



# MOBBİNG

**Yusuf ÇOLAKI\* Gül Esra SARICA\*\***

\*Tarım ve Orman Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı-Bařmüfettiř

\*\*Tarım ve Orman Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı-Müfettiř

mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü”<sup>2</sup>

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararında ise “Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. ... Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.”<sup>3</sup>

Şeklinde tanımlanmaktadır.

## 1.2. Mobbingin Unsurları

İş ortamında karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir. Bunlar:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalı ya da ciddi bir zarar tehlikesi içermelidir.<sup>4</sup>
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.<sup>5</sup>

Görüldüğü üzere mobbing oluşturan davranışların “bir bütün olarak” ele alınması gerekmektedir. Bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için ortaya koyulan eylemin kasıtlı ve belli bir amaca yönelik olması gerekmele birlikte bu eylem/eylemler de sistematik ve belli bir süreye yayılmış olmalıdır. Ayrıca, bu davranışların toplamı bireyin kişilik haklarına, haysiyetine ya da sağlığına zarar verici nitelikte olmalıdır.<sup>6</sup> Ancak Yargıtay’ın bir kararında mobbinge yönelik; “...Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu...” ifadesine yer verilmiştir.<sup>7</sup>

2 Anayasa Mahkemesinin T.05.12.2017, B.2014/10590 No.lu Kararı.

3 Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin E.2017/40481, K.2018/199 No.lu Kararı.

4 Anayasa Mahkemesinin T.14.09.2022, B.2018/27032 No.lu Kararı.

5 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2014, s. 9.

6 Ece Göztepe Çelebi, “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı*, Sayı: 32, 2015, s. 337.

7 Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin T.27.12.2013, E.2013/693, K.2013/30811 No.lu Kararı.

Süreklilik ve sıklık konusu Türk yargı kararlarına da açıkça yansımıştır. Örneğin, Yargıtay'ın 9. Dairesinin bir kararında; *"Davacının konumu itibariyle talimatların sırf küçük düşürme amaçlı olduğu kabul edilecek olsa dahi mobbingde her şeyden önce süreklilik esastır. Kaldı ki, böyle bir sonuç çıkarmaya çalışmak zorlama bir yorum olacaktır. Yöneticinin görevini yapmak için otoriter olması... mobbingin uygulandığı anlamına gelmez"* denilerek süreklilik vurgusu yapılmıştır.<sup>8</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararında da; *"...Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez."* denilmektedir.<sup>9</sup>

Danıştay'ın bir kararında; *"...Davacının talebi üzerine, hakkında yürütülen soruşturmalarla ilgili iş ve işlemlerin bağlı Bakanlık denetim hizmetleri birimince yeniden incelenmesi neticesinde; davacı hakkındaki soruşturmayı yürüten teftiş elemanlarının usulüne uygun olarak dosya içeriğinde yer alan tespit ve bulgulara göre değerlendirmelerde bulunduğu, bu kişilere atfedilebilecek herhangi bir kusur olmadığına da bir başka soruşturma raporuyla tespit edildiği, davacı hakkında amiri olan Genel Müdür ve davalı idare Teftiş Kurulu tarafından sistematik olarak ve yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun açık şekilde ortaya konulmadığı gibi davacının bu olaylardan kaynaklanan manevi zarara uğradığına ilişkin somut bir delilin de bulunmadığı ve hakkında yürütülen soruşturmalara kendi filleriyle sebebiyet verdiği anlaşıldığından, manevi tazminat isteminin yerinde olmadığı sonucuna varılmakla, davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararında sonucu itibarıyla hukuki isabetsizlik görülmemiş"* değerlendirmesiyle sistematik unsur üzerinde durulmaktadır.<sup>10</sup>

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, *"İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporunda"*, yapılan araştırmalarda mobbing süresinin en kısa 6 ay, genellikle uygulamada 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönemin ise 29-46 ay olduğunun tespit edildiği belirtilmiştir.<sup>11</sup>

### 1.3. Mobbinge Benzerlik Gösteren Kavram ve Durumlar

Bir olayın mobbing olarak tanımlanabilmesi için yukarıda sayılan unsurların tümünün bir arada olması gerekmektedir. Bu zorunlu unsurların eksikliği halinde somut olayı mobbing olarak nitelendirmek mümkün değildir. Çoğu zaman kamu kurumlarında günlük iletişim sorunlarının ya da benzer olumsuz ilişkilerin mobbing eylemleriyle sıkça karıştırıldığı görülebilmektedir. Dolayısıyla mobbing unsurlarının birkaçını içermekle birlikte mobbing olarak nitelendirilemeyen bazı kavramların açıklanması faydalı olacaktır.

#### 1.3.1. İşyerinde Çatışma

Çatışma bir örgütte, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların bölüşümü, görev dağılımı gibi hususlar ile statü, amaç, değer ve algılama farklılıklarının yol açtığı anlaşmazlık veya uyuşmazlık şeklinde tanımlanabilir.<sup>12</sup> İşyerinde çatışma, kişiliği hedef almamakta, esasen işin yapılış şekli üzerindeki fikir ayrılıklarına odaklanmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacizde ise anlaşmazlığın görünümü ahlak dışı ya da kişiliğe yönelik haksız ve olumsuz davranışlar şeklinde ortaya çıkmakta, bu davranışlar süreklilik

8 Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin T.12.02.2013, E. 2010/38293, K.2013/5390 No.lu Kararı

9 Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin T.16.9.2014, E.2014/18743, K.2014/24185 No.lu Kararı

10 Danıştay 2. Dairesinin T.03.03.2020, E.2018/4287, K.2020/1271 No.lu Kararı

11 Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu*, Ankara, 2010, s. 6.

12 Erkan Yaman, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2009, s. 50.

göstermekte ve sonuçları mağdur açısından ağır olmaktadır. Bu nedenle çatışma ile mobbing, şekil, içerik ve niyet açısından birbirinden çok farklı kavramlardır.

### 1.3.2. İşyerinde Şiddet

Şiddet, uygulayıcısı tarafından diğer kişi veya kişilere kasten, belirli hedef ve amaçlar doğrultusunda üstünlük veya etki oluşturmak istenilen durumların elde edilmesini temin etmek, imtiyaz ya da ayrıcalık sağlamak, maddi-manevi çıkar ve menfaat sağlamak amacıyla fiziksel, sözlü, psikolojik ya da işaretler yardımı ile uygulanan hareketlerin tümünü ifade etmektedir.<sup>13</sup>

İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi suç oluşturan davranışlarla açıklanırken, psikolojik taciz davranışları ise fiziksel olmayıp çoğunlukla psikolojik olarak gerçekleşmektedir. Diğer taraftan işyerinde psikolojik taciz tekrar eden bir dizi davranışla tanımlanırken; işyeri şiddeti kavramından bahsedebilmek için tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir.

### 1.3.3. İşyerinde Kabalık

İşyerinde kabalık, işyerinde çalışanların birbirleriyle iletişimde ve davranışlarında asgari saygı kurallarına dikkat etmemelerini ifade etmektedir ve işyerinde psikolojik tacizle en fazla karıştırılan kavramlardan biridir. İşyerinde kabalık kavramı, işyerinde psikolojik tacizden daha genel bir davranış biçimini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle işyerinde psikolojik taciz, gerçekleşme şekli olarak bir veya birkaç kişiye yönelik olarak olabilmekte iken, işyerinde kabalık ise herkese karşı gerçekleşebilmektedir.

### 1.3.4. İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz; kişinin rızası olmadan ona karşı cinsel eylemlerde bulunulması, kişi veya kişilerin cinselliklerine yönelik sözlü veya yazılı rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı saldırı teşkil eden davranışlar sergilemesi olarak ifade edilebilir.

Cinsel taciz suçu, 5237 sayılı TCK'nın "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlıklı 105'inci maddesinde düzenlenmiş olup, madde hükmünde "bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında" uygulanacak yaptırımlara yer verilmektedir. Dolayısıyla mobbingi cinsel tacizden ayıran en önemli fark faildeki amaçtır. Mobbingdeki amaç çalışanın kişiliğini hedef alarak, onurunu aşağılamak, onu rencide etmek ve çalışanı yıldırarak işyerinden ayrılmasını ya da çıkarılmasını sağlamak iken cinsel tacizde cinsel bir amaç söz konusudur. Ancak mobbingin cinsel taciz eylemleri ile gerçekleştirilmesi de mümkündür. Bu durumda mobbing ile cinsel taciz örtüşür duruma gelmektedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararı dikkat çekici olup söz konusu kararda; "... Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir." denilmektedir.<sup>14</sup>

13 Fatih Yiğit, "Kamu Personel Mevzuatı Açısından Psikolojik Taciz Olgusunun İncelenmesi", Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020, s. 7.

14 Yargıtay T.04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544 No.lu Kararı

## 1.4. Mobbing Türleri

İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizi dikey ve yatay olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür.

### 1.4.1 Dikey (Hiyerarşik) Mobbing

Çalışma ortamlarında üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere yapılan psikolojik şiddete, dikey veya hiyerarşik şiddet denilmektedir. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı davranışların bütünüdür. Ancak kamu kurumlarının hiyerarşik yapısı ve örgüt kültürü içinde oluşan ilişkiler nedeniyle “*yukarıdan aşağıya hiyerarşik şiddet*” daha sık görülmektedir.

#### 1.4.2. Yatay (Eşitler Arası) Mobbing

Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür. Aynı statüye sahip kamu çalışanlarının kariyer hedefleri doğrultusunda rekabet avantajı elde etmek için yatay mobbing uyguladıkları görülmektedir.

## 1.5. Mobbing Sürecinde Taraflar

İşyerinde mobbing süreci içinde rol alan tarafları mobbing mağdurları, uygulayıcıları (zorba) ve izleyicileri olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür.<sup>15</sup>

Mobbing mağdurları; işyerinde psikolojik tacize maruz kalan taraf “*mobbing mağduru*” olarak anılır.

Mobbing uygulayıcıları; işyerlerinde psikolojik taciz uygulayan kişi için “*mobbing uygulayıcısı, tacizci ya da zorba*” ifadeleri kullanılmaktadır. Bu kişilerin ortak özelliklerini genellikle ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikli, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, silik karakterli, suçlayıcı, yargılayıcı, güçten hoşlanan, çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almaya çalışan kişiler olarak tanımlamak mümkündür.

Mobbing izleyicileri; işyerlerinde psikolojik taciz her ne kadar mağdur ve tacizci arasında geçen bir süreç olarak ele alınsa da zamanla sürece dâhil olan kişiler olabilir. Bu sürece doğrudan karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, sürecin yansımalarını yaşayan kişilere “*izleyiciler, seyirciler, tanık olan taraf*” denilmektedir.

### 1.6. Ulusal Mevzuatta Mobbing ile ilgili Düzenlemeler

Türk hukuk sistemi içinde oldukça yeni bir kavram olması nedeniyle, gerek idare hukukunda gerekse ceza hukukunda mobbing kavramına yönelik kapsamlı bir düzenleme mevcut değildir. Ancak kişi hak ve özgürlükleri bağlamında bireyin haklarını savunan yasalar mevcuttur. İlk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda yapılan düzenlemelerle kişilik haklarının korunması kapsamında mobbinge açıkça yer verilmiştir.

#### 1.6.1. T.C. Anayasası’nda Mobbing

Anayasamızda psikolojik taciz ifadesi doğrudan veya dolaylı olarak yer almamakla birlikte; mobbingi oluşturan “*mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkması*” durumlarına karşı kişilerin temel hak ve hürriyetlerini koruyan kapsamlı ögeler yer almaktadır.

<sup>15</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 16-17.

Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel başvurularda ağırlıklı olarak; Anayasa'nın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesinde; "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz." ve "Hak arama hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesinde; "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz." şeklinde yer alan düzenlemeler ile güvence altına alınan hakların ihlal edildiği ileri sürülmektedir.

Nitekim Anayasa Mahkemesinin bir kararında; "... Psikolojik taciz niteliğindeki eylem, işlem ya da ihmallerin gerek Anayasa gerekse Sözleşme ile güvence altına alınan maddi ve manevi varlığın korunması, geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi hakkı bağlamında korunmayacağı açıktır. Mobbing mahiyetindeki bu tür davranışların önlenmesi için tedbirler alınması ve gerçekleştirildiğine yönelik şikâyetlerin etkili şekilde incelenmesi anayasal bir gereklilik olduğu gibi yıldırıcı ve kasıtlı tutumlara maruz kalanların uğradıkları maddi ve manevi zararların giderilip sorumluların yasal çerçevede cezalandırılmaları da bu gerekliliğin bir devamını oluşturmaktadır" denilmektedir.<sup>16</sup> Ayrıca Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49. maddesinde de devletin çalışanları koruma ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünün olduğu belirtildiğinden mobbing mahiyetindeki davranışların önlenmesi için kamu kurum ve kuruluşları tarafından gerekli tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.

Yukarıda sayılan hakların yanı sıra Anayasa'nın 10, 11, 41 ve 129. maddeleri ile 20'nci maddesinin de ihlal edildiği iddiasının dayanağı olarak gösteren başvurular mevcuttur.<sup>17</sup>

#### 1.6.2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda Mobbing

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda doğrudan mobbing olgusuna yer verilmemle birlikte mobbinge yönelik olaylarda değerlendirilebilecek maddeler bulunmaktadır.

Türk Medeni Kanunu'nun "Kişiliğin Korunması" başlığı altındaki 24'üncü maddesinde; "1-Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldıran kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. 2-Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." hükmü ile "Davalar" başlıklı 25'inci maddesinde; "1-Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. 2-Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır" hükümleri bu kapsamda değerlendirilebilir.

Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacizi oluşturan "aşağılama, hakaret, sövme, iş ortamında itibarsızlaştırma, rencide etme" gibi davranışların çalışanın kişilik haklarına saldırı mahiyetinde olduğu, aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal sağlığının zarar görmesine sebebiyet verdiği göz önünde bulundurulduğunda anılan madde hükümlerinin bireye koruma sağlaması mümkündür.

<sup>16</sup> Anayasa Mahkemesinin T.20.4.2016, 1B, B.2013/7935 No.lu Kararı

<sup>17</sup> Ece Göztepe Çelebi, a.g.m., s. 337.

### 1.6.3. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Mobbing

İlk olarak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle kişilik haklarının korunması kapsamında mobbinge açıkça yer verilmeye başlanmıştır.

Anılan Kanun'un "Hizmet sözleşmeleri" bölümünün "İşverenin borçları" başlığı altında yer alan "İşçinin kişiliğinin korunması" kenar başlıklı 417'nci maddesi; "1-İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. 2- İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. 3- İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." şeklindedir.

Söz konusu düzenlemelerde mobbing kavramını ifade etmek üzere "psikolojik taciz" terimine açıkça yer verilmiş ve işçilerin psikolojik tacize karşı korunması özel olarak düzenlenmiştir. Anılan maddenin gerekçesi "işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğünün düzenlendiği, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizlerin de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayıldığı" şeklinde belirtilmiştir.<sup>18</sup>

Ankara 8. İş Mahkemesinin bir kararında "Çalışanın sözünün kesilmesi, herkesin içinde maddi ve manevi şahsiyetinin hedef alınarak aşağılanması, beceriksiz olarak tanımlanarak "sen bu işi beceremiyorsun" denilerek sözlü sataşılması, hakarete uğraması" mahkeme tarafından psikolojik yıldırma eylemi olarak değerlendirilmiştir.<sup>19</sup>

Bununla birlikte; işçinin psikolojik tacize karşı korunması hususu, sadece İş Kanunu'na tabi iş ilişkileri için değil, Borçlar Kanunu gereğince hizmet sözleşmesine tabi tüm iş ilişkileri için de uygulanacak olması yönünden önemlidir.

#### 1.6.4. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Mobbing

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda işyerinde psikolojik taciz kavramı ayrı bir suç olarak düzenlenmemiştir. Ancak mağdurun psikolojik taciz sürecinde maruz kaldığı eylemler aşağıda örnek olarak sayılmış diğer suçların fiil unsurunu oluşturabilmektedir.

Bu bağlamda; TCK m. 84'te düzenlenen "intihara yönlendirme suçu", m. 86'da düzenlenen "kasten yaralama suçu", m. 96'da düzenlenen "eziyet suçu", m. 105'te düzenlenen "cinsel taciz suçu", m. 117'de düzenlenen "iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu", m. 118'de düzenlenen "sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçu", m. 122'de düzenlenen "nefret ve ayrımcılık suçu", m.123'te düzenlenen "kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu", m. 125'te düzenlenen "hakaret suçu", m. 257'de düzenlenen "görevi kötüye kullanma suçu", m. 267'de düzenlenen "iftira suçu", işyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdura karşı işlenmiş olabilir.<sup>20</sup>

18 Anayasa Mahkemesi Kararı, T. 10.3.2016, 1. B., B. 2013/6235 No.lu Kararı

19 Ankara 8. İş Mahkemesi T.20.12.2006, E.2006/19, K.2006/625 No.lu Kararı

20 Mustafa Ruhan Erdem, Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:88, Ankara, 2010, s. 268.

### 1.6.4.1. Görevi Kötüye Kullanma Suçu

Psikolojik taciz sürecinde görülen ve suç oluşturan eylemler yukarıda yer almakla birlikte bunlar içerisinde sıralanan görevi kötüye kullanma suçu aynı zamanda memur suçu olması yönüyle farklılaşmaktadır. Yani görevi kötüye kullanma suçu, kamu görevlileri tarafından işlenebilen bir suç olması nedeniyle genel usullere göre değil 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunu'na göre soruşturulmaktadır.

TCK'nın "Görevi Kötüye Kullanma" başlıklı 257'inci maddesi; "(1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (3) İrtikap suçunu oluşturmadığı takdirde, görevinin gereklerine uygun davranması için veya bu nedenle kişilerden kendisine veya bir başkasına çıkar sağlayan kamu görevlisi, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır." şeklinde düzenlenmiştir.

Söz konusu madde hükmünün 1 ve 2'inci fıkrasında geçen "mağduriyet" kavramı, sadece ekonomik bakımdan uğranılan zararlar sınırlı olmayıp bireysel hakların ihlali sonucunu doğuran her türlü davranışı ifade eder.<sup>21</sup> Dolayısıyla görevi kötüye kullanma suçunun tamamlanabilmesi için maddede öngörülen seçimlik neticelerden "kişilerin mağduriyeti" mobbing uygulamak suretiyle de gerçekleştirilebilir.

Danıştay 1. Dairesinin çeşitli kararlarında mobbing eylemi, görevi kötüye kullanmak suçu kapsamında değerlendirilmiş ve bu kapsamda ilgili mevzuata göre kamu personelinin görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri suçlar hakkında görevlendirilecek uygun sayıda soruşturmacı tarafından soruşturma yapılacağı, soruşturmacıların ön inceleme aşamasında öncelikle suç konusu eylemi belirlemesi, bu bağlamda şüphelilerin savunmaları ile şikâyetçilerin ve tanıkların ifadelerini yazılı bir şekilde alarak olayla ilgili tüm delilleri toplamak suretiyle şikâyet konusu eylemi aydınlığa kavuşturmaları, elde edilen bilgi ve belgelere göre şüphelilerin eylemlerini ayrı ayrı ve bağımsız biçimde değerlendirmek suretiyle herhangi bir suç teşkil edip etmediğini ortaya koymaları, suçlarla kişilerin illiyet bağlarını irdelemek ve uygulama maddelerini ayrı ayrı göstermek suretiyle hazırlayacakları ön inceleme ile gerekçesini belirtmek suretiyle ulaştıkları kanaate göre şüpheliler hakkında soruşturma izni verilmesi ya da verilmemesi şeklinde öneri getirmeleri gerektiği hükme bağlanmıştır.<sup>22</sup>

Nitekim Danıştay'ın 2017 tarihli kararında; "Belediyede eğitim kadrosunda görev yapan şikâyetçinin eğitim ve uzmanlık alanına aykırı ve ikametgâhına uzak olan ilçelerde görevlendirmeler yaparak, görev yerini sık sık değiştirerek, hakkında asılsız iddialarla soruşturma açarak, yalnızlaştırarak ve psikolojik baskı uygulayarak şikâyetçiye mobbing uygulamak" eylemine ilişkin olarak; İçişleri Bakanının şikâyetin işleme konulmamasına ilişkin kararının ve bu karara yapılan itirazın 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca incelendiği ve "...Dosyada bulunan bilgi ve belgelerden şikâyetin, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması

21 Yargıtay Ceza Genel Kurulunun T.26.2.2013, E.2012/4-425, K.2013/67 No.lu Kararı; YCGK.T.21.10.2014, E.2012/4-1283, K.2014/430 No.lu Kararı

22 İstanbul Bölge İdare Mahkemesi, 3. İDD, T.8.1.2020, E.2019/668, K.2020/11 No.lu Kararı



*Hakkında Kanunun 4'üncü maddesi kapsamında ön inceleme yaptırılmasını gerektirecek nitelikte olduğu anlaşıldığından, 4483 sayılı Kanunun yukarıda belirtilen hükümleri uyarınca yetkili merci tarafından ön inceleme emri verilmesi, bu emre dayalı olarak ön inceleme raporu düzenlenmesi, isnat edilen eylemle illiyet bağı bulunanların ismen ve görev unvanlarıyla belirlenmesi, yetkili merci tarafından söz konusu ön inceleme raporu da göz önünde bulundurulmak suretiyle soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin bir kararın tesis edilmesi, verilecek kararın türüne göre on günlük itiraz süresini ve itiraza bakmakla görevli yeri de belirten gerekli bildirimler yapıldıktan sonra karara karşı itirazda bulunulması durumunda yazılı bildirimlere ilişkin günlü ve imzalı bildirim alındıkları ile itiraz dilekçeleri de eklenerek dosyanın Dairemize gönderilmesi gerektiğinden, itirazın kabulü ile İçişleri Bakanı tarafından verilen şikâyetin işleme konulmamasına ilişkin 21.8.2017 tarih ve İNS:... sayılı kararın kaldırılmasına..." karar verildiği anlaşılmaktadır.<sup>23</sup>*

Danıştay'ın 2013 tarihli bir başka kararında: "Park ve Bahçeler Müdürü olarak görev yapmakta iken bu görevinden alınan şikâyetçi (...)’a eziyet etmek, haksız eylem ve işlemlerle adı geçene mobbing uygulamak suretiyle görevi kötüye kullanmak suçu ile ilgili olarak haklarında ön inceleme yapılanların tümü için soruşturma izni verilmemesine ilişkin İçişleri Bakanlık Makamının kararına itiraz edildiği ve "(...)’a isnat edilen eylemin ise, hakkında soruşturma yapılmasını gerektirecek nitelikte bulunduğu anlaşıldığından, şikâyetçi itirazının kısmen kabulüyle İçişleri Bakanlık Makamının kararının; ... için soruşturma izni verilmemesine ilişkin kısmının kaldırılması" şeklinde karar verildiği görülmektedir.<sup>24</sup>

### 1.6.5. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Mobbing

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) yayımlanmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında kamu ve özel sektör ayrımı kaldırılmıştır. Kanunun 3/1-b maddesi ise çalışana "kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi" olarak tanımlamıştır.

6331 sayılı Kanun’da belirtilen iş sağlığı kavramı ile çalışanın sadece bedensel sağlığını değil ruhsal sağlığını da kapsamaktadır. Dolayısıyla 6331 sayılı İSGK ile psikolojik tacize karşı tüm çalışanlar açısından koruma sağlanabilecektir. Bu noktada alınacak her türlü tedbir, çalışanların temel haklarından değildir.<sup>25</sup> Buna göre Kanun’un 4’üncü maddesinde düzenlenen "İşverenin Genel Yükümlülükleri" şu şekildedir: "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır."

<sup>23</sup> Danıştay 1. Dairesinin T.31.10.2017, E.2017/2085, K.2017/1919 No.lu Kararı

<sup>24</sup> Danıştay 1. Dairesinin T.17.9.2013, E.2013/1286, K.2013/1035 No.lu Kararı

<sup>25</sup> Ertuğrul Yuvalı, "Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Özel Sayı, 2015, s. 730.

Psikolojik tacizin bizzat işveren/işveren vekili tarafından uygulanması veya bir başka çalışan tarafından uygulanan psikolojik tacize işverenin kayıtsız kalması, işverenin 6331 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerine aykırıdır. Nitekim Anayasa Mahkemesinin 2018 tarihli kararı da kamu kurumlarının psikolojik taciz durumlarını tespit etmesi ve önlemesine yönelik tedbirlere işaret etmektedir. Söz konusu kararda; *"Kamusal makamlar, psikolojik taciz oluşturan durumları tespitle yetinmemeli; bu tür davranışların oluşmaması ya da telafi edilmesi amacıyla etkili önlemleri hızla almalıdır. Örneğin başvuruçunun çalışma koşullarının kamu standartları gözetilerek ve talebi göz ardı edilmeyerek uygun şekilde değiştirilmesi ya da şikâyet edilen kamu görevlisi hakkında idari birtakım ek yaptırımlara başvurulması etkili önlemler olarak nitelendirilebilir. Somut olayda özellikle 2010-2012 yılları arasında başvuruçunun tarafından ileri sürülen şikâyetler doğrultusunda idari bir soruşturma yapılmış ve psikolojik taciz uyguladığı ileri sürülen kamu görevlisi hakkında kamu davası açılmış ise de başvuruçuya yönelen bu tür davranışların tekrarlanmaması için önlemler alınması konusunda idare tarafından gereken özen gösterilmemiştir. Zira Kurum Müdürü'nün talebi üzerine başvuruçunun hakkında zorunlu atama işlemi tesis edildiği görülmektedir."*<sup>26</sup> ifade edilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanın 6331 sayılı İSGK 13'üncü maddesinden kaynaklanan başvuru hakları vardır. İlgili Kanun hükmü gereğince; işyerinde yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışan önce İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, Kurulun bulunmadığı yerde işverenine başvurarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.<sup>27</sup>

#### 1.6.6. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Mobbing

Kamu görevlilerine yönelik psikolojik taciz kavramına ilişkin doğrudan yer veren kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte kamu görevlilerinin kişilik haklarını koruyan birçok kanuni düzenleme de mevcuttur.

Bu kapsamda, 657 sayılı DMK'nın *"Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık"* başlıklı 7/1 maddesinde yer alan; *"Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar."* hükmü, memurların görevlerini yerine getirirken herhangi bir ayırma ve mobbinge maruz kalmamalarına yönelik bir düzenlemedir.

Yine 657 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında yer alan *"2-Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır. 3-Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz"* hükümleri ile amirlerin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı, amirlik yetkisinin mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanılacağı düzenlenmiştir.

Kanun'un *"Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller"* başlıklı 125'inci maddesinde ise psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek ve çeşitli disiplin yaptırımlarına bağlanan davranışlar belirtilmiştir. Bu davranışlar:

- Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

26 Anayasa Mahkemesinin T.10.07.2018, B.2014/7998 No.lu Kararı

27 Ayşegül Dalgaldere, "Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)", Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli, 2019, s. 109.

- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak, görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak,
- Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak,
- Kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek vb. şeklinde örneklendirilmiştir.<sup>28</sup>

Kamu personeli, yukarıda sayılan eylemlerden bir veya bir kaçına sistematik olarak maruz bırakılarak psikolojik tacize uğratılabilmektedir. Bununla birlikte kamuda karşılaşılan ve davaya konu olan psikolojik tacizin en bariz örnekleri:

- Amirin memura göreviyle ilgili olmayan işler vermesi,
- İş dağılımını adaletsiz yapılması,
- Memuru işlevsiz kılacak şekilde görev verilmemesi,
- En basit konularda dahi disiplin soruşturma açılması,
- Memur hakkında sürekli soruşturma yürütülmesi,
- Memurun görev yerinin sürekli değiştirilmesi şeklinde belirtilmiştir.<sup>29</sup>

Nitekim Anayasa Mahkemesinin bir kararında yer alan: "...Somut başvuruda özellikle başvuru hakkında sık sık soruşturmalar açılmasında, başvuruçunun süreklilik oluşturacak şekilde yazılı olarak uyarılmasında, başvuruçudan sıklıkla savunma istenmesinde ve yaşadığı sağlık sorunları bilinmesine rağmen başvuruçunun sunduğu belgelerin sorgulanmasında keyfiliğe kaçan durumların olduğu görülmektedir. İdare tarafından da tespit edildiği üzere süreklilik arz eden boyuta ulaştığı ve mesleki anlamda yıldırma amacı taşıdığı görülen söz konusu eylem ve işlemlerin sağlık sorunları bulunan başvuruçunun yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığı anlaşılmaktadır."<sup>30</sup> değerlendirmesinde sürekli soruşturma açılması psikolojik taciz oluşturulan durumlar arasında nitelendirilmiştir.

Bununla birlikte; "kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi fiziksel şiddet tehdidi" en çok karşılaşılan mobbing örnekleri olarak sıralanmaktadır.<sup>31</sup>

Ayrıca, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi, Anayasa'nın 40 ve 125'inci maddeleri ile 6.1.1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2, 12 ve 28'inci maddeleriyle kişilerin haklarını ihlal eden idari işlemler ve eylemler nedeniyle idare aleyhine iptal ve tazminat davaları açabilecekleri şeklindeki düzenlemeler de örnek olarak gösterilebilir.

28 Anayasa Mahkemesinin T.05.4.2018, 1. B., B.2014/8715 No.lu Kararı

29 Elif Buse Satır, "İdare Hukukunda Mobbing", İstanbul Baro Dergisi, Cilt: 39, Sayı: 1, 2019, s. 154.

30 Anayasa Mahkemesinin T.19.7.2018, B.2014/7998 No.lu Kararı

31 Pınar Tınaz, Hediye Ergin ve Fuat Bayram, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s. 7,53-58.

### 1.6.7. 2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Hakkında Başbakanlık Genelgesi

19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Hakkında Başbakanlık Genelgesi, mobbing kavramını tanımlanması ve mobbinge karşı mücadele yöntemlerini düzenleme açısından ilk resmi belgedir. Söz konusu genelge kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacize karşı çalışanları korumak amacıyla alınacak önlemleri açıklamaktadır. Buna göre:

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “*Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu*” kurulacaktır.
- Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

### 1.7. Kamu Görevlisinin Mobbinge Karşı İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları

Kamu görevlisi mobbinge konu eylem, işlem ya da ihmellere maruz kaldığında buna yönelik idari ve adli mercilere başvuruda bulunma hakkına sahiptir.

#### 1.7.1. İdareye Şikâyet Başvurusu

Kamu kurumlarının hiyerarşik yapısı ve örgüt kültürü içinde oluşan ilişkiler nedeniyle yukarıdan aşağıya hiyerarşik şiddet daha sık görülmektedir. Ancak gerek hiyerarşik olsun gerekse aynı statüdeki personel tarafından uygulanıyor olsun mobbinge maruz kalan kamu görevlisi, Devlet Memurları Kanunu’nun 21’inci maddesinde yer alan; “*Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma ve dava açma hakkına sahiptirler.*” hükmüne istinaden idareyi şikâyet etme hakkına sahiptir.

Devlet Memurları Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'in 6'ncı maddesinde yer alan "Şikâyet hakkında karar verme yetkisi şikâyet edilenin ilk disiplin amirine aittir. Şikâyeti kabul eden ancak karar verme yetkisi bulunmayan amirler bunları silsile yolu ile ve kendi görüşlerini de ilave etmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen amirlere 3 gün içinde intikal ettirirler. Şikâyet edene de durum hakkında bilgi verirler. " şeklindeki düzenlemeyle başvurunun idare tarafından cevap verilmesi gerektiği ve Yönetmeliğin 8'inci maddesinde gereğince şikâyetlerin incelenmesi ve karara bağlanmasının 30 gün içinde tamamlanmasının zorunlu olduğu, bununla birlikte adli ve idari tahkikata konu olacak nitelikteki şikâyetler hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir.

Ayrıca, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde; denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracakları ifade edilmektedir. Dolayısıyla idareye intikal eden mobbing şikâyetlerine yönelik gerekli inceleme ve araştırmanın yapılması ve şikâyet edilen kamu görevlisinin disiplin soruşturmasına konu fiillerinin tespiti halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca disiplin soruşturması başlatılması ve kusurlu olan kamu görevlisine mevzuata uygun olan disiplin cezasının verilmesi gerekmektedir.

### 1.7.2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru

06.04.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

6701 sayılı Kanun ile ayrımcılıkla mücadele ele alınmış ve ayrımcılık türleri arasında işyerinde yıldırma ve taciz de sıralanmıştır. Kanun'un Tanımlar başlıklı 2/j maddesinde ise Taciz; "Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış" şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla psikolojik taciz (mobbing) ayrımcılık türü olarak Türk Hukuk sisteminde açıkça yer almıştır. 6701 sayılı Kanun ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam da dâhil olmak üzere her türlü istihdam ve serbest meslek de ayrımcılık yasaklanmış ve ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirlerin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından alınacağı belirtilmiştir.

6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'inci maddesinde; ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Kuruma başvurabileceği, Kuruma başvurunun illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabileceği, ancak ilgililerin Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini öncelikle ilgili taraftan talep etmesi gerektiğini, taleplerinin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Kanun'un "İhlal İncelemeleri" başlıklı 18'inci maddesinde; Kuruma yapılan başvuruların incelenmesi neticesinde incelemenin özelliğine göre tarafların uzlaşmaya davet edilebileceği, uzlaşmanın insan hakları veya

ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabileceği, uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili Kurul tarafından insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verileceği belirtilmiştir. Ayrıca "İdari Yaptırımlar" başlıklı 25'inci maddesinde ise; ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında idari para cezası uygulanacağı, idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezasının, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edileceği düzenlenmiştir.

### 1.7.3. Kamu Denetçiliği Kurumuna Başvuru

Mobbinge maruz kalan kamu görevlisinin başvurabileceği bir diğer hukuki yol ise Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuruda bulunmasıdır. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 1'inci maddesinde amacı; *"kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur."* şeklinde düzenlenmiş ve 5'inci maddesinde görevleri şöyle belirtilmiştir: *"Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir."* Dolayısıyla; kamu görevlisi tarafından yapılan mobbing de idarenin işleyişi sırasında meydana geldiğinden ve psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisi de idarenin bir parçası olduğundan, Kurum'a şikâyete konu olabilecektir.<sup>32</sup> Ancak Kuruma başvuruda bulunabilmesi için 6328 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinde yer alan; *"2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda öngörülen idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi gerektiği ve İdari başvuru yolları tüketilmeden yapılan başvurular ilgili kuruma gönderileceği belirtilmektedir. Ancak Kurum, tafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, idari başvuru yolları tüketilmese dahi başvuruları kabul edebilir."* hükmü gereğince mobbinge maruz kalan personelin idari başvuru yollarını tüketmesi gerekmektedir. Şunu da belirtmek gerekir ki Kurumun kararları anılan Kanun'un 5/1 maddesine göre sadece öneri niteliğinde olup icrai bir karar niteliği taşımamaktadır, diğer bir ifadeyle Kurumun idarenin eylem ve işlemleri üzerinde herhangi bir yaptırım uygulama yetkisi yoktur.

### 1.7.4. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Başvuru

Mobbinge maruz kalan kamu görevlisi, kendisine uygulanan eylemlerin etik davranış ilkelerine aykırı olduğunu düşünüyorsa 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca "Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuruda bulunabilir. Ancak 5176 sayılı Kanun'un 4/1 maddesinde yer

32 Mine Kasapoğlu Turhan, Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013, ss. 89-123. s. 102.

alan; “Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir” düzenlemesi gereğince en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurul’a başvurulabilir Maddenin ikinci fıkrasına göre ise; “diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir.” denilmektedir. Ayrıca 4’üncü maddenin son fıkrasına ise; Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarıncaya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamayacağı, inceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işleminin durdurulacağı belirtilmektedir.

### 1.7.5. Yargısal Başvuru Yolları

Anayasa’nın 125’inci maddesi ile idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla idarenin mobbing mahiyetindeki davranış ve işlemlerine maruz kalan kamu görevlisi de yargıya başvurma hakkına sahiptir.

#### 1.7.5.1. Mobbing Maksadıyla Yapılan İdari İşlemler Hakkında İptal Davası Açılması

Kamu görevlisine mobbing maksadıyla uygulanan idari işlemler arasında en sık görülen kamu görevlisinin keyfi tutumlarla ve tarafsızlık ilkesinden ödün verilerek görev yerinin değiştirilmesi ve personel hakkında süreklilik oluşturacak şekilde disiplin soruşturması açılarak savunmasının alınmasıdır. Kamu görevlileri, mobbing amacıyla haklarında tesis edilen geçici görevlendirme, naklen atama, disiplin cezası verme gibi idari işlemlerin iptali istemiyle idari yargıda iptal davası açabilirler.<sup>33</sup>

Nitekim Danıştay’ın 2021 tarihli kararında; Kamu hastanesinde görev yapan davacı hekimin, uğradığı mobbingin unsurları olarak; sağlık durumu elverişsiz olmasına rağmen evde sağlık biriminde çalıştırılması, ısrarlı başvuruları sonucu görev yerinin değiştirilmesine rağmen kendisine bodrum katta penceresi olmayan, havalandırması bozuk bir klinik verilmesi sonucu sağlık durumunun daha da bozulması, yapılan denetimler üzerine hakkında tutanaklar tutulması, defalarca talepte bulunmasına rağmen kendisine engelli otoparkı tahsis edilmemesi, kurs ve seminerlere katılmak amacıyla yaptığı başvuruların işleme konulmaması ve son olarak da sağlık raporunu hastane yönetimine sunarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi talebinde bulunmasına rağmen malulen emekli edilmek suretiyle kurumla ilişkisinin kesilmesini gösterdiği davada, sözü edilen unsurlar mobbing olarak kabul edilmiştir.<sup>34</sup>

Kamu görevlisine psikolojik taciz aracı olarak en sık kullanılan bir başka idari işlem türü ise, haksız yere disiplin soruşturması başlatılması ve disiplin cezası verilmesidir.<sup>35</sup> Örneğin Danıştay 8. Dairesinin 2012 tarihli Kararında; Öğretim üyesine üç ayrı disiplin cezası

33 Mehpare Çaptuğ Dilek, “İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2022/2, s. 379

34 Danıştay 2. Dairesinin T.07.01.2021, E.2020/373, K.2021/76 No.lu Kararı,

35 Selçuk Sinan Çelik ve Serkan Çınarlı, “Disiplin Soruşturmaları Açarak Kamu Görevlilerine ‘Mobbing Uygulanması’”, *Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, s. 80

verilmesi ve bu cezaların yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ile göreve yargı kararı ile atıldığı tarihten itibaren kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkıtırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler, öğretim üyesinin manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğundan, davacının mobbing iddiası kabul edilmiştir.<sup>36</sup>

### **1.7.5.2 Mobbing Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini İstemiyle Tam Yargı Davası Açılması**

Kamu görevlilerine yapılan psikolojik taciz, idari işlemlerin yanında eylemler vasıtasıyla da gerçekleştirilebilir. *İdari eylemler, sadece ilgililerin hak ve yetkilerini kullanmaları koşuluyla hukuki etki ve sonuç doğurabilmektedir.* Kamu görevlisine görev tanımı dışında işler verilmesi, aşırı iş verilmesi ya da hiç iş verilmemesi, kamu personelinin iş arkadaşları ya da üçüncü kişilerin önünde hakaret edilmesi ya da küçük düşürülmesi, performansı hakkında ağır ithamlarda bulunulması, ruh sağlığı hakkında imalarda bulunulması *şeklinde gerçekleştirilen eylemler* yoluyla mobbing uygulanması neticesinde uğranılan zararın tazmini istemiyle personel tarafından idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılabilir. Ancak Danıştay'ın bir kararında<sup>37</sup> da belirtildiği üzere, manevi tazminata hükmedilmesi için kişinin fizik yapısını zedeleyen, yaşama ve kazanma gücünün azalması sonucunu doğuran olayların meydana gelmesi veya idarenin hukuka aykırı bir işlem yahut eylemi sonucunda ağır bir elem ve üzüntünün duyulmuş olması gerekmektedir. Buna yönelik olarak Danıştay'ın 2021 tarihli bir kararının ilgili kısmında<sup>38</sup>; "...psikolojik tacize (mobbinge) maruz kaldığı hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Söz konusu eylem ve işlemlerin yıllar boyu sistematik şekilde süreklilik gösterdiği ve davacının yaşamını çekilmez bir hale getirdiği dikkate alındığında, belirlenecek tazminat miktarının, olayın bir bütün olarak incelenmesi suretiyle sebepsiz zenginleşmeye yol açılmadan makul ölçüler içerisinde karşılanması ve işyerinde psikolojik taciz ve baskı olarak gerçekleşen eylem ve uygulamaların önlenmesi için idarelerce üstlenilmesi gereken pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir." denilerek davacıya makul ölçüde manevi tazminat ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

36 Danıştay 8. Dairesinin T.16.04.2012, E.2008/10606, K.2012/1736 No.lu Kararı

37 Danıştay 12. Dairesinin T.16.04.2012, E.2011/5125, K.2015/4394 No.lu Kararı

38 Danıştay 8. Dairesinin T.17.03.2021, E.2019/6046, K.2021/1626 No.lu Kararı



## KAYNAKÇA

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2014.
- ÇELEBİ GÖZTEPE Ece, “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Anayasa Yargısı*, Sayı:32, 2015, s.323-342.
- ÇELİK Selçuk Sinan ve Çınarlı Serkan, “Disiplin Soruşturmaları Açarak Kamu Görevlilerine ‘Mobbing Uygulanması’”, *Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2015, s.49-98
- DALGALIDERE Ayşegül, “Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kırklareli, 2019.
- DİLEK Mehpere Çaptuğ, “İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2022/2, s.359-396
- ERDEM Mustafa Ruhan, BENAY Parlak, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 88, Ankara, 2010, s. 272-279.
- ERKAL Atilla, İdare Hukukunda Mobbing, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.
- ERTÜRK ASLAN Arzu, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 27, 2012, s. 47-55.
- KARAKALE Berna, “Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Yalova Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*, 2011.
- KASAPOĞLU Turhan Mine, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013, ss. 89-123. s
- SATIR Elif Buse, “İdare Hukukunda Mobbing”, *İstanbul Baro Dergisi*, Cilt: 39, Sayı: 1, 2019, s. 153-165.
- TINAZ Pınar, BAYRAM Fuat ve ERGİN Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu, Ankara, 2010.
- YAMAN Erkan, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2009.
- YİĞİT Fatih, “Kamu Personel Mevzuatı Açısından Psikolojik Taciz Olgusunun İncelenmesi”, *Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2020.
- YUVALI Ertuğrul, “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Özel Sayı, 2015, s. 723-738.

**Mevzuat Kaynakları**

- T.C. Anayasası
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

**Yargı Kararları**

- Anayasa Mahkemesinin T.20.4.2016, 1B, B.2013/7935 No.lu Kararı
- Anayasa Mahkemesinin T.10.3.2016, 1B, B.2013/6235 No.lu Kararı
- Anayasa Mahkemesinin T.05.12.2017, B.2014/10590 No.lu Kararı
- Anayasa Mahkemesinin T.05/04/2018, 1. B., B.2014/8715 No.lu Kararı
- Anayasa Mahkemesinin T.19.7.2018, B.N 2014/7998 No.lu Kararı
- Anayasa Mahkemesinin T.14.09.2022, B.2018/27032 No.lu Kararı
- Yargıtay Ceza Genel Kurulunun T.26.2.2013, E.2012/4-425, K.2013/67 No.lu Kararı,
- Yargıtay Ceza Genel Kurulunun T.21.10.2014, E.2012/4-1283, K.2014/430 No.lu Kararı
- Kararı
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin T.04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544 No.lu Kararı
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin T.27.12.2013, E.2013/693, K.2013/30811 No.lu Kararı
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin T.12.02.2013, E.2010/38293, K.2013/5390 No.lu Kararı
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin T.16.9.2014, E.2014/18743, K.2014/24185 No.lu Kararı
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin E.2017/40481, K.2018/199 No.lu Kararı
- Danıştay 1. Dairesinin T.17.9.2013, E.2013/1286, K.2013/1035 No.lu Kararı
- Danıştay 1. Dairesinin T.31.10.2017, E.2017/2085, K.2017/1919 No.lu Kararı
- Danıştay 2. Dairesinin T.03.03.2020, E.2018/4287, K.2020/1271 No.lu Kararı
- Danıştay 2. Dairesi, E:2020/373, K:2021/76, T:07.01.2021
- Danıştay 8. Dairesi, E:2008/10606, K:2012/1736, T:16.04.2012
- Danıştay 8. Dairesi, E:2019/6046, K:2021/1626, T:17.03.2021
- Danıştay 12. Dairesi, E:2011/5125, K:2015/4394, T:16.04.2012
- İstanbul Bölge İdare Mahkemesi, 3.İDD, T.08.01.2020, E.2019/668, K.2020/11 No.lu Kararı
- Kararı
- Ankara 8. İş Mahkemesi T.20.12.2006, E.2006/19, K.2006/625 No.lu Kararı