakıaların ispatı yoluyla, o vakıanın gerçekleşmiş olduğuna dair kesinlik sınırında bir ihtimal olmasa bile ağır basan ihtimal çerçevesinde hâkimi ikna etmesi gerekecektir. Eğer bunda başarılı olunabilirse, psikolojik taciz vakiası ispatlanmış sayılacaktır. Bu aşamadan sonra, psikolojik taciz yapılmadığına dair delil ikame yükü davalıya (karşı tarafa) geçecek ve davalının, hâkimde oluşan psikolojik tacizin oluştuğu yönünde kanaati karşı deliller ile sarsması veya çürütmesi gerekecektir²²¹.

VII. SONUÇ

- (1) İşyerinde psikolojik taciz, “bir çalışanın, işveren veya diğer çalışanlar tarafından kasıtlı, sistematik ve tekrarlanmak suretiyle uygulanan kişilik haklarını zedelemeye elverişli şekillerde olumsuz girişimlere maruz kalmasıdır” şeklinde tanımlanabilir.
- (2) Türk Borçlar Kanunu’nun “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417’nci maddesi, psikolojik taciz niteliğinde uygulamaları, kişilik değerini ihlal eden sebepler arasında açıkça saymıştır. Söz konusu madde uyarınca, işverenin öncelikle psikolojik tacizi önlemek için gerekli önlemleri alması gerektiği, alınan önlemlere rağmen psikolojik tacizin gerçekleşmesi halinde işverenin mağdurun daha fazla zarar görmesini önlemekle yükümlü olduğu belirtilmelidir.
- (3) Psikolojik tacizden söz edebilmek için mağdurun kişilik haklarının ağır bir şekilde ihlal edilmiş olmasına gerek olmayıp; diğer şartların da bulunması kaydıyla, mağdurun kişilik haklarına yönelik haksızlığın mevcut olması yeterlidir.
- (4) İspat yüküne ilişkin genel kural; iddia edilen vakıadan kendi lehine sonuç çıkaran tarafın ispat yükünü taşıyacağıdır. Psikolojik taciz olaylarına ilişkin ispat hususunda özel bir düzenleme mevcut olmadığı için genel kural geçerli olacak, yani mağdur psikolojik tacize uğradığını ispatla yükümlü olacaktır. Burada aranacak ispat ise tam ispattır. Ancak, psikolojik taciz vakıalarının ispatının genellikle çok güç olması gerçeği karşısında Yargıtay’ın içtihatlarıyla ispat kolaylığı getirdiği ve emare ile ispatı kabul ettiği görülmektedir.
- (5) Psikolojik taciz olaylarının emare ile ispatının kabul edilmesinin sonucu şudur: Belirli bir zaman dilimine yayılan ve sistematik olarak gerçekleştirilen,

²²¹ Yıldırım, *op.cit.*, s.76.

kişilik haklarına zarar vermeye elverişli hareketler veya olaylar tutarlı bir biçimde ortaya konur ve bunlar olayların tipik akışını ve tecrübe kurallarını göz önüne alan hâkimde psikolojik taciz oluştuğuna dair bir kanaat oluştu-rursa, psikolojik taciz ispatlanmış sayılır.

- (6) Psikolojik tacizin mağdur tarafından emare ile ispatının ardından faile (karşı tarafa) geçen ispat yükü değildir. Burada faile geçen yük; (karşı) delil ikame/ gösterme yüküdür. Böylesi bir durumda işverene düşen; psikolojik tacize uğ-ranıldığı yönünde hâkimde oluşan kanaati sarsmaya veya çürütmeye yönelik elverişli delil sunmak ve karşı ispatta bulunmaktır. Eğer, fail bu faaliyetinde başarılı olamazsa, hâkimin delil ikame yükü altında olup da başarısız olan failin ispat yüküne dayanan bir karar vermemesi ve fakat, mağdurun iddia-sının doğru olarak kabul edilmesi yönündeki kanaatinin sarsılamamış veya çürütülememiş olması dolayısıyla psikolojik tacizin uygulanmış sayılması gerektiği yönünde bir karar vermesi gerekmektedir.
- (7) Yargıtay, psikolojik tacize ilişkin bir kararında “kuvvetli emare bulunması gerekmektedir” ifadesini kullanmışken; yine aynı husustaki başka bir ka-rarında “yeterli emare” ifadesini kullanmıştır. Emare ile ispatta asıl vakıa ile ilişkili yan vakıaların ispatlanması ve bu yan vakıaların da tam ispat ile ispatlanması söz konusu olduğu için “kuvvetli” ve “yeterli” ifadelerinin yan vakıalar ile iddia olunan asıl vakıa arasındaki ilişkinin derecesini ifade ettiği şeklinde anlaşılması gerektiği kanısındayız. Eğer yan vakıaların ispatı psiko-lojik tacizin gerçekleştirildiği hususunda hâkimde “yeterli” derecede bir ka-naat oluşturuyorsa psikolojik tacizin emare ile ispatlandığı kabul edilmelidir.
- (8) Psikolojik taciz vakıalarında, takdiri deliller söz konusu olacaktır. Bir kara-rında Yargıtay’ın da belirttiği üzere, şüpheden uzak delil aramak, ceza hu-kukuna aittir. Psikolojik tacizin oluştuğuna dair hâkimin vicdani kanaatinin oluşmasına yetecek kadar bir ispatı mümkün kılan deliller, psikolojik taciz vakıalarında gerekli ve yeterlidir. Bu bağlamda, birbirini doğrulayan ve ta-mamlayan şahit anlatımları, birbirleriyle ve anlatımlar ile uyumlu ve aynı bulgulara işaret eden doktor/sağlık raporları gibi deliller ile psikolojik taciz vakıası ispatlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- “Özelde Erkek Kamuda Kadın Mobbing Mağduru”, Radikal, 06.10.2013, http://www.radikal.com.tr/ekonomi/ozelde_erkek_kamuda_kadinmobbing_magduru-1154208 (e.t.: 25.04.2015).
- AKGEYİK, Tekin & GÜNGÖR DELEN, Meltem & UŞEN, Şelale, *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*, Özyurt Matbaacılık, Ankara 2013.
- ALBAYRAK, Hakan & YUVALI, Ertuğrul, *İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.34, Y. 2012, ss.73-112.
- ALBAYRAK, Hakan, *Medeni Usul ve İcra İflas Hukukunda Yaklaşık İspat*, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.
- ALTIPARMAK, Ayşe & KÜZECİ, Deniz, *Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y. 4, S.35, Temmuz 2009, ss.47-56.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu, *Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Eylül 2012, ss.47-55.
- ATALAY, Oğuz, *Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001.
- AYDINLI, İbrahim, *İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Komıyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.6, Y. 2005, ss.21-42.
- BAŞÖZEN, Ahmet, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.
- BAYKAL, Cem, *Eski Bir Suç, Yeni Bir Tanım: Mobbing*, Türk Kütüphaneciliği, C.28, S.4, Y. 2014, ss.629-634.
- BAYRAM, Selahattin, *Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi*, Mali Çözüm Dergisi, S.104, Mart Nisan 2011, ss.317-325.
- BOZKURT, H. Argun, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.
- BÜYÜKKILIÇ, Gül, *İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.33, Y. 2012, ss.71-160.

- CANİKLİOĞLU, Nürşen, *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirmesi*, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2001, ss.78-109.
- CENTEL, Nur & ZAFER, Hamide, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, 9. Bası, Beta, İstanbul 2012.
- CENTEL, Tankut, *Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, Aralık 2011, ss.13-18.
- CRAWSHAW, Laura, *Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions*, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 61, No. 3, 2009, ss.263-267.
- ÇİL, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları: 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları*, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011.
- ÇOBANOĞLU, Şaban, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş, İstanbul 2005.
- DEMİR, Şamil, *Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi*, Ankara Barosu Dergisi, Y. 67, S.2, Bahar 2009, ss.139-145.
- DEMİRCİOĞLU, Huriye Reyhan, *Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XI, S.1-2, Y. 2007, ss.113-146.
- DULAY, Dilek, *İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı*, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y. 5, S.42, Şubat 2010, ss.15-19.
- ERGİN, Hediye, *Oldukça Eski, Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgı: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Beta, İstanbul 2010, ss.245-265.
- ESER, Oktay, *Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni*, http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (e.t.: 20.04.2015).
- EZER, Marius & EZER, Oana Florentina, *Workplace Harassment: Mobbing Phenomenon*, Perspectives of Business Law Journal, V. 1, I. 1, Kasım 2012, ss.298-304.
- GÖRGÜN, L. Şanal, *Medeni Usul Hukuku*, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.
- GUERRERO, Maria Isabel S., *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, Boston College International and Comparative Law Review, Volume 27, 2004, ss.477-500.
- GÜVEYİ, Ümit, *Memur Disiplin Hukukunda Mobbing*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII, S.1-2, Y. 2013, ss.1455-1481.

- GÜZEL, Ali & ERTAN, Emre, *İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.14, Y. 2007, ss.509-549.
- HART, Peter M. & COOPER, Cary L., *İşyerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru*, in: Neil Anderson, et.al., (ed.) *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, 2. Cilt: Örgüt Psikolojisi, Literatür Yayıncılık, İstanbul 2009, ss.109-132.
- IZGAR, Hüseyin, *Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik*, in Hüseyin İzgar (ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 3. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya 2012, ss.127-139.
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, 2009, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, <http://www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing1.doc> (e.t.: 25.04.2015).
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan 2011, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf (e.t.: 25.04.2015).
- KAÇAK, Nazif, *Hukuk Davalarında İspat Rehberi*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006.
- KARATUNA, Işıl & TINAZ, Pınar, *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara 2010.
- KARSLIOĞLU YENİ, Güldane, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Türk Metal Yayınları, Ankara 2013.
- KASAPDOĞLU TURHAN, Mine, *Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuku Korunma Yolları*, TBB Dergisi, S.105, Y. 2013, ss.89-128.
- KESER, Aşkın, *Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları*, Türk Metal Yayınları, Ankara 2014.
- KILIÇ, Halil, *6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu*, Cilt II, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.
- KILIÇOĞLU, Mustafa & ŞENOC AK, Kemal, *İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.
- KONURALP, Haluk, *Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.
- KUNTER, Nurullah, *Ceza Muhakemesi Yazılı Hukukunda Önemli Değişiklikler*, Sermet Matbaası, İstanbul 1973.
- KURU, Baki & ARSLAN, Ramazan & YILMAZ, Ejder, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, 21. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2010.
- LEYMANN, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, V. 5, I. 2, 1996, ss.165-184.

- LİMONCUOĞLU, Alp, *İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar*, TBB Dergisi, Y. 25, S.105, Mart-Nisan 2013, ss.51-88.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa, *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIV, S.1-2, 2010, ss.231-270.
- ÖZTÜRK, Gamze Yeşim & BULUT, Sefa, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.2012-1, S.24, ss.53-70.
- PEKCANİTEZ, Hakan & ATALAY, Oğuz & ÖZEKES, Muhammet, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, 2. Bası, Ankara 2014.
- POSTACIOĞLU, İlhan E., *Medeni Usul Hukuku Dersleri*, 6. Bası, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1975.
- Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Matsa Basımevi, Ankara 2012, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing (e.t.: 25.04.2015).
- REYHANİ YÜKSEL, Sera, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.39, Y. 2013, ss.57-80.
- SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Toprak İşveren, S.105, Mart 2015, ss.4-12.
- SAVAŞ, Fatma Burcu, *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta, İstanbul 2007.
- SEVER, Rabia, *İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.34, Y. 2012, ss.33-72.
- SEVİMLİ, K. Ahmet, *İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum, S.24, 2010/1, ss.295-308.
- SEVİMLİ, K. Ahmet, *Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, Çalışma ve Toplum, S.36, 2013/1, ss.107-148.
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2014.
- ŞAHİN, Mustafa & SARI, Serkan Volkan, *Basında Mobbing Olgusu ve Toplumdaki Yansımaları*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.18, Aralık 2009, ss.11-27.
- TAŞKIN, Ahmet, *Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, ss.57-71.
- TAŞPINAR, Sema, *Filili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü*, AÜHFD, 1996/1-4, ss.533-572.

- TEMİZEL, Yavuz, *Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri*, Adalet Dergisi, S.45, Y. 2013, ss.188-223.
- TINAZ, Pınar & BAYRAM, Fuat & ERGİN, Hediye, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta, İstanbul 2008.
- TINAZ, Pınar, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Çalışma ve Toplum, S.10, 2006/3, ss.11-22.
- TOPUZ, Gökçen, *Medeni Usul Hukukunda Karinelerle İspat*, Yetkin Yayınları, Ankara 2012.
- Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499)*, TBMM, S.Sayısı: 321, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (e.t.: 25.04.2015).
- UMAR, Bilge & YILMAZ, Ejder, *İspat Yükü*, Kazancı Matbaacılık Sanayi, İstanbul 1980.
- UMAR, Bilge, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.
- USLU, T. Nazmi, *Yeni Hukuk Lûgatı ve Hukuk Terimleri Sözlüğü*, Site Yayınları, İstanbul 1964.
- UYAR, Turgut, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Cilt II, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.
- ÜNAL, Canan, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.37, Y. 2013, ss.17-73.
- ÜSTÜNDAĞ, Saim, *Medeni Yargılama Hukuku*, Cilt I – II, Formül Matbaası, İstanbul 1986.
- VARTIA-VAANANEN, Maarit, *Workplace Bullying – A Study on the Work Environment, Well-Being and Health*, People and Work Research Reports 56, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2002.
- YENİSEY, Feridun & NUHOĞLU, Ayşe, *Ceza Muhakemesi Hukuku Ders Kitabı*, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2014.
- YILDIRIM, Mehmet Kamil, *Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi*, Kazancı, İstanbul 1990.
- YILMAZ, Zekeriya, *Hukuk Davalarında İspat ve Deliller Rehberi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- ZEVLİLİLER, Aydın & GÖKYAYLA, K. Emre, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*, 12. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2013.

Kararlar:

- Yargıtay HGK., T. 25.09.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 2. HD., T. 21.11.2007, E. 2007/18363, K. 2007/162000, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 9. HD., T. 30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307 (Ankara 8. İş Mahkemesi, T. 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625), Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 9. HD., T. 14.03.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922, ÇİL, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları: 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları*, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s.477-478.
- Yargıtay 9. HD., T. 10.05.2009, E. 2008/10408, K. 2009/26968, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 9. HD., T. 04.11.2010, E. 2008/37500 K. 2010/31544, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 9. HD., T. 04.02.2014, E. 2012/2473, K. 2014/2959, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 22. HD., T. 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).
- Yargıtay 22. HD., T. 21.02.2014, E. 2014/2157, K. 2014/3434, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com> (e.t.: 25.04.2015).