

YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA MOBBİNGİN İSPATI

Av. Büşra MUŞ

I. Giriş

Sözlükte ispat, tanıt ve kanıt göstererek bir şeyin gerçek yönünü ortaya çıkarma, kanıtlama, tanıtlama şeklinde tanımlanmaktadır. Hukukta ispat ise bir davada ileri sürülen iddia ve müdafaaların doğruluğuna, gerçeği yansıttıklarına hâkimi inandırma işidir.¹

Kanunumuzda mobbingte ispat yükünü düzenleyen açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak ilgili duruma Yargıtay Kararlarında sıkça yer verilmiştir. Bu çalışmada Yargıtay Kararları doğrultusunda mobbingin varlığının ve sonuçlarının ispatı konusu ele alınacaktır.

II. Mobbingin İspatı

İspat yükü, Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesinde “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*” şeklinde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda da “*İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.*” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda mobbingin varlığını ve sonuçlarını, mobbinge maruz kaldığını iddia eden tarafın ispat etmesi gerekmektedir. Ancak kanunumuzda mobbingte ispat yükünü düzenleyen açık bir hüküm bulunmamaktadır. Mobbing mağdurunun iddialarını ve uğradığı zararı ispatının ne şekilde olacağı Yargıtayın yerleşik içtihatlarından anlaşılmaktadır.

Mağdura zarar veren psikolojik tacizler çoğu zaman planlı ve sinsi bir şekilde gerçekleştirilir. Bu sebeple mobbing olgusunu ispatlamak güçtür. Nihayet çoğunlukla düşey mobbing söz konusu olduğundan işçinin işvereni, astın ise üstü karşısında zayıf olması ispat vasıtalarını temin etmeyi, mesela işyeri kayıtlarına ulaşmayı veya bildiklerini dosdoğru anlatacak bir tanık bulmayı da zorlaştırır. Bu sebeplerle mobbingin varlığı bakımında “*yaklaşık ispat*” aranmaktadır.²

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında³ yaklaşık ispat hususuna “*Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır.*” denilerek yer verilmiştir. Yine Yargıtay 4. Hukuk Dairesi 2019/1136 Esas, 2019/4695 Karar, 17.10.2019 tarihli “*Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır. Dosya kapsamına göre ise yaklaşık ispata elverişli delil de mevcut değildir. Mahkemeye dinlenen tanık beyanlarının tutarlı olmadığı, tanıkların duyumlarını mahkemeye aktardıkları, davalıların sistematik ve sürekli bir biçimde hareket etmedikleri, bu nedenle davacının mobbing iddialarının dosya kapsamıyla yaklaşık ispata elverişli delillerle bile ispatlanamadığı ve mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının oluşmadığı*”

¹ Yılmaz, Ejder, Hukuk Sözlüğü, s. 575

² Dabakoğlu, Abdülvahap, Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing Davaları, s. 192

³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/3654 Esas, 2019/1020 Karar, 16.01.2019 Tarihli Kararı

anlaşılacaktır.” şeklindeki kararıyla mobbing iddialarının yaklaşık ispata elverişli delillerle ispatlanabileceğini hükmetmiştir.

Mobbing iddiasının tanık beyanlarıyla da ispatlanabileceği Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararıyla⁴ *“Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (Mobbing) tanık beyanlarından anlaşılacaktır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır.”* şeklindeki ifadelerle hükme bağlanmıştır.

Mobbing mağduru, mobbingin varlığını yaklaşık ispata elverişli delillerle ortaya koyduğunda karşı taraf işyerinde mobbingin mevcut olmadığını, mobbing uygulanmadığını ispat etmek zorunda kalacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında⁵ *“Dosyaya ibraz edilen yukarıda ayrıntısı verilen bilgi ve belgeler ile diğer tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; işyerinde uygulanmakta olan Personel Yönetmeliği uyarınca çekmecelerinin aranmaması noktasında davacı işçinin haklı bir beklentisinin söz konusu olmayacağı ancak düşük performansla çalıştığına ispatlanamaması, e-mail içerikleri, davanın açıldığı tarihten yaklaşık iki yıl sonra E.Ü. Tıp Fakültesi öğretim üyelerince tanzim edilen heyet raporu içeriği, davacının yönetmen olmasına rağmen kendisine bu yönde bir muamele yapılmayıp, bağırılıp azarlandığı yönündeki tanık ...'ün anlatımları ve tüm dosya içeriği dikkate alındığında davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına dair güçlü olgular karşısında, davalı işveren ise davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir.”*, yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 04.10.2018 tarihli bir kararında⁶ *“Dosyaya ibraz edilen yukarıda ayrıntısı verilen bilgi ve belgeler ile diğer tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin performans düşüklüğünün ispatlanamaması, elektronik posta içerikleri, kamera kaydı içeriği, sağlık kurulu raporları, uyarı yazıları, şube müdürü ve diğer çalışma arkadaşlarının müşteri memnuniyetinin sağlanması ve banka hedeflerine ulaşılabilmesi için şifre paylaşımı, başkasına ait şifrelerin kullanımı ve müşteri talimatı olmaksızın işlem yapılmasına dair taleplerine davacının olumsuz cevap vermesi sebebiyle yaşanan sorunlar, görev yeri değişikliği sonrası davacıya görevini ifa edebilmesi için gerekli olan anahtar ve şifrelerin verilmemesi, davacı tanıklarının anlatımlarından davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına dair güçlü olgular karşısında, davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir.”* denilerek mobbing failinin, mağdura psikolojik baskı uygulandığına dair sunulan olgular karşısında ispat yükünü yerine getirmesi gerektiği karara bağlanmıştır.

Yargıtay uygulamasında mobbingin ispatlanmadığı veya unsurları bulunmadığından mobbingin varlığından söz edilemeyeceğinin anlaşıldığı hallerde ise mobbing nedeniyle açılan tazminat istemleri hemen reddedilmemekte, hukuki tavsifin mahkemenin yetkisinde olduğu belirtilerek dava sırasında mağdurun kişilik haklarının ihlal edildiği kanıtlandığı ölçüde

⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/22535 Esas, 2010/7225 Karar, 18.03.2010 Tarihli Kararı

⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017/7-3017 Esas, 2018/99 Karar, 24.01.2018 Tarihli Kararı

⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/22-2274 Esas, 2018/1428 Karar, 04.10.2018 Tarihli Kararı

tazminata hükmedilmektedir.⁷ İlgili durum Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015/33818 Esas, 2017/22160 Karar, 27.12.2017 Tarihli Kararıyla “İşyerinde amir durumunda bulunan, ekibinde çalışanlara karşı, tavizsiz, katı ve sert tutum ve davranışları olduğu anlaşılan ve yukarıdaki sözleri söyleyen Ortak/Avukat ...'in bu davranışlarının davacının kişilik haklarına saldırı niteliğinde olup, Mahkemece davacının duyduğu manevi acıların giderilmesi için uygun bir manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken hukuki tavzihin mahkemeye ait olduğu gözden kaçırılarak davanın salt mobbing üzerinden değerlendirilip, Ortak/Avukat ...'in yukarıda belirtilen davacının kişilik haklarına saldırı niteliğindeki davranışlarının değerlendirilmemesi hatalıdır.” şeklinde açıklanmıştır.

III. Sonuç

Mobbingin varlığının ve oluşturduğu zararların ispatı hususunda kanunumuzda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak ilgili duruma Yargıtay Kararlarında sıkça yer verilmiştir. Kararlarda da görüldüğü üzere mobbingin ispatında yaklaşık ispat yeterli görülmekte, kesin ve mutlak bir ispat aranmamaktadır. Mobbing mağduru, mobbingin varlığını yaklaşık ispata elverişli delillerle ortaya koyduğunda karşı taraf işyerinde mobbing uygulanmadığını ispat etmek zorunda kalacaktır. Bunun yanında mobbing nedeniyle açılan tazminat istemli davalarda mobbing olgusu ispatlanamadığında dahi tazminat talebi hemen reddedilmemekte, dava sırasında mağdurun kişilik haklarının ihlal edildiği kanıtlandığı ölçüde tazminata hükmedilmektedir.

⁷ Dabakoğlu, Abdülvahap, Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing Davaları, s. 195