



İŞ HUKUKUNDA İSPAT KAVRAMININ PSİKOLOJİK TACİZ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ*

Evaluation of the Concept of Proof in Labor Law
from the Perspective of Psychological Harassment

Selçuk CENGİZ*

ÖZ

Çalışma yaşamında psikolojik taciz, hedeflenen çalışanı yıldırmayı ve korkutmayı amaçlayan her türlü olumsuz davranışı ifade eder; bu davranış, işveren veya işyerindeki bir/birden fazla çalışan tarafından düşmanca ve etik olmayan eylemlerle sürekli ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilir. Psikolojik taciz, yeni mevzuat çalışmaları, içtihatlar ve öğreti görüşleri yoluyla gelişen bir hukuki terimdir. Psikolojik tacizin gelişmekte olan kavram olması nedeniyle uygulamada çeşitli sorunlar ortaya çıkmakta olup, en önemli sorun psikolojik taciz eylemlerinin ispatı konusudur. Bunun nedeni, usul hukukunda olduğu gibi iş hukukumuzda ispat yüküne ilişkin açık bir düzenlemenin olmamasıdır. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nda ispata ilişkin hüküm bulunmayan hallerde genel kuralın uygulandığı kabul edilmektedir. Ayrıca Yargıtay, psikolojik taciz davalarının ispatının çok zor olması nedeniyle emsal kararlarıyla ispatta kolaylıklar sağlamaktadır. Bu çalışmada, iş hukuku bağlamında psikolojik taciz eylemlerine ilişkin ispat sorunu ele alınmaya çalışılacak, ispat yükünün kimde olduğu ve mağdur çalışanların hangi kolaylıklardan yararlanabileceği, teori, öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları çerçevesinde ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: İspat Yükü, İspat Kolaylığı, Eşit Davranma, Hayatın Olağan Akışı, Emare, Psikolojik Taciz.

ABSTRACT

Psychological harassment in work life refers to all kinds of negative behaviors aimed at discouraging and intimidating the targeted employee; this behavior is continuously and systematically carried out through hostile and unethical actions by the employer or one or more other employees at the workplace. Psychological harassment is an evolving legal term aimed at development through new legislative efforts, case law, and

* **Gönderi:** 03.03.2025 - **Kabul:** 28.05.2025 | **Received:** 03.03.2025 - **Accepted:** 28.05.2025.

* Öğr. Gör., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Antakya Meslek Yüksekokulu Hukuk Bölümü, Hatay, Türkiye
✉ selcuk.cengiz@mku.edu.tr • ORCID 0000-0003-2304-7699.

Atıf Şekli / Cite As: CENGİZ, Selçuk (2025). İş Hukukunda İspat Kavramının Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi. ÇÜHAD, (7), 321-363.

İntihal / Plagiarism: Bu makale bir intihal engelleme yazılımı aracılığıyla denetlenmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been checked via a plagiarism prevention software and reviewed by at least two referees.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

doctrinal opinions. Due to the fact that psychological harassment is a new concept, various problems arise in practice, and the most significant issue is the matter of proving acts of psychological harassment. The reason for this is the lack of a clear regulation regarding the burden of proof in our labor law, similar to procedural law. However, it is accepted that the general rule applies in cases where there are no provisions regarding proof in the Labor Courts Law. Furthermore, the Court of Cassation provides easements in proof through its precedents, considering the fact that proving psychological harassment cases is very difficult. In this study, we will attempt to address the issue of proof regarding acts of psychological harassment within the context of labor law, focusing on who bears the burden of proof and what easements the victimized employees can benefit from, framed by theories, doctrinal opinions, and decisions of the Court of Cassation.

Keywords: Burden of Proof, Ease of Proof, Equal Treatment, Ordinary Course of Life, Indication, Psychological Harassment.

GİRİŞ

İş hayatı işçi, işveren ve diğer çalışma ilişkisi aktörlerinin bir araya gelmesiyle şekillenen karmaşık bir yapıya sahiptir. Hem ulusal hem de uluslararası sözleşmeler, işçinin huzurlu bir şekilde çalışmasını ve emeğinin karşılığını almasını sağlamayı amaçlamakta, çalışma ortamında karşılıklı güvenin ve dürüstlüğü dayalı iyi niyetin tesis edilmesini hedeflemektedir. Ancak bu dinamik süreç, işçilerin fiziksel ve psikolojik yönden çeşitli risklerle karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Karşı karşıya kalınan bu risklerden biri de işçilerin psikolojik sağlığını tehdit eden ve genel olarak “psikolojik taciz” adıyla bilinen davranışlardır. Toplum ve iş yaşamında her zaman varlık gösteren psikolojik taciz, çalışma hayatının çetrefilli yönlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikolojik tacizin karmaşık yapısı farklı bilim dallarını bu konuyu incelemeye sevk etmiştir. 1980’li yıllardan itibaren psikolojik taciz bilimsel araştırmalara konu olmuş, 1990’lı yıllardan sonra ise birçok ülkenin kanunlarına girmiştir. Türkiye’de ise psikolojik taciz, 2000’li yıllarla birlikte bilimsel araştırmalar ve yargı içtihatlarıyla hukukumuzda girmeye başlamıştır.

Hukukumuzda yaşanan bu gelişmeler neticesinde psikolojik tacize uğrayarak duygusal açıdan zarar gören bir işçi, yargıya başvurarak bu tacizin tespiti, önlenmesi ve durdurulması adına hukuki koruma talep edebilmektedir. Bunun yanında mağdur işçi, maruz kaldığı zararların telafisi için maddi ve manevi tazminat davaları açabileceği gibi, ayrımcılığa uğradığını düşünüyorsa ayrımcılık tazminatı da talep edebilir. Aynı şekilde haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve kıdem tazminatı talebiyle birlikte işe iade davası açması da mümkündür. Ancak bu süreçlerde mağdur işçinin karşılaştığı en büyük sorun psikolojik tacizin varlığını ispatlamaktır.

Psikolojik tacizin varlığını ispatlama hususunda iş yargılamasında yargılama usulünü düzenleyen İş Mahkemeleri Kanunu (İMK)¹’nde ispat, ispat yükü, ispat ölçüsü, ispat kolaylığı ve ispat hakkına ilişkin detaylı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak uygulamada herhangi bir tereddüde

¹ RG, 25.10.2017, S. 30221.

yer vermemek maksadıyla İMK m. 9’da “*Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır*” şeklinde atıf yapılmıştır. Bu itibarla iş yargılamasında ispat ve deliller medeni usul hukukundaki düzenlemelere paralellik göstermektedir.

Çalışmamızın birinci kısmında genel olarak ispat, ispat hakkı, ispat yükü, ispat kolaylıkları ve türlerinden bahsedilecek, ikinci kısmında ise psikolojik taciz konusunda ispat, ispat ölçüsü, ispat yükü ve psikolojik tacizde yargılama usulüne değinilecektir.

I. GENEL OLARAK İSPAT

A. İSPAT KAVRAMI

Sözlük anlamıyla ispat, “*kanıtlama*”, “*tanıtlama*”² anlamına gelmektedir. Kanıtın sözlük anlamı ise “*Anlaşmazlık konusu hakkında öneri sürülen iddianın veya buna karşı yapılan savunmanın doğruluğunu göstermek için öne sürülen belge veya bilgi; delil, beyyine*” demektir³.

Medeni yargılama öğretisinde ispat, dava konusu hakkın ve bu hakka yönelik savunmanın dayandığı olayların, iddia edildiği şekliyle somut biçimde gerçekleştiğini hâkimi inandırma için yapılan ikna faaliyetidir⁴.

İş yargılamasında ise ispat, medeni yargılamadaki ispat kavramıyla paralellik göstermekte olup, bir uyuşmazlık ortaya çıktığında, uyuşmazlık konusu hak ile buna yönelik savunmanın dayandığı olayların gerçekten meydana gelip gelmediğine ilişkin mahkemeyi ikna etme sürecini ifade etmektedir⁵.

B. İSPAT HAKKI

İspat hakkı, tarafların iddialarının doğruluğunu veya gerçekliğini mahkemeye kabul ettirebilmek amacıyla, kanunda belirlenmiş sınırlar içinde, belirtilen süre ve usule uygun şekilde delil sunma hakkı olarak ifade edilebilir⁶.

İspat hakkının temelinde, adil yargılanma hakkının önemli bir bileşeni olan Anayasa⁷ (AY.) m.36. ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi⁸ (AİHS.) m.6’da yer alan hukuki dinlenilme hakkı bulunmaktadır. Bu bağlamda ispat hakkı, hukuki dinlenilme hakkının bir parçası olup, kendisini ispat

² <https://sozluk.gov.tr>, (E.T.23.04.2025).

³ <https://sozluk.gov.tr>, (E.T.23.04.2025).

⁴ KURU, s. 318; PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 338; UMAR, YILMAZ, s. 1-2; ATALI, ERMENEK, s. 243; BUDAK, KARAARSLAN, s. 257; ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI s. 417; TANRIVER, s. 841; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 17; ACAR, s. 35; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 5; AKIŞOĞLU, s. 209; OKUR, s. 587; AKİL, s. 1225; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 5; OKUMUŞ, s. 119; YILDIRIM, ALANGOYA, DEREN-YILDIRIM, s. 293 vd.; BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 12; KANDEMİR, s. 715.

⁵ ASLAN, s. 76; KESER, s. 661; CAN, s. 4.

⁶ ÇİFTÇİ, s. 18; TANRIVER, s. 841; OKUMUŞ, s. 119; TORAMAN, s. 1493.

⁷ RG, 09.11.1982, S.17863; Anayasa m.39’da “*İspat Hakkı*” başlığını taşıyan bir düzenlemenin yer aldığı görülmektedir.

⁸ https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_TUR, (E.T.23.04.2025).

faaliyeti özelinde gösteren bir temel yargısal haktır⁹. Bununla beraber taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir.

İspat hakkıyla yakından ilişkili olan bir diğer kavram da, silahların eşitliği ilkesidir. Bu ilke uyarınca, yargılama sürecinde taraflara eşit düzeyde ispat hakkı tanınması esastır. Buna göre taraflar, ileri sürdükleri iddia ve savunmalara ilişkin delillerini sunabilmeli, söz konusu delillerin toplanması sürecine katılım sağlayabilmeli ve karşılıklı olarak deliller üzerinde tartışma yapabilmelidir. Silahların eşitliği ilkesinin temel dayanağı, AİHS’nde güvence altına alınan adil yargılanma hakkıdır¹⁰.

Medeni yargılamada ispat hakkı, bağımsız kanuni düzenleme olarak ilk kez 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu¹¹ (HMK) ile hukuk sistemimize kazandırılmıştır¹². Sözü geçen kanunda ispat hakkı, m.189/1’de, “*Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir.*” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca HMK m.189/1’in gerekçesine göre, bu düzenleme ile ispat hakkı kavramı, kanuni sınırları belirlenerek bir davanın her iki tarafına da eşit şekilde tanınmıştır. Bu çerçevede ispat, yalnızca taraflar için bir yük olmaktan öte, aynı zamanda kanuni bir hak olarak da ele alınmıştır¹³.

İş yargılamasında medeni yargılama hukukunun aksine, ispat hakkına yönelik ayrıntılı bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Ancak uygulamada herhangi bir tereddüde yer vermemek maksadıyla daha önce de belirtildiği gibi İMK m.9’da atıf yapılmıştır¹⁴. Bu atıf dolayısıyla iş yargılamasında ispat hakkına ilişkin hususlarda HMK’daki düzenlemelere başvurulacaktır.

İspat hakkı HMK m.189’da düzenlenmekle birlikte, kapsam ve içeriği açıklanmamıştır¹⁵. Bununla beraber ispat hakkının kullanımının sınırlarını çizilmiştir¹⁶. Mesela, “*Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz.*” (m.189/2), “*Kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle ispat olunamaz.*” (m.189/3), “*Senede bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler ikibinbeşyüz Türk Lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz.*” (m.201) hükümlerine yer verilmiştir.

İş yargılamasında ispat hakkının kullanımının sınırlandırılmasına ise fesih sebepleri örnek gösterilebilir. İşçi (İş Kanunu (İŞK.) m.24) ve işveren (İŞK. m.18-25) tarafının dayandığı gerekçeler arasında; işçinin sağlık sorunları, dini inancı, vicdani kararı ve siyasi görüşü gibi kişisel nedenlerin yanı

⁹ ÇİFTÇİ, s. 233 vd.; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 17; YILDIRIM, ALANGOYA, DEREN-YILDIRIM, s. 300 vd.; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 422.

¹⁰ YHGK, T. 24.02.2022, E.2020/(22)9-700, K.2022/207: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.23.04.2025).

¹¹ RG, 04.02.2011, S. 27836.

¹² ÇİFTÇİ, s. 7; TORAMAN, s. 1483.

¹³ ÇİL, s. 87; OKUMUŞ, s. 120; KANDEMİR, s. 717.

¹⁴ Bkz. Giriş.

¹⁵ TORAMAN, s. 1484-1485; OKUMUŞ, s. 121.

¹⁶ AKİL, s. 1223.

sıra boşanma durumu, işyeri dışında işlenen suçlar, gözüaltına alınma veya tutuklama, ya da maaşına sürekli haciz konulması gibi durumlar bulunmaktadır. Bu tür nedenler davaya konu olduğunda ve ispat yükümlülüğü doğduğunda, özel hayatın ve aile hayatının korunması hakkı (AY.m.20, AİHS m.8) devreye girerek, ispat hakkına bir sınırlama getirilmesi sonucunu doğurabilir¹⁷.

C. İSPATIN KONUSU

İspatın konusunu medeni yargılamada, HMK m.187/1’de ifade edildiği üzere “...*taarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur.*” Başka bir deyişle ispatın konusunu, tarafların üzerinde anlaşamadığı ve uyuşmazlığın sonuçlanmasında etkili olabilecek nitelikteki vakıalar oluřturmaktadır¹⁸.

İspatın konusunu oluşturan vakalar taraflarca getirilme ilkesinin (HMK m.25) sonucu olarak sadece taraflarca getirilen vakıalar olup hâkim kural olarak taraflarca ileri sürülmeyen vakıaların ispatını talep edemez¹⁹. Bu nedenle, eğer bir kanun, taraflardan birinin ileri sürdüğü olaylara doğrudan ya da dolaylı bir sonuç bağlamamış veya belirtilen talep doğrultusunda herhangi bir hüküm öngörmemişse, bu olayların ispat edilmesine gerek bulunmaz. Benzer şekilde HMK m.187/2’deki “*Herkeşçe bilinen vakıalarla, ikrar edilmiş vakıalar çekişmeli sayılmaz.*” hükmü uyarınca herkesçe bilinen vakıalarla ikrar edilen vakıaların ispatı gerekmemektedir²⁰. Ayrıca hukuk normları ispatın konusu dışında kalır.

İş yargılamasında ise İMK m.7/2’de yer alan ve davaların yığılması durumundaki taleplerle ilgili vakıaların ayrı ayrı ispat edilmesine ilişkin düzenleme hariç tutulduğunda, medeni yargılama olduğu gibi açık bir şekilde ispatın konusuna yer verilmediği görölmektedir. Buna karşın uygulamada herhangi bir tereddüde yer vermemek maksadıyla daha önce de belirtildiği gibi İMK m.9’da atıf yapılmıřtır²¹. Bu atıf dolayısıyla iş yargılamasında ispat konusuna ilişkin hususlarda HMK’daki düzenlemelere başvurulacaktır.

D. İSPAT YÜKÜ

1. Genel Olarak

İspat yükü, belli bir olayın gerekleşiş gerçekleşmediği konusunda vakıa iddiasında bulunan tarafa düşen usuli bir yükür²². Nitekim, HMK m.190’a göre, bir olayın hukuki sonucundan hak talep eden kişinin, bu olayı ispat etmekle sorumludur²³. Bu tanımlamanın yanında ispat yükü, bir

¹⁷ CAN, s. 8.

¹⁸ CAN, s. 14; KAY, s. 9; BAşÖZEN, İspat Sorunları, s. 4; TAşKIN, İspat Sorunu, s. 408; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 5; TORAMAN, s. 1500; KANDEMİR, s. 715-716.

¹⁹ AKİL, s. 1224; ACAR, s. 35; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 5.

²⁰ BUDAK, KARAARSLAN, s. 257; ARSLAN, YILMAZ, TAşPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 419-420; ACAR s. 36; TAşKIN, İspat Sorunu, s. 408; BAşÖZEN, İspat Sorunları s. 4; CAN, s. 28; YILDIRIM, s. 114.

²¹ Bkz. Giriş.

²² YAVAş, s. 754; PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 358; ARSLAN, YILMAZ, TAşPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 422; ACAR, s. 40; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 373; OKUR, s. 588; KESER, s. 664; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 6; TANRIVER, s. 883.

²³ TORAMAN, s. 1489; YAVAş, s. 751; KANDEMİR, s. 717.

uyuşmazlıkta taraflar arasında tartışmalı olan olayın gerçekliğinin kanıtlanamaması durumunda ortaya çıkan belirsizlik riskinin hangi tarafça üstlenileceğini de ifade etmektedir²⁴. Bu nedenle eğer söz konusu olay ispat edilemezse, ortaya çıkan riski, ispat yükünü taşıyan tarafın aleyhine sonuçlanır.

Belirli bir hukuk kuralının somut bir olaya uygulanabilmesi, bu kuralın şartlarını oluşturan somut vakıaların fiilen gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Bu bağlamda, dava konusu yapılan olayın gerçekten vuku bulup bulmadığını ispat yükü taraflara aittir²⁵. Bu bağlamda ispat yükü tarafların davadaki konumları ile ilgili değil, iddia ettikleri vakıalarla ilişkilidir²⁶.

İş yargılamasında ispat yükü, medeni yargılamadaki kurallardan bazı yönleriyle farklılık gösterse de temelde iki alan arasında büyük bir ayrım yoktur. İş davalarında da uyuşmazlığın çözümü amacıyla belirli bir olgunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin ispat edilemediği durumlarda, bu durum iddiayı ortaya atan tarafın aleyhine sonuç doğurabilir. Bu noktada, söz konusu olgunun ispatı yükümlülüğünün kimin üzerinde olduğu büyük önem taşır²⁷. Bu hususta, iş yargılamasında uygulanan ispat yükü kurallarının yanı sıra, Yargıtay tarafından iş uyuşmazlıklarıyla ilgili belirlenmiş ilkeler ve esaslar da bulunmaktadır²⁸.

2. İspat Yükünde Genel Kural ve Özel Durumlar

İspat yükünde genel kural TMK m. 6'da "*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*" şeklinde ifade edilmiştir. Benzer şekilde ispat yükü, sonraki tarihli HMK m.190/1'de; "*İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.*" şeklinde düzenlenmiştir. Böylelikle HMK m.190/1'de yer alan bu düzenleme ile Türk Medeni Kanunu²⁹ (TMK) m. 6 arasında sağlanmıştır.

Genel kural uyarınca ispat yükü kendisine ait olan ve bunu yerine getiremeyen taraf aleyhine karar verilmesi kaçınılmazdır³⁰. Buna karşın, her durumda genel ispat yükü kuralları devreye girmez. Bu nedenle ispat yükünün kimde olduğunun tespiti, davalar açısından büyük önem taşımaktadır.

Genel kuraldan ayrı olarak kimi zaman kanun koyucu ispat yükünün kimde olduğunu göstermiş olabilir³¹. Örneğin, TMK m.287'ye göre; "Çocuk evlilik içinde ana rahmine düşmüşse davacı, kocanın

²⁴ YUVALI, İspat ve Deliller, s. 7; ARSLAN, s. 76; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 373; AKIŞOĞLU, s. 209; TORAMAN, s. 1487; YILDIRIM, ALANGOYA, DEREN-YILDIRIM, s. 309 ve dn. 35.

²⁵ PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 360; CAN, s. 30; YAVAŞ, s. 754.

²⁶ PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 360.

²⁷ KEMER, s. 24.

²⁸ YHGK, T.30.05.2018, E.2015/3171, K.2018/1143; Y. 9. HD, T.10.04.2023, E.2023/2537, K.2023/5184: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.23.04.2025); ÇİL, s. 87.

²⁹ RG, 08.12.2001, S.24607.

³⁰ KEMER, s. 22.

³¹ Diğer özel ispat yükü halleri için bkz. TMK m.294, m.291. KURU, s. 322; ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 425; PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 360; ACAR, s. 41; YAVAŞ, s. 756.

baba olmadığını ispat etmek zorundadır”³². Kimi zaman da kanun koyucu ispat yükünün kimde olduğunu hiç düzenlenmemiştir. Bu durumda kural olarak ispat yükü, HMK m.189/4’te yer alan “Bir vakıanın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir.” hükmü uyarınca hâkim tarafından belirlenir³³. Sözü geçen hüküm uyarınca hâkim davada çekişmeli hususları tespit ettikten sonra bu hususların hangi tarafça ispatlanacağına başka bir deyişle ispat yükünün kimde olacağına karar verebileceği söylenebilir³⁴. Fakat eğer taraflarca getirilen deliller davayı aydınlatıyor, başkaca delillere gerek duyulmuyorsa hâkim ispat yükünün kime düştüğünü belirlemez³⁵.

Medeni yargılamadaki ispat yüküne ilişkin HMK m.190/1’de yer alan genel kurala³⁶ aynı hükümdeki “kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça” ifadesi ve TMK m.6’daki “kanunda aksine hüküm bulunmadıkça” düzenlemesiyle birtakım istisnalar getirilebileceği de kanun koyucu tarafından belirtilmiştir³⁷. Örneğin, TMK m.3/1 uyarınca asıl olan iyi niyetin varlığıdır, iyiniyetli olunmadığını karşı tarafın ispat etmesi gerekir³⁸. Öğretide bir görüşe göre kanun tarafından ispat yüküne ilişkin getirilen istisnalardan bir tanesi, hayatın olağan akışına uygun ve normal kabul edilen bir duruma dayanarak iddiasını temellendiren bir kişinin, bu iddiasını ispat etmek zorunda olmamasıdır³⁹. Benzer şekilde Yargıtay’ın da iş yargılamasında ispat yüküne ilişkin kararlarında olağan bir duruma dayanan tarafın bu iddiasını kanıtlama yükümlülüğü altında olmadığı, ispat yükünün, olağan durumun aksini iddia eden tarafın üzerinde olduğu kuralından faydalandığı gözlemlenmektedir⁴⁰.

İspat yükündeki istisnalardan bir diğeri, HMK m.190/2 uyarınca, iddiasını kanuni karine⁴¹ye dayandıran tarafın iddiasını ispat yükünden kurtularak sadece karineye temel teşkil eden somut vakıayı ispat etmesi gerektiğidir⁴². Ancak HMK’da belirtilen istisnalar haricinde, karşı taraf, kanuni karinenin aksini kanıtlama imkânına sahiptir.

³² KURU, s. 322; PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 360; ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 425, ATALI, ERMENEK, s. 245.

³³ ACAR, s. 41.

³⁴ ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 421; BUDAK, KARAARSLAN, s. 263; UMAR, YILMAZ, s. 6; ACAR, s. 41; AKIŞOĞLU, s. 210.

³⁵ ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 422; BUDAK, KARAARSLAN, s. 263; ATALI, ERMENEK, s. 243; KURU, s. 320; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 424-425.

³⁶ İstanbul BAM, 12. HD, T.24.11.2022, E.2020/855, K.2022/1659: <https://emsal.uyap.gov.tr>, (E.T.23.04.2025); YHGK, T.22.5.2013, E.2012/6-1575, K.2013/732: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.23.04.2025).

³⁷ AKIŞOĞLU, s. 211.

³⁸ Y. 3. HD, T.25.4.2018, E.2016/17608, K.2018/4492: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.23.04.2025); ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 427; ATALI, ERMENEK, s. 244; KEMER, s. 25.

³⁹ DOĞANCI, ÇAKRAK, s. 100; TAŞKIN, Mobbing, s. 441; KURU, s. 322; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 18.

⁴⁰ Y. 10. HD, T.01.10.2012, E.2011/5228, K.2012/16741; YHGK, T.20.12.2017, E.2015/9-2888, K.2017/2034; YHGK, T.07.02.2018, E.2015/22-1591, K.2018/185; YHGK, T.4.10.2018, E.2015/22-3279, K.2018/1429: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.23.04.2025).

⁴¹ Karine, belli olan bir vakıadan belli olmayan vakıaya sonuç çıkarmaktır. Detaylı bilgi için bkz. KURU, s. 323-325; ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s. 426; TANRIVER, s. 888; AKIŞOĞLU, s. 212; TAŞKIN, Mobbing, s. 442.

⁴² PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 361; YAVAŞ, s. 756; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 407.

İspat yükündeki istisnalardan bir diğeri, ikrar edilen ve herkesçe bilinen vakıaların ispatına da gerek duyulmamasıdır.

İspat yükündeki istisnalardan bir diğeri de kanun koyucu tarafından ispat yükünün açıkça belirlendiği durumlarda, ispat yükünün kime ait olduğunun araştırılmasına gerek olmamasıdır⁴³. Aşağıda inceleyeceğimiz üzere İşK.⁴⁴ da da ispat yükünün kime düştüğünün belirlendiği bazı hükümler yer almaktadır⁴⁵. Bunun yanında taraflar, serbestçe tasarruf edebildikleri bir uyuşmazlık konusu üzerinde ve vakıaların belli olması şartı ile ispat yükünün kime ait olacağına yönelik ispat yükü sözleşmesi yapabilirler⁴⁶. Ancak ispat yükü sözleşmelerinin uygulamada pek yaygın olmadığını ifade etmek mümkündür⁴⁷.

İspat yüküne ilişkin bir sözleşmenin geçerli sayılabilmesi için, tarafların söz konusu vakıalar üzerinde tasarrufta bulunma yetkisine sahip olması ve bu vakıaların da sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olması gerekmektedir. Ayrıca, HMK m.193/2 uyarınca, taraflardan birinin ispat hakkını kullanmasını engelleyen ya da bu hakkın kullanılmasını olağanüstü derecede zorlaştıran delil sözleşmeleri geçersiz kabul edilir ve yargılama sürecinde dikkate alınamaz⁴⁸. İspat yükü sözleşmelerinin geçerliliği konusundaki diğer sınırlamalar ise şu şekilde sıralanabilir: Sözleşme, kanuni düzenlemelerin emredici hükümlerini ihlal edemez, dürüstlük kuralına uygun olmalı ve genel sözleşme hukuku ilkelerine bağlı kalmalıdır. Bu çerçevede, tarafların tasarruf yetkisi dışında da hukuki sınırlar göz önünde bulundurulmalıdır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında işçi ve işveren arasında yapılan bir ispat yükü sözleşmesi, taraflar arasındaki eşitliğin bulunmaması nedeniyle kanaatimizce titizlikle incelenmelidir⁴⁹. Zira kanun koyucu, zayıf konumda bulunan işçiyi koruma amacıyla işçi lehine bazı ispat yükü kuralları sözleşmeyle konulabileceğini öngörmüş⁵⁰ olup, bu kuralların ispat yükü sözleşmeleri aracılığıyla tersine çevrilerek işçinin aleyhine düzenlemeler konulmasına icazet verdiği savunulamaz.

3. İş Hukukunda İspat Yükü

İş yargılamasında mevcut İMK kapsamında ispat yüküne dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır⁵¹. Ancak uygulamada herhangi bir tereddüde yer vermemek maksadıyla daha önce de

⁴³ ÖZDEMİR, s. 13.

⁴⁴ RG.10.06.2003, S. 25134.

⁴⁵ ÖZDEMİR, s. 13.

⁴⁶ YILDIRIM, ALANGOYA, DEREN-YILDIRIM, s. 316; TANRIVER, s.884; PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s. 361; KEMER, s. 338; UMAR YILMAZ, s. 13; CAN, s. 41; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 7; KAY, s. 35; YAVAŞ, s. 759.

⁴⁷ ÖZDEMİR, 20.

⁴⁸ CAN, s. 42.

⁴⁹ Aynı yönde: KEMER, s. 38.

⁵⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz, OKUR, s. 590 vd.; KEMER, s. 27 vd.

⁵¹ KIROĞLU BAYAT, BAYKAL, s. 209.

belirtildiği gibi İMK m.9'da atıf yapılmıştır⁵². Bu atıf dolayısıyla iş yargılamasında ispat yüküne ilişkin hususlarda HMK'daki düzenlemelere başvurulacaktır. Her ne kadar iş yargılaması bakımından ispat yükü ile ilgili İMK'da düzenleme yer almasa da diğer iş mevzuatıyla ilgili düzenlemelerde birtakım hükümler bulunmaktadır. Ayrıca Yargıtay da verdiği kararlarla ispat yükü ile ilgili çeşitli ilke ve esaslar belirlemiştir⁵³. Örneğin, kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir⁵⁴. Bunun yanında işçinin sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür⁵⁵.

İş yargılamasında medeni usul hukukundaki, ispat yükü ile ilgili genel kural geçerli olmakla beraber farklılıklar da bulunmaktadır.

İlk olarak ispat yükünü iş yargılamasında “işçi lehine yorum ilkesi” ve “işçiyi koruma ilkesi” vb. temel ilkeler⁵⁶ doğrultusunda medeni yargılamadan farklılaşmaktadır. Buna karşın “işçi lehine ispat kolaylığı” açık bir kanuni düzenleme niteliğinde olmayıp, istisnai niteliktedir⁵⁷.

İkinci olarak medeni yargılamada işçinin açtığı davada ispat yükü konusunda korunacağına ve/veya işçiye ispat kolaylığı sağlanacağına ilişkin temel bir ilke bulunmamaktadır⁵⁸. Zira medeni yargılamada geçerli temel ilke “*tarafaların eşitliği ilkesi*”⁵⁹dir. Ancak iş yargılamasında işçinin ispat güçlüğü çekmesi nedeniyle medeni yargılamadaki genel ispat kurallarının esnetilmeden uygulanması, başta adil yargılanma hakkı ve hukuki dinlenilme hakkını zedeler, ayrıca işçinin haklı olduğu durumlarda bu haklılığını ispatlayamaması sonucunu ortaya çıkarabilir⁶⁰. Bu nedenle iş uyuşmazlıklarında İşK., yargı kararları⁶¹ ve öğretide birtakım işçi lehine ispat kolaylığı kabul edilen haller bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: ayrımcılık yasağında ispat yükü (eşit davranma

⁵² Bkz. Giriş.

⁵³ Y.13. HD, T.13.06.2016, E.2016/11271, K.2016/14909; Y.9. HD, T.16.01.2018, E.2016/33410, K.2018/344: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025); ÇİL, s. 87.

⁵⁴ Y.9. HD, T.20.04.2022, E.2022/3396, K.2022/4873: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025); ÇİL, s. 91-92.

⁵⁵ Y.9. HD, T.20.09.2023, E.2023/12200, K.2023/12412: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025)

⁵⁶ SÜZEK, s. 23 vd.; KEMER, s. 24; TAŞKIN, Mobbing, s. 450 vd.; OKUR, s. 589; KESER, s. 663.

⁵⁷ AKIŞOĞLU, s. 213.

⁵⁸ KARA, s. 24.

⁵⁹ OKUR, s. 589.

⁶⁰ OKUR, s. 587.

⁶¹ “Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının esnekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır.” YHGK, T.15.09.2020, E.2016/1208, K.2020/590: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). “...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, iş ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olarak ispat açısından dezavantajlı konumda olan işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.” Y. 9. HD, T.15.12.2020, E.2016/36185, K.2020/18583; Y. 9. HD, T.10.04.2023, E.2023/2537, K.2023/5184: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

ilkesi)⁶², iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshinde ispat yükü⁶³, iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshinde ispat yükü⁶⁴, cinsel tacizde ispat yükü⁶⁵ ve psikolojik tacizde ispat yükü⁶⁶.

İş yargılamasındaki ispat yükü kuralları, medeni yargılamada düzenlenen ispat yükü kurallarından, işçi lehine yorum ilkesinin etkisiyle bazı farklılıklar taşısa da daha kapsamlı bir inceleme yapıldığında bu farklılıkların tamamen ayrı bir sistem oluşturmadığı görülmektedir⁶⁷. Zira iş yargılamasında uyuşmazlığın çözüme kavuşturulabilmesi için belirli bir olgunun gerçekleşip gerçekleşmediği anlaşılmazsa (yani söz konusu olgunun ispat edilemediği durumlarda), iddiayı ileri süren tarafın aleyhine sonuçlanması ispat yükü kurallarının doğasıyla bağlantılıdır⁶⁸.

E. İSPAT ÖLÇÜSÜ

Taraflar tarafından öne sürülen iddiaların doğruluğuna ilişkin olarak hâkimin zihninde oluşan kanaat derecesine, ispat ölçüsü adı verilmektedir⁶⁹.

Kural olarak medeni yargılamada hâkimin, bir olayın ispat edilmiş sayabilmesi ve buna dayanarak hüküm kurulabilmesi için o olayın doğruluğu ve gerçekliği konusunda tam bir vicdani kanaate ulaşması gerekir⁷⁰. Bu kanaatin derecesi ise ispat ölçüsüyle belirlenir⁷¹. Fakat her durumda,

⁶² “Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.” Y.9. HD, T.03.10.2019, E.2016/19747, K.2019/17312: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). Ayrıntılı bilgi için bkz. YUVALI, ALBAYRAK, s. 87 vd.; ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 950; SEVİMLİ, s. 141; ARSLAN ERTÜRK, s. 304 vd.; İZMİRLİOĞLU, Eşit Davranma, s. 1808 vd.; KUZGUN, KUZGUN, s. 274; UYAROĞLU, s. 321; LOKMANOĞLU, s. 409; GÜZEL, ERTAN, Karar İncelemesi, s. 167; SUR, s. 40-41, ÖZVERİ, s. 3281 vd.; SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 279; SEVER, s. 60; KARAGÖZ, s. 69; DOĞANCI, ÇAKRAK, s. 100; ÇİL, s. 94; KIROĞLU BAYAT, BAYKAL, s. 209 vd; SÜZEK, s. 493; KEMER, s. 27.

⁶³ “4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/2 maddesi uyarınca feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.” Y. 9. HD, T.22.01.2018, E.2016/35577, K.2018/802: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). Ayrıntılı bilgi için bkz. ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 950; GÜZEL, ERTAN, Karar İncelemesi, s. 159; SUR, s. 36; DOĞANCI VE ÇAKRAK, s. 93; ÇİL, s. 99; KEMER, s. 30.

⁶⁴ “...işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür”. Y.9. HD, T.07.05.2024, E.2024/3413, K.2024/7893: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). Ayrıntılı bilgi için bkz. UYAROĞLU, s. 326; LOKMANOĞLU, s. 409; SUR, s. 36; KEMER, s. 31; ÇİL, s. 94.

⁶⁵ “Cinsel taciz eyleminin yapısı gereği ardında delil bulunması her zaman mümkün olmayabilir. Mağdurun yada mağdurenin tek başına olduğu yerlerde bu tür eylemlere maruz kaldığı ve tacize uğrayanın çok azının çeşitli nedenlerle bu tür olayları işverene yansıtabildiği dikkate alındığında ispat noktasında tacize uğrayan lehine değerlendirmeye gidilmelidir.” Y.9. HD, T.08.06.2020, E.2016/16234, K.2020/4947: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). Ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, s. 597 vd.

⁶⁶ “Görülebileceği üzere işçi, bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.” Y.22. HD, T.04.12.2017, E.2015/21716, K.2017/27746: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). Ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, s. 595 vd.; TAŞKIN, Mobbing, s. 427 vd.

⁶⁷ AKKAYA, s. 86; KEMER, s. 24; AKIŞOĞLU, s. 212.

⁶⁸ ÖZDEMİR, s. 8.

⁶⁹ OKUR, s. 589; KEMER, s. 40; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 413.

⁷⁰ ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 285; CAN, s. 9.

⁷¹ YILDIRIM, s. 39.

yargılama taraflarından aynı düzeyde bir ispat yükümlülüğü talep etmek hukuka aykırıdır. Bu yaklaşım, aynı zamanda silahların eşitliği ilkesine de ters düşer.

Yargılamada kanaatin derecesi, yani tam kanaat mi, yoksa yaklaşık kanaat mi olduğu durumu, ispat ölçüsünü ilgilendirir. Bu bağlamda vakılarda aranan ispat ölçüsü kimi hallerde tam ispat ölçüsü iken, kimi hallerde yaklaşık ispattır⁷².

1. Tam İspat

Tam ispat, bir koşul normunun uygulanabilmesi için gerekli olayların gerçekleştiğine dair hâkimin zihninde hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde oluşan kesin inançtır⁷³. Kural olarak, hukuki sınırlar ve mantık ilkeleri çerçevesinde tüm deliller değerlendirilir. Bu şekilde, bir davada kanun koyucunun kabul ettiği tüm deliller kullanılarak ileri sürülen iddiaların ispatı amaçlanır⁷⁴.

Medeni yargılamada ispat faaliyetinde aranan ölçü kural olarak tam ispattır; zira kesin delillerin mevcudiyeti durumlarında hâkimin bu kanaate ulaşması daha kolaydır. Buna karşılık genel kuralın dışındaki durumlarda, hâkimin mutlak anlamda kesin bir kanaate ulaşması yüzde yüz ispat manasında değil, vicdani kanaatinin tam olması ve bunu somut, kabul edilebilir gerekçelerle desteklemesidir⁷⁵. Zira somut bir vakıda tam kanaatin sınırlarının belirlenmesi oldukça güçtür. Bunun yanında delil üretmenin zorluğu nedeniyle taraflardan iddialarını tam olarak kanıtlamalarını beklemenin gerçekçi olmadığı gibi, hukukun üstünlüğü ve adil yargılanma hakkı ilkeleriyle de bağdaşmadığını belirtmek gerekir⁷⁶. Nitekim Yargıtay genellikle “işçi lehine yorum”⁷⁷, “feshin son çare olması”⁷⁸ ve “olayların tipik akışı”⁷⁹ gibi prensipleri dikkate alarak kesin kanıtın hafifletildiği durumları sıkça gözlemlemektedir⁸⁰.

⁷² KEMER, s. 40; AKIŞOĞLU, s. 212; OKUR, s. 589; SUNGURTEKİN, s. 268.

⁷³ ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 7; AKIŞOĞLU, s. 212-213; TAŞKIN, Mobbing, s. 425; KAY, s. 22; YUVALI, ALBAYRAK, s. 77; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 7; KANDEMİR, s. 718.

⁷⁴ KAY, s. 21; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 7; YUVALI, ALBAYRAK, s. 77.

⁷⁵ BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 18; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 7; KEMER, s. 40.

⁷⁶ AKKAYA, s. 86.

⁷⁷ “...iş ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olarak ispat açısından dezavantajlı konumda olan işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.” Y.9. HD, T.15.12.2020, E.2016/36185, K.2020/18583: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

⁷⁸ “Ancak feshin son çare olması ilkesi kapsamında denetim yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda fesih tarihi itibarıyla davalı alt işverenin başka işyerlerinin olup olmadığı ve davacının bu işyerlerinde değerlendirilme imkanının bulunup bulunmadığının belirlenmesi söz konusu ilkenin uygulanması noktasında önem arz etmektedir.” Y.22. HD, T.10.09.2018, E.2018/11228, K.2018/18058: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

⁷⁹ “Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir.” Y.9. HD, T.22.02.2020, E.2017/14200, K.2020/928: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

⁸⁰ BOZBEL, PALAZ, s. 78; SAĞUN, s. 113; ÖZDEN, s. 44; BOYDAK, s. 366; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 615; UYAROĞLU, s. 326; TAŞKIN, Mobbing, s. 432 vd.; KUZGUN, KUZGUN, s. 278.

2. Yaklaşık İspat

Yaklaşık ispat, hâkimde bir olgunun ispatı konusunda tam bir kanaat uyandırılmasına gerek duyulmayan, gerekçelendirilmiş bir iddiadan daha fazla fakat tam ispattan daha az bir ispat noktasını ifade eder⁸¹.

Yaklaşık ispat, hâkimin genellikle hızlı bir şekilde karar vermek zorunda olduğu, delil sunmanın güç olduğu ve kesin ispatın beklenemeyeceği durumlarda dikkate alınan ispat ölçüsüdür⁸². Bu çerçevede, yaklaşık ispat, bir davada esas hakkın varlığını doğrudan ortaya koymayan ve maddi anlamda kesin hüküm niteliği taşımayan usuli taleplerin kabulünde kullanılan özel bir ispat rejimi olarak tanımlanabilir⁸³. Dolayısıyla yaklaşık ispat durumunda bir davayı esasa ilişkin sonlandıracak şekilde nihai karar verilemez. Ayrıca yaklaşık ispat durumlarında bütün deliller de incelenmez. Yalnızca hemen getirilmesi mümkün deliller incelenir⁸⁴.

Yaklaşık ispat kavramı, daha önceleri öğreti tarafından kabul edilmekte iken, 6100 sayılı HMK m.390 ile birlikte pozitif hukukumuzda girmiştir⁸⁵. Sözü geçen hükme göre, “... taraf, ... davanın esası yönünden kendisinin haklılığını yaklaşık olarak ispat etmek zorundadır”.

Yaklaşık ispatta hâkim, ispat edilmek istenen olayı muhtemel görmelidir⁸⁶. Başka bir deyişle, öne sürülen olayın doğru olma ihtimali, yanlış olma ihtimaline kıyasla daha baskın ve inandırıcı olmalıdır.

Yaklaşık ispat durumlarında ispat ölçüsü düşürülmektedir. Yaklaşık ispatta, tam ispat için gereken kesinlik düzeyi aranmaz; bu durumda “kesinlik sınırında ihtimal” veya “oldukça yüksek ihtimal” gözetilmez. Bu nedenle yaklaşık ispat söz konusu olduğunda ağır basan ihtimalin kabul edilmesi yeterli olacaktır. Aksi takdirde, yaklaşık ispatın tam ispattan bir farkı kalmaz ve anlamını yitirir⁸⁷.

Hukukumuzda genellikle kabul edildiği üzere tam ispat kural; yaklaşık ispat ise istisnadır⁸⁸. Nitekim Yargıtay “ihtiyati haciz kararı verilebilmesi için mahkemenin alacağın varlığı hakkında kanaat edinmiş olmasının yeterli olduğu, yaklaşık ispat konusunda, tam kanaatin değil, kuvvetle muhtemel, yaklaşık bir kanaatin yeterli görüldüğü, yaklaşık ispatla yetinilmiş olmasının, ispatın aranmayacağı ya da ispat kurallarının tamamen dışına çıkılacağı anlamına gelmeyeceği” yönünde hüküm kurmuştur⁸⁹.

⁸¹ YILDIRIM, ALANGOYA, DEREN-YILDIRIM, s. 295-296; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 412; KANDEMİR, s. 719.

⁸² BAŞÖZEN, İspat Sorunları, s. 9; AKIŞOĞLU, s. 213; KEMER, s. 41; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 7.

⁸³ BAŞÖZEN, İspat Sorunları, s. 9; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 8 vd.; YUVALI, ALBAYRAK, s. 78.

⁸⁴ YUVALI, ALBAYRAK, s. 8; YUVALI, İspat ve Deliller, s. 8.

⁸⁵ KAY, s. 23.

⁸⁶ AKIŞOĞLU, s. 213; TAŞKIN, Mobbing, s. 426.

⁸⁷ ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 115; ALBAYRAK, s. 959.

⁸⁸ PEKCANITEZ/ATALAY/ ÖZEKES, s. 351, SUNGURTEKİN, s. 269-270.

⁸⁹ Y.3. HD, T.25.03.2024, E.2024/83, K.2024/1218: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

Buna karşın Yargıtay, kanun koyucunun aksini açıkça öngördüğü hallerin dışında işin niteliğinin gerektirmesi halinde de yaklaşık ispat ölçütünün uygulanabileceğini kabul etmektedir⁹⁰.

3. İş Hukukunda İspat Ölçüsü

İş yargılamasında yer alan düzenlemeler içerisinde açıkça “yaklaşık ispat” kavramına yer verilmemiştir. Bununla beraber İMK m.9’da yer alan hüküm⁹¹ uyarınca iş mahkemelerinde ispat ölçüsü ile ilgili HMK’daki hükümler uygulanacaktır.

İş yargılamasında bazı durumlarda yaklaşık ispatın arandığı görülmektedir. Bu durumlardan ilki, “eşit davranma ilkesi”nde görülmektedir. İş yargılaması kapsamında İŞK. m.5/7 uyarınca, “işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur”⁹². Bu düzenleme, eşit davranma yükümlülüğüne aykırı bir ihlalin varlığını ispat güçlüğü yaşayan işçinin ispat yükünü yumuşatmıştır⁹³. Öğretide bir görüş tarafından, ilgili ifadenin hafifletilmiş bir ispat yükü içerdiği ve işçinin bu ispat rejiminden yararlanabilmesi için, genel hayat tecrübelerine dayanarak ayrımcılığın varlığını muhtemel kılacak bazı kolay ispatlanabilir vakıaları ortaya koyması gerektiği belirtilmiştir⁹⁴. Başka bir görüş de söz konusu düzenlemenin hafifletilmiş ispat yüküne ilişkin bir durumu ifade ettiğini savunmaktadır⁹⁵.

İş yargılamasında yaklaşık ispatın söz konusu olabileceği ikinci durum ise Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁹⁶ (TİHEKK)’nda yer almaktadır. TİHEKK m. 21, ispat meselesine ilişkin özel bir düzenleme içermektedir. TİHEKK’da ispat yükünün dengeli bir şekilde paylaştırılması ilkesi benimsenmiş olup, tam anlamıyla kesin bir ispat şartı aranmamıştır. Ayrıca, mağdurların ispat konusunda karşılaştıkları zorluklar dikkate alınarak bu güçlükleri hafifletmeyi amaçlayan bir düzenleme yapılmıştır⁹⁷. Bu çerçevede Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na (Kuruma) yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir⁹⁸.

⁹⁰ “Kanunda açıkça öngörülmemişse ya da işin niteliği gerekli kılmıyorsa, bir davada yaklaşık ispat değil tam ispat aranır. Çünkü hâkim, mevcut ispat ve delil kuralları çerçevesinde, tarafların iddia ettiği bir vakıa konusunda tam bir kanaate varmadan o vakıayı doğru kabul edemez.” YHGK, T.27.09.2023, E.2021/658, K.2023/867: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025); ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 35; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 169.

⁹¹ Bkz. Giriş.

⁹² Ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, s. 590-593; KARAGÖZ, s. 69-70; YUVALI, ALBAYRAK, s. 88; SÜZEK, s. 494-495.

⁹³ SAVAŞ KUTSAL, Mobbing, s. 638; KEMER, s. 28; OKUR, s. 590 vd.; SEVİMLİ, s. 125; ARSLAN ERTÜRK, s. 304; İZMİROĞLU, Eşit Davranma s. 1815; SAGUN, s.85; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 614; AKIŞOĞLU, s. 214; AKKAYA, s. 85; SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 277; SÜZEK, s. 493; KANDEMİR, s. 721.

⁹⁴ SEVER, s. 60; KARAGÖZ, s. 70.

⁹⁵ YUVALI, ALBAYRAK, s. 88-89.

⁹⁶ RG, 20.04.2016, S.29690.

⁹⁷ SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 277; KARA, s. 112; AKGÜN, s. 145; SUR, s. 42; ÖZVERİ, s. 3286; SÜZEK, s. 499.

⁹⁸ Başvuru Numarası: 2019/3031, Toplantı Tarihi/Sayısı: 11.08.2020/133, Karar Numarası: 2020/176; <https://uom.tihkek.gov.tr/kategori/pages/kararlar>, (E.T.25.04.2025).

Üçüncü durum ise cinselde tacizde söz konusudur. Zira cinsel taciz iddialarında, şüpheye yer bırakmayacak kesin bir ispat aramak, öncelikle “işçiyi koruma” ve “işçi lehine yorum” ilkeleriyle çalışmaktadır. Bu sebeple, ispatın oldukça güç olduğu bu durumlarda, işçi tarafından sunulan delillerde cinsel tacizin gerçekleştiğine dair güçlü işaret varsa yaklaşık ispat çerçevesinde değerlendirilerek iddianın kanıtlandığı Yargıtay kararlarında da benimsenmiştir⁹⁹.

Dördüncü durum ise aşağıda ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere işyerinde psikolojik tacizde¹⁰⁰ söz konusudur. Psikolojik tacizin gizlice ve sinsice işyerinde meydana gelmesi nedeniyle bu durumda da psikolojik taciz iddiasında bulunan işçinin, bu iddiasını tam olarak ispatlaması beklenmeyecek, yaklaşık olarak ispatlaması yeterli kabul edilecektir.

F. İSPAT KOLAYLIKLARI

İspat kolaylığı, sınırları kesin bir şekilde belirlenmiş bir kavram değildir¹⁰¹. Öğretide ispat kolaylığı “*ispat yükü ile yükümlü olan tarafın düşük derecede bir ispat faaliyeti yapması*” olarak tanımlanmaktadır¹⁰². Bu kavram kanaatimizce, ispatlanması gereken vakıaların yaşanan ispat zorlukları neticesinde daha hafif bir ispat ölçüsüyle ortaya konulmasına olanak sağlanması şeklinde ifade edebilir¹⁰³.

İspat kolaylıklarının amacı, ispat zorluklarının üstesinden gelinmesini sağlamaktır. Çünkü davanın taraflarından birinin davayı sırf iddia ettiği vakıaları ispat edememesi sebebiyle kaybetmesi usul hukukunun amaçlarından biri olan adil hüküm verme amacını sekteye uğratır. Bir yargılamada neyin adil olup olmadığını uygulanacak maddi hukuk hükümleri belirler. Maddi hukuk hükümlerinin somut olaylara uygulanabilmesi için hâkimin ilgili hükmün koşul vakıasının mevcut olduğuna dair kesin bir kanaate sahip olması gerekmektedir¹⁰⁴. Bu şekilde, ilgili hukuki kural somut olaya uygulanabilir ve adil bir karar verilmesi sağlanır. Ancak, bazı durumlarda maddi hukukun koşul vakıasının ispatı oldukça zor olabilir. Bu durumda, ispat yükümlülüğü olan taraf, koşul vakıayı kanıtlamadığında davayı kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilir. Ortaya çıkan bu ispat zorluğu, vakıayı ispatlamakla yükümlü olan tarafa ispat kolaylıkları tanınarak giderilmekte böylece bu ispat zorluğunun aşılması amaçlanmaktadır¹⁰⁵.

Genel olarak ispat kolaylığı kavramı, tam ispatın tersi olduğu kabul edilmekle beraber, ispat kolaylığı kavramının sınırları tam olarak çizilmiş değildir. Buna karşın maddi hukukun, ispat ölçütünü düşürmeye imkân tanıdığı durumlarda, ispat güçlüğü yaşayan taraf lehine bu ölçütün hafifletilmesi

⁹⁹ Y. 9. HD, T.15.12.2021, E.2021/12218, K.2021/16601: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁰⁰ OKUR, s. 599; CAN, s. 14.

¹⁰¹ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 935; ALBAYRAK, s. 11.

¹⁰² ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 935; YUVALI, ALBAYRAK, s. 79; AKIŞOĞLU, s. 216; TAŞKIN, Mobbing, s. 427.

¹⁰³ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 935-936; YUVALI, ALBAYRAK, s. 79; TAŞKIN, Mobbing, s. 427.

¹⁰⁴ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 936; YUVALI, ALBAYRAK, s. 80; AKIŞOĞLU, s. 216; KAY, s. 31.

¹⁰⁵ ÇİFTÇİ, s. 370 vd.

herhangi bir sorun teşkil etmez¹⁰⁶. Benzer şekilde, kanun koyucu açıkça tam ispat ölçütü arandığını belirtmemişse, bozulan dengeyi yeniden sağlamak ve taraflar arasındaki fırsat eşitliğini temin etmek amacıyla ispat ölçütü düşürülebilir¹⁰⁷.

İspat kolaylığının medeni yargılamada iki temel sonucu vardır¹⁰⁸. Bunlardan ilki, ispat ölçüsünün düşürülmesi; diğeri ise ispat yükünün yer değiştirmesidir¹⁰⁹.

1. İlk Görünüş İspatı

İlk görünüş ispatı, tecrübe kurallarına dayandırılan tipik hayat olayının unsurlarının bulunmasından hareketle, somut olayda da aynı ispat sonucuna doğrudan ulaşılabileceği kabulü olarak tanımlanır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere tam ispatın mümkün olmadığı davalarda, uygulama yeri bulan ilk görünüş ispatı, yüksek tecrübe kurallarının varlığını gerektirmektedir¹¹⁰.

İlk görünüş ispatı, Kara Avrupası hukuk sistemine daha çok Anglo-Amerikan hukuk sisteminin etkisi ile girmiş bir kavramdır¹¹¹. Bu sistem içinde ilk görünüş ispatı önemli rol oynamaktadır. Öğretide kabul edilmiş, özellikle yabancı mahkeme kararlarında geliştirilmiştir¹¹².

Medeni yargılamada, ilk görünüş ispatı, somut olaylarda ispatın mümkün olmadığı veya ciddi güçlükler içerdiği durumlarda, bu engelin aşılması amacıyla benimsenen bir yöntemdir¹¹³. Benzer yaklaşıma, iş yargılamasında da rastlanılabilmektedir. Olayın doğal akışı ile tecrübe kuralları çerçevesinde bir sonuca ulaşmayı sağlayan ilk görünüş ispatı, özellikle işveren tarafından işçiye yönelik psikolojik taciz vakalarının aydınlatılmasında sıkça kullanılan bir ispat türü olarak karşımıza çıkmaktadır¹¹⁴.

2. Emare İspatı

Bir iddianın doğrulanmasında kullanılabilecek, kanaat oluşturabilecek düzeyde bilgi sağlayan ancak temsil ettiği olayın doğruluğunu yalnızca olasılık seviyesinde ya da kısmen teyit edebilen delil türlerine emare adı verilir. Emare ispatı ise, uygulanacak hukuk kuralındaki koşul vakıaya yabancı komşu vakıaların ispatlanması yoluyla, hayat tecrübesi kurallarına dayanılarak, hukukî sonuç bakımından önem taşıyan vakıaların ispatlanması şeklinde tanımlanmaktadır¹¹⁵.

¹⁰⁶ ÇİFTÇİ, s. 382.

¹⁰⁷ ÇİFTÇİ, s. 382; AKKAYA, s. 85.

¹⁰⁸ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 961; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 413 vd.; AKIŞOĞLU, s. 216.

¹⁰⁹ ÖZVERİ, s. 3288.

¹¹⁰ TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 432; BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 60; AKIŞOĞLU, s. 217.

¹¹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 954 vd.; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 417 vd.

¹¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 954 vd.

¹¹³ Y. 4. HD, T.17.10.2019, E.2019/1136, K.2019/4695: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 122; ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 959.

¹¹⁴ Y. 7. HD, T.08.05.2014, E.2014/1345, K.2014/10208: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹¹⁵ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 963; BOYDAK, s. 369; AKIŞOĞLU, s. 216; TAŞKIN, Mobbing, s. 437.

Emare, delil olmakla birlikte olayın tamamını değil bir kısmını gösteren “*dolaylı*” ispat aracıdır¹¹⁶. Emare ispatı bir dolaylı ispat türü olmasına karşın literatürde dolaylı ispatla emare eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bunun altında yatan ilk sebep dolaylı ispatta, iddia edilen olayın varlığını doğrudan yansıtmayan, emare teşkil eden bir kısım bağlantılı olayların varlığına dayanılarak hâkim tarafından delillerin değerlendirilmesidir.¹¹⁷ İkinci sebep ise emare ispatında da taraflar, komşu vakialarda kanunî unsurların gerçekleştiğini ispat ederlerse, hâkimin, bu vakialara dayanarak, asıl ispatı gereken vakıalar hakkında da büyük ihtimalle gerçekleştiğine karar verebilmesidir¹¹⁸.

İş yargılamasında emare ispatını ele aldığımızda, özellikle işçi ve işveren arasındaki işçinin kişilik haklarının ihlaline yönelik uyuşmazlıklarda, işçilerin kişilik haklarının korunabilmesi adına tam bir ispat yükü beklenmeyen hallerde karşımıza çıkmaktadır¹¹⁹. Bu tür durumlarda, işçilerin emare ispatı ile iddialarını ortaya koymaları yeterli görülerek, ispat yükümlülüğünün yerine getirildiği kabul edilmeli ve işçilere bu süreçte iddialarını kanıtlama konusunda kolaylık sağlanmalıdır.

3. Fiili Karineler

Fiili karineler, ileri sürülen maddi olayların iddia edildiği biçimde gerçekleştiğine dair hâkimde bir kanaat uyandıran, yaşam tecrübelerine dayanan, akıl ve mantıkla örtüşen, ancak hukuki bir norm içermeyen değer yargılarıdır¹²⁰. Bir başka ifadeyle, fiili karineler belirli bir olguyu işaret eden, fakat tek başına kesin bir hüküm vermeye yeterli olmayan “*basit deneyim kuralları*” olarak tanımlanabilir¹²¹.

Fiili karineler, özellikle somut olaylarda ispatın zor olduğu durumlarda hâkime yardımcı olur¹²². Çünkü fiili karineler, herhangi bir hukuk kuralına bağlı olmaksızın, hâkimin insan davranışlarına ve yaşam tecrübesine dayalı olarak belirsiz olaylar hakkında çıkarım yapmasına imkân tanır¹²³.

Fiili karineler, kanunda açıkça düzenlenmiş değildir¹²⁴. Fiili karineler kesin nitelikte olmayıp, aksinin karşı tarafça ispat edilmesine olanak tanır¹²⁵. Ancak fiili karineye dayanan taraf ilgili hususu ispat etmiş sayılır¹²⁶.

¹¹⁶ CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 109.

¹¹⁷ TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 413 vd.; AKKAYA, s. 86-87; OKUR, s. 588.

¹¹⁸ “*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...*” Y. 22. HD, T.27.12.2013, E.2013/293, K.2013/30811: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹¹⁹ “*...Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.*” Y. 9. HD, T. 11.12.2018, E. 2016/16456, K. 2018/22875: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹²⁰ PEKSÖZ, s. 156; ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 964; AKIŞOĞLU, s. 212.

¹²¹ TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 426; CAN, s. 39; BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 70.

¹²² TAŞPINAR, s. 537.

¹²³ TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 427; ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 965; BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 69.

¹²⁴ TAŞPINAR, s. 536.

¹²⁵ ÖZDEMİR, s. 15; CAN, s. 40; KAY, s. 35.

¹²⁶ ÖZDEMİR, s. 15; TAŞKIN, Mobbing, s. 443.

İş yargılamasında fiili karineler sıklıkla “*hayatın olağan akışı*”¹²⁷ ve “*genel tecrübe kuralları*” ölçütü çerçevesinde karşımıza çıkar¹²⁸. Yargıtay kararlarında sözü geçen bu fiili karine ölçütlerine sıkça rastlanır¹²⁹. Örneğin, sigortalı için birden fazla işe giriş bildirgesi verilmesi durumunda, bu durum sigortalının aleyhine olarak kesintili çalışma varsayımı oluşturur. Burada bir fiili karine söz konusudur ve sigortalı kişi aksini ispat etme hakkına sahiptir¹³⁰. Aynı şekilde Yargıtay’a göre, çok uzun bir süre boyunca bir işçinin ücret almadan çalıştığını iddia etmek hayatın olağan akışına aykırı olarak değerlendirilir¹³¹.

4. Genel Tecrübe Kuralları

Genel tecrübe kuralları; trafik kuralları, ticari örf ve adetler, esnaf kuralları, uzman ve mesleki eğitim ile edinilebilecek sanat, teknik ve bilime ilişkin bilgilere ilişkin tecrübe kurallarıdır¹³². Genel tecrübe kuralları, bir olayı doğrudan temsil etmez, fakat o olayı oluşturan süreç ve durumların soyutlanmış haliyle, genel hayat tecrübelerine, belirli bir meslek veya konuya dair edinilmiş bilgilere dayanır¹³³.

Genel tecrübe kuralları, genellikle sübjektif tahminlerin daha yüksek ihtimal değerlerine bağlı olarak şekillenir. Aslında, genel tecrübe kurallarının temelinde belirli olayların gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ya da gerçekleşme ihtimalinin derecesine dair bir ilişki yatar¹³⁴. Bir olayın ispat edilmiş olarak kabul edilebilmesi için, hâkimin o olayın iddia edildiği biçimde meydana geldiğine dair kanaat sahibi olması gerekir. Ancak, bu kuralların ilginç bir yönü, özel bilgiye dayanmasına rağmen ispat gerektirmeyen nitelikte olmalarıdır¹³⁵. Bu nedenle, hâkim delilleri değerlendirirken genel tecrübe kurallarını dikkate almak zorundadır¹³⁶.

Genel tecrübe kuralları hukuk kuralları gibi her durumda kayıtsız şartsız geçerli değildir. Örneğin, yüz defa gerçekleşmiş bir tecrübe kuralının yüz birinci kez de aynı şekilde gerçekleşeceği

¹²⁷ ÇİL, s. 88; TAŞKIN, Mobbing, s. 432 vd.

¹²⁸ CAN, s. 39; ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 948; TAŞKIN, Mobbing, s. 432.

¹²⁹ “Özellikle iş davalarındaki uyuşmazlıkların çözümünde tanık beyanları ile karinelerin yeri oldukça büyüktür. Bu bağlamda karineler; “*hayatın olağan akışı*”, “*işçi lehine yorum*”, “*işçinin korunması*”, “*ispat kolaylığı*” ve “*yaklaşık ispat*” gibi yerleşmiş ilkeler içinde varlık göstermektedir.” Y. 22. HD, T.16.06.2014, E.2013/14296, K.2014/17345: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025). “Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır.” Y. 9. HD, T.31.10.2017, E.2015/32558, K.2017/17092: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹³⁰ KEMER, s. 35.

¹³¹ Y. 9. HD, T.06.07.2011, E.2009/ 18259, K.2011/ 22330: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹³² UYSAL, s. 335; YILDIRIM, s. 115; BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 159; PEKSÖZ, s. 138, 139.

¹³³ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 965; UYSAL, s. 335; PEKSÖZ, s. 140.

¹³⁴ BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 128-129; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 419.

¹³⁵ YILDIRIM, s. 118; UMAR, YILMAZ, s. 28; PEKSÖZ, s. 140.

¹³⁶ UYSAL, s. 335; TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 428.

kesinlik arz etmez¹³⁷. Bu sebeple her somut olayda genel tecrübe kuralının uygulanıp uygulanmayacağı detaylı bir şekilde incelenmeli ve ancak koşullar uygunsa uygulanmalıdır.

Genel tecrübe kuralları genel olarak dört başlık altında toplanmaktadır:¹³⁸ yaşam kuralları, deneyim kuralları, basit deneyim kuralları ve saf önyargılar. Bunun yanında tecrübe kurallarını bir başka kategori olarak zorunlu (kesin) tecrübe kuralları (çoğunlukla bilimsel olarak kanıtlanmış doğa kanunlarını ifade ederken) genel tecrübe kuralları (bilimsel değere daha az sahiptir ve hâkimin takdir hakkını daha az etkileyebilir niteliktedir) şeklinde de ikiye ayırabiliriz¹³⁹.

5. Delillerin Engellenmesi (Karartılması)

Delillerin engellenmesi, ispat kolaylıkları kapsamında ele alınan bir kavramdır¹⁴⁰. Medeni yargılamanın esasını tasarruf ilkesi ve taraflarca getirilme ilkesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda daha önce belirttiğimiz gibi, iddia edilen olaya dayalı hukuki sonuçtan hak talep eden taraf, ispat yükü altındadır. Ancak, bu durumun katı bir şekilde uygulanması zaman zaman adaletsiz sonuçlara yol açabilmektedir. Buna karşın mevzuatımızda delillerin engellenmesi durumunda ispat güçlüğüne aşmak için ispat yükünün yer değiştirmesi kabul edilmemiştir. Bunun sebebi olarak ispat yükü kurallarının maddi hukuk normlarından olduğunun ve maddi hukuk normlarının hâkim tarafından değiştirilebilmesinin mümkün olmadığının kabul edilmesidir¹⁴¹.

Delillerin engellenmesinden anlaşılması gereken, delil araçlarını manipülasyon yaparak yanlış yönlendirmek, davada kullanılmasını engellemek ya da bu manipülasyonlar sonucunda delil aracının objektif gerçekliğini bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde değiştirmektir¹⁴². Bu durum, delil aracının niteliğini zayıflatabilir veya tamamen ortadan kaldırabilir.

Taraflardan birinin, ispat yükümlülüğü bulunan karşı tarafın delillerini sunmasını imkânsız hale getirmesi, zorlaştırması, delil araçlarını yok etmesi, elinde tutması ya da bunları kullanmayı önemli ölçüde güçleştirmesi gibi durumlar delillerin engellenmesi kapsamında değerlendirilir¹⁴³.

¹³⁷ PEKSÖZ, s. 141.

¹³⁸ Tecrübe kuralları için bkz. YILDIRIM, s. 115 vd.; BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 164 vd.; PEKSÖZ, s. 139.

¹³⁹ UYSAL, s. 336

¹⁴⁰ YUVALI, ALBAYRAK, s. 80.

¹⁴¹ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 968; ÇİFTÇİ, s. 386.

¹⁴² Ayrıntılı bilgi için bkz. ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 967; ÇİFTÇİ, s. 386.

¹⁴³ ALBAYRAK, İspat Kolaylığı Kavramı, s. 967; ÇİFTÇİ, s. 386.

II. İŞ HUKUKUNDA İSPAT KAVRAMININ PSİKOLOJİK TACİZ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI, DAYANAĞI, ÖRNEĞİ VE UNSURLARI

1. Psikolojik Taciz Kavramı

Psikolojik taciz ile ilgili literatürde pek çok tanım yapılmasına rağmen, üzerinde uzlaşılan ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bunun nedeni, psikolojik tacizin tek bir nedene ya da önceden tahmin edilebilir bir kaynağa dayanmamasıdır.

İşyerindeki psikolojik tacizin karşılaştırmalı hukuktaki karşılığı olan “*mobbing*” teriminin kökeni, Latince “*mobile vulgus*” ifadesine dayanmaktadır. “*Mobile vulgus*” ifadesi, kararsız kalabalık veya kanun dışı şiddet uygulayan topluluk manasına gelmektedir¹⁴⁴. “*Mobbing*” ise bir fiil olarak, kaba kuvvetle tedirgin etme, bir kişinin çevresini kuşatma yahut kişiye üzüntü ve rahatsızlık verme anlamlarında kullanılmaktadır¹⁴⁵.

Uluslararası literatürde “*işyerinde psikolojik taciz*” tanımı, ilk kez Alman “*Heinz Leymann*” tarafından yapılmıştır¹⁴⁶. Leymann’a göre, “*Psikolojik taciz, iş hayatında sistematik bir şekilde bir kişi veya birden fazla kişi tarafından ağırlıklı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde olan, bir kişiye karşı düşmanca ve etik dışı olan davranışlardır*”¹⁴⁷.

Ulusal alana baktığımızda da psikolojik tacizin birçok yazar tarafından tanımlandığı görülmektedir. Örneğin, Tınaz’a göre, “*İşyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılardır*”¹⁴⁸. Savaş’a göre, “*Çok genel olarak amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal bir saldırıdır*”¹⁴⁹.

¹⁴⁴ ARSLAN ERTÜRK, s. 5; BOYDAK, s. 356, 357; İZMİRLİOĞLU, Eşit Davranma, s. 1801; KIROĞLU BAYAT, BAYKAL, s. 197; GÜN, s. 15.

¹⁴⁵ CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 8; BÜYÜKKILIÇ, s. 76; SAVAŞ, s. 5; SAVAŞ KUTSAL, Mobbing, s. 618.

¹⁴⁶ OĞUZ, s. 242, ŞAKİROĞLU, s.7474.

¹⁴⁷ TINAZ, Mobbing, s. 14; GÜNAY, s. 215; OĞUZ, s. 242; LİMONCUOĞLU, s. 53; UYAROĞLU, s. 324, 325; ASLAN, s. 4; İZMİRLİOĞLU, Eşit Davranma, s. 1801; BÜYÜKKILIÇ, s. 78; BİLGE, s. 1247; DAVENPORT, SCHWARTZ, ELLIOTT, s. 21; GÜZEL, ERTAN, Karar İncelemesi, s. 152. Yabancı literatürdeki diğer tanımlar şu şekildedir: Brown göre, “*Psikolojik taciz, basit veya aniden gelişen bir personel arası çatışma olarak algılanmamalıdır. Aksine doğrudan bir çalışana yönelik, sistemli ve uzun süreli, sonuçları psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep olabilecek bir davranış biçimidir*”. Bkz. Aktaran, ERTÜRK, s. 59; Zapf göre, “*Psikolojik tacizi bir kişinin işyerinde ısrarlı şekilde tacize maruz bırakılarak, yok sayılarak, hastalanması ile sonuçlanacak işler verilerek eşit konumda olan, üst ya da ast çalışan tarafından müdahale edilerek yapılan bir çeşit saldırıdır.*” Bkz. Aktaran, KANTARCI, s. 14; ŞAKİROĞLU, s.7474.

¹⁴⁸ TINAZ, Çözüm Önerileri, s. 20.

¹⁴⁹ SAVAŞ, s. 132.

Ülkemizde psikolojik taciz terimi, ilk defa 2006 yılında, Ankara 8. İş Mahkemesi'nde, gerçekleştirilen yargılamada yer verilerek açıklanmıştır¹⁵⁰. Daha sonraki kararlarda psikolojik taciz terimi içerik bakımından farklı biçimlerde açıklanarak gelişimini devam ettirmiştir¹⁵¹.

Kanaatimizce psikolojik taciz; işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilebilir.

2. Psikolojik Taciz Kavramının Hukuki Dayanağı

Ulusal mevzuatta psikolojik taciz kavramı ilk defa TBK ile kanuni bir düzenlemede yer almış, ancak tanımlanmamıştır. Benzer şekilde TİHEKK'da kavram kullanılmış ama doğrudan tanımlı yapılmamıştır. Buna karşın TİHEKK'da, psikolojik tacizle yakından ilişkili “işyerinde yıldırma”¹⁵² ve “taciz”¹⁵³ terimi açıklanarak, bu eksikliğe çözüm getirilmeye çalışılmıştır.

Psikolojik tacizin kanun dışında dayanağı olan bir diğer düzenleme 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi’ydi¹⁵⁴. 2011/2 sayılı Genelge her ne kadar psikolojik tacizin dayanağını oluştursa da psikolojik tacizi doğrudan tanımlamamakta ve psikolojik tacizle ilgili “Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz” ifadesine yer vermektedir. 2011/2 sayılı Genelge, 06.03.2025 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 2025/3 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmıştır¹⁵⁵. 2025/3 sayılı Genelge’de de yürürlükten kaldırılan 2011/2 sayılı Genelge’de olduğu gibi psikolojik taciz terimi doğrudan tanımlanmamıştır. 2025/3 sayılı Genelge’de psikolojik tacizle ilgili “çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz” ifadesine yer verilmiştir.

¹⁵⁰ “Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.”, Ankara 8. İş Mahkemesi, T.20.12.2006, E.2006/19, K. 2006/625: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); OĞUZ, 243; ÖZDEN, s. 25.

¹⁵¹ “Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür.” Y. 4. HD, T.17.10.2019, E.2019/1136, K.2019/4695: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025). Aynı yönde: Y. 22. HD, T.10.02.2020, E.2016/28981, K.2020/2087: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁵² Bkz: (n 6), TİHEKK m.2/1-g: “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri”ni ifade etmektedir.

¹⁵³ Bkz: (n 6), TİHEKK m.2/1-j: “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”ıni ifade etmektedir.

¹⁵⁴ 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-264332/20112-sayili-isyerlerinde-psikolojik-tacizin-mobbing-onlenmesi-konulu-basbakanlik-genelgesi.html>, (E.T.25.04.2025).

¹⁵⁵ 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>, (E.T.25.04.2025).

Psikolojik taciz kavramı diğer ulusal belgelerimizde de kendine yer bulmuş ve hatta tanımlanmıştır. Mesela, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)'da 2010 yılında hazırlanan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri” başlıklı raporda “*Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma ve bezdirmektir*” şeklinde tanımlanmıştır¹⁵⁶. Yine, Çalışma Bakanlığı tarafından 2017 yılında yayımlanan “*Mobbingle Mücadele Rehberi*”nde işyerinde psikolojik taciz; “*işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü*” olarak tanımlanmıştır¹⁵⁷.

3. Psikolojik Tacizin Unsurları

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için bulunması gereken ilk unsur, eylemin bir işyerinde gerçekleşmesidir¹⁵⁸. İşyeri kavramı tespit edilirken İşK. m.2 hükmü dikkate alınmalıdır¹⁵⁹. Bu hüküm incelendiğinde işyeri dışında mesela; eşler, arkadaşlar, öğrenciler, akrabalar, komşular arasında gerçekleşen olumsuz eylemlerin işyerinde psikolojik taciz olarak ele alınamayacağı görülmektedir. Ancak psikolojik tacize maruz kalan mağdurla failin aynı iş ilişkisi içerisinde bulunmaları gereklidir¹⁶⁰.

¹⁵⁶ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/8d6f5cdf-6486-4d49-884f-e1384d335033/content>, (E.T.25.04.2025).

¹⁵⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehber, s. 9, <https://www.csgeb.gov.tr/Media/iywlqimb/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf>, (E.T.25.04.2025).

¹⁵⁸ Y. 9. HD, T.21.11.2018, E.2015/27812, K.2018/21106: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 226; TINAZ, Çözüm Önerileri, s. 19; ÖZDEN, s. 28; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 611; BÜYÜKKILIÇ, s. 79; BİLGE, s. 1247; OĞUZ, s. 244.

¹⁵⁹ Bkz. (n 3), İşK m.2/1: “...İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” İşK m.2/2: “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” İşK m.2/3: “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”; ARSLAN ERTÜRK, s. 294; KANTARCI, s. 17; CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 30. İşyeri tanımı konusunda geniş bilgi için bkz. SÜZEK, s. 196 vd.; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 140 vd..

¹⁶⁰ “...İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir.” Y. 22. HD, T.12.12.2019, E.2016/24622, K.2019/23339: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); KANTARCI, s. 22; GÜNAY, s. 217.

İkinci unsur, fail tarafından gerçekleştirilen eylemlerin (işçinin ruhsal yönden elem duymasına neden olan ve işteki verimini azaltan; dışlama, hor görme, korkutma, eziyet, alay etme, cinsiyet ayrımı, taciz vs.) düşmanca ve ahlak dışı davranış şeklinde yapılmasıdır¹⁶¹.

Üçüncü unsur, eylemin sürekli ve ısrarlı şekilde tekrarlanması gerekliliğidir¹⁶². Süreklilik unsuru psikolojik tacizi, “psikolojik baskı”, “hakaret”, “tehdit”, “cinsel taciz”, “işyerinde kabalık”, “işçiyi istifaya veya emekliliğe zorlamak” gibi davranışlardan ayıran temel kriterdir¹⁶³. Dolayısıyla süreklilik arz etmeyen, anlık mahiyetteki haksızlıklar, kaba davranışlar yahut hukuk dışı eylemler, her ne kadar ahlaka ve hukuka aykırı olup mağdur işçiye ciddi zararlar verebilse de psikolojik taciz kapsamında değerlendirilemez¹⁶⁴.

Bir eylemin psikolojik taciz eylemi kabulü için ne kadar süre ile uygulanması gerektiği ve bu eylemlerin işçi üzerindeki etkisinin hangi ölçüde olacağı konusu tartışmalıdır¹⁶⁵. Yargıtay’ göre bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için 2-3 aylık süreler yeterli değildir¹⁶⁶. Buna karşın Yargıtay her ne kadar kararlarında psikolojik tacizin kabulü için 2-3 aylık süreleri yeterli görmemişse de somut olayın özelliklerine bağlı olarak bu sürelerin başka vakalar açısından yeterli kabul edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır kanaatindeyiz¹⁶⁷. Bunun yanında kanaatimizce, bir davranışın psikolojik taciz sayılmasında süre, tek başına belirleyici bir ölçüt olmamalıdır. Bunun yerine, eylemlerin neticeleri, yani mağdurda doğurduğu fiziksel, psiko-sosyal etkileri esas alınmalıdır¹⁶⁸.

Dördüncü unsur, eylemin psikolojik taciz uygulayıcısı tarafından mağdura kasıtlı yapılmış olması gerekliliğidir¹⁶⁹. Bir hareketin kasıtlı yapılması ise, o hareketin bilerek ve istenerek yapılması demektir¹⁷⁰. Psikolojik tacizde kast unsuru¹⁷¹, çoğunlukla çalışma hayatının mağdur işçi açısından katlanılmaz duruma getirilmesini amaçlamaktadır. Böylece mağdur işçinin yılması, korkması, endişe

¹⁶¹ Y. 9 HD, T.27.12.2013, E.2013/15826, K.2013/35247; Y. 7. HD, T.20.01.2015, E.2014/14808, K.2015/131: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); ÖZVERİ, s. 3257; CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 32; TINAZ, Çözüm Önerileri, s. 19; ÖZDEN, s. 29; TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 229; DAVENPORT, SCHWARTZ, ELLIOTT, s. 187.

¹⁶² DEMİRCİOĞLU, s. 117; KANTARCI, s. 31; İZMİRLİOĞLU, Eşit Davranma, s. 1804; TINAZ, Çözüm Önerileri, s. 19; BÜYÜKKILIÇ, s. 81; ÖZVERİ, s. 3257.

¹⁶³ KARA, s. 11; ERTÜRK, s. 61; SAVAŞ KUTSAL, Mobbing, s. 623.

¹⁶⁴ Y. 22. HD, T.10.02.2020, E.2016/28981, K.2020/2087: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); TINAZ, Mobbing, s. 18; TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 228,229.

¹⁶⁵ Eylemlerin en az 6 ay boyunca devam etmiş olması gerektiği yönünde bkz. ERTÜRK, s. 62; KANTARCI, s. 31; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 611; DEMİRCİOĞLU, s. 119; BÜYÜKKILIÇ, s. 81; TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 227; BİLGE, s. 1248. Eylemlerin 3 ay ile 3 yıl arasında değişen bir süre boyunca devam etmiş olması gerektiği yönünde bkz. CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 34; ÖZDEN, s. 30; DEMİRCİOĞLU, s. 119. Sürenin daha kısa tutulabileceği yönünde: TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 65; KARA, s. 11.

¹⁶⁶ Y. 9. HD, T.12.04.2016, E.2015/2103, K.2016/10581, OĞUZ, s. 244.

¹⁶⁷ TAŞKIN, Mobbing, s. 532; KANTARCI, s. 33; ÖZDEN, s. 31; DEMİRCİOĞLU, s. 119; BÜYÜKKILIÇ, s. 82.

¹⁶⁸ Aynı yönde: KANTARCI, s. 32; ERTÜRK, s. 63; ÖZDEN, s. 31; GÜNAY, s. 218.

¹⁶⁹ Y. 9. HD, T.31.01.2017, E.2015/8730, K.2017/1000; Y. 9. HD, T.29.04.2024, E.2024/3401, K.2024/7437: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁷⁰ TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 230; ERTÜRK, s. 61; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 612.

¹⁷¹ Y. 9. HD, T.27.12.2017, E.2015/33818, K.2017/22160; YHGK, T.17.01.2018, E.2016/1427, K.2021/53: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

duyması, bunalıma girmesi, bıkmaları ve nihayetinde işten ayrılmasının sağlanacaktır¹⁷². Eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için kast unsuru ile bağlantılı olarak failin iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdur karşısında belirli bir amaca yönelik hareket etmesi de gerekmektedir. Bu amaç mağduru yıldırmak¹⁷³, ona zarar vermek veya mağdurdan kurtulmak¹⁷⁴ şeklinde tezahür edebilir¹⁷⁵. Bu bağlamda işçiyi iş yaşamından dışlamayı amaçlamayan, kasıt unsuru taşımayan ve süreklilik göstermeyen davranışlar, mesela şahsi darılmalar, küslükler, tenkitler veya öç alma vs. eylemler psikolojik taciz olarak nitelendirilemez¹⁷⁶.

Eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için aranan beşinci unsur, eylemlerin sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Davranışların sistematik olmasından kastedilen, psikolojik tacize konu eylemlerin birbiriyle ilişkili olacak biçimde ve aynı gayeye varmak için birbirini takip edecek biçimde devamlılık gösterecek biçimde meydana gelmesidir¹⁷⁷. Ancak, psikolojik taciz eylemlerinin belirli bir süre ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesi, bu davranışların hiçbir kesintiye uğramayacağı manasına gelmez. Kesinti olsa bile, birden fazla gerçekleştirilen davranışlar arasında bir bağlantının varsa psikolojik tacizin gerçekleştiğinden söz edilebilir. Bu bağlamda aralıklı yahut çok uzun zaman zarflarında oluşan çatışma ve sürtüşmeler, sistematiklik unsurunu taşımadığı sürece psikolojik taciz olarak nitelendirilemez¹⁷⁸.

Psikolojik tacizin ne zaman sistematik olarak uygulandığı hususunda herhangi kesin ölçüt bulunmamaktadır. Yargıtay'ın yaklaşımına göre de psikolojik tacizden bahsedilebilmesi için, fiillerin yalnızca bir kez gerçekleşmiş olması yeterli olmayıp, belirli bir düzen ve süreklilik arz edecek şekilde yapılması gerekmektedir¹⁷⁹. Bununla birlikte Yargıtay, her somut vakıanın kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini de ifade etmektedir¹⁸⁰. Kanaatimizce öğretide Yargıtay'ın haklı olarak ifade ettiği üzere, psikolojik taciz oluşturan eylemlerin sistematiklik unsuru, her somut vakaya özgü olarak ayrı ayrı değerlendirilmelidir¹⁸¹.

¹⁷² CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 34.

¹⁷³ “Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kaballığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.” Y. 22. HD, T.08.07.2020, E.2017/6719, K.2020/9153: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁷⁴ “Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.” Y. 7. HD, T.15.03.2016, E.2015/36983, K.2016/6330: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025). Aynı yönde: Y. 9. HD, T.12.02.2013, E.2010/38293, K.2013/5390: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁷⁵ Y. 9. HD, T.06.12.2022, E.2022/14587, K.2022/16048: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 229; DAVENPORT, SCHWARTZ, ELLIOTT, s. 186.

¹⁷⁶ CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 32; ERTÜRK, s. 61.

¹⁷⁷ DEMİRCİOĞLU, s. 117; ERTÜRK, s. 63; TINAZ, Çözüm Önerileri, s. 20; ÖZVERİ, s. 3263.

¹⁷⁸ GÜN, s. 17; KARA, s. 12; ÖZDEN, s. 29; BİLGE, s. 1248.

¹⁷⁹ Y. 9. HD, T.02.11.2020, E. 2017/17931, K.2020/14104; Y. 9. HD, T.30.05.2008, E.2008/9154, K.2008/13307; Y. 9. HD, T.23.06.2008, 2008/42976, K.2008/17137: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁸⁰ Y. 22. HD, T.26.06.2014, E.2014/15971, K.2014/19538: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁸¹ Y. 22. HD, T.27.12.2013, E.2013/293, K.2013/30811: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025). Aynı yönde. KANTARCI, s. 34; CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 34.

Bir davranışın psikolojik taciz kabulünde aranan son unsur, psikolojik taciz davranışlarının belli bir kişi hedefe konularak¹⁸² sosyal bir saldırı biçiminde gerçekleştirilmesidir¹⁸³. Bu bağlamda gerçekleşen olumsuz eylemlerin psikolojik taciz sayılabilmesi için bir kişinin hedef alınması zorunludur. Bu nedenle genel uygulama şeklindeki herkese karşı gerçekleştirilen olumsuz davranışlar psikolojik taciz kabul edilmeyecektir.

Son olarak ifade edelim ki genel bir unsur olarak sayılmasa¹⁸⁴ da Yargıtay'ın bir kararında¹⁸⁵ psikolojik taciz faili ile psikolojik taciz mağduru arasında güç eşitsizliğinin bulunması gerektiği tespiti yapılmıştır. Uygulamada psikolojik taciz uygulayıcısı daha çok işveren-yönetici-üst pozisyonunda bulunanlardır¹⁸⁶. Ancak istisnai olarak öğretide hiyerarşik olarak alt pozisyondakilerin bir işveren vekilini dışlayarak psikolojik taciz yapılabileceği de ileri sürülmektedir¹⁸⁷. Fakat tarafların her ikisinin, kendine özgü güç ve araçlara (silahlara) sahip olduğu ve bu araçları kendilerini koruma amacıyla kullanabilecek durumda olduğu bir durumda, bu tür bir ilişki psikolojik taciz olarak nitelendirilemez¹⁸⁸.

4. Psikolojik Taciz Kabul Edilen Davranış Örnekleri

Psikolojik taciz, farklı türde davranışlarla kendini gösterebilir. Bu yüzden, psikolojik taciz davranışlarını önceden kesin sınırlarla tanımlamak oldukça zordur. Kişi, daha önce karşılaşmamış bir davranış biçimiyle de psikolojik tacize maruz kalabilir. Ancak, tamamlanmış psikolojik taciz süreçleri incelenerek bu konuda çeşitli gruplandırmalar yapılmıştır¹⁸⁹. Buna göre birinci grup, mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkileyen davranışlardır. İkinci grup sosyal ilişkilere, üçüncü grup kişinin itibarına, dördüncü grup kişinin yaşam kalitesi-mesleki durumuna ve son grup ise kişinin sağlığına dokunan davranışları içermektedir¹⁹⁰.

Psikolojik tacizin en belirgin örnekleri arasında, bireyin kendini ifade etmesini engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri yapmak, çalışanı iş ortamında görmezden

¹⁸² “...bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, tacizin belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir.” Y. 9. HD, T.04.10.2022, E.2022/8257, K. 2022/11098; Y. 9. HD, T.12.06.2024, E.2024/6860, K. 2024/9710: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁸³ ERTÜRK, s. 64; KARA, s. 14; UYAROĞLU, s. 325; TINAZ, Çözüm Önerileri, s. 20; TAŞKIN, Ceza Hukuku, s. 229; ÖZVERİ, s. 3273.

¹⁸⁴ Ayrı unsur olarak kabul eden görüş için bkz. ERTÜRK, s. 64.

¹⁸⁵ “Psikolojik taciz (mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da üstleri tarafından ... uygulanan ... davranışları içermektedir.” Y. 22. HD. T.04.12.2017, E.2015/21716, K.2017/27746: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.27.05.2025).

¹⁸⁶ YHGK, T.09.02.2021, E.2016/1427, K.2021/53: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁸⁷ Y. 22. HD, T.04.12.2017, E.2015/21716, K.2017/27746: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025); BİLGE, s. 1262.

¹⁸⁸ “Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahlı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır.” Y. 9. HD, T.29.09.2016, E.2016/485, K.2016/16921: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.11.10.2016, E.2016/17859, K.2016/17644; Y. 9. HD, T.16.09.2015, E.2014/12642, K.2015/25859: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁸⁹ ŞAKİROĞLU, s.7475.

¹⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. ERTÜRK, s. 74; BOZBEL, PALAZ, s. 69-70; CENGİZ, Haklar, s.19; TAŞKIN, Mobbing, s. 30 vd.

gelmek, iletişimi tamamen koparmak, fikirlerini önemsememek, asılsız söylentiler yaymak, rahatsız edici imalarda bulunmak, kişiye nitelikli görevler vermemek, anlamsız işler yükleyerek sürekli yer değiştirmeye zorlamak, ağır işler vererek zorlamak ve fiziksel şiddet tehdidinde bulunmak yer alır¹⁹¹.

Psikolojik taciz oluşturabilecek davranışlar yargı kararlarına da yansımaktadır. Örneğin, Yargıtay’a göre “...işçinin gücünün üzerinde aşırı yük altına sokulması, iletişiminin kesilmesi, özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi, dış görünüş veya giyim tarzıyla alay edilmesi, küçümsenmesi ve hor görülmesi, sürekli eleştirilmesi, yüksek sesle azarlanması, önerilerinin dikkate alınmaması, işyerindeki pozisyonuna veya uzmanlık alanına uygun olmayan işler verilmesi, hak ettiği yetkilerin verilmesinden kaçınılması gibi işveren davranışları psikolojik taciz sayılır”¹⁹². Ankara Bölge Adliye Mahkemesi ise bu hususta “Somut olayda, dinlenen davacı tanıklarının anlatımı ile davalı Odası Başkanlığı Genel Sekreteri olan bir başka çalışan ile davacının aralarında anlaşmazlık bulunması nedeni ile diğer çalışanlar tarafından davacının işyerinde öğle yemeklerinde yalnız bırakıldığı, sabah kahvaltılarında diğer çalışanlar bir araya geldiği halde davacının bu toplantılara davet edilmediği, diğer çalışanlardan farklı davranışlara maruz kaldığı sabittir. Ayrıca, işçinin işyerinde çalışan temizlik elemanı bulunmasına rağmen, görev sınırı kapsamı dışında çalıştığı bölümü temizlemeye zorlandığı da anlaşılmaktadır. Davacı, işyerinde kendisini zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek nitelikte ve sistematik olarak devam eder eylemlerle maruz kaldığını ispatlamıştır”¹⁹³ şeklinde tespitte bulunmuştur. Danıştay’a ise bir vakıda “davacının görev yerinin değiştirilerek ikametgahına çok uzak bir yere görevlendirildiği, sağlık sorunlarına ilişkin aldığı raporlara itibar edilmeyerek hakem hastaneye gönderildiği ve sağlık sorunlarına dayalı görev yeri değiştirme talepleri ile izin ve diğer özlük haklarına yönelik istemlerinin karşılanmadığı, eşinin doğum yapmasından bir gün önce talep ettiği yarım gün iznin verilmediği, memur olan kadrosunun yardımcı hizmetler sınıfı olarak değiştirildiği, davacının fiziksel ve ruhsal sağlığının bu süreçte bozulduğu ve davalı idarenin haksız ve sistematik baskısı sonucunda, uzun yıllar süren ağır bir psikolojik tacize (mobbinge) maruz kaldığı hususunda tereddüt bulunmamaktadır”¹⁹⁴ kanaatine ulaşmıştır. Anayasa Mahkemesi ise “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

¹⁹¹ TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 7; Ayrıntılı bilgi için bkz. ERTÜRK, s. 75 vd.

¹⁹² YHGK, T.09.02.2021, E.2016/1427, K.2021/53: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025). Benzer yönde: Y. 22. HD, T.21.02.2014, E.2014/2157, K.2014/3434; Y. 9. HD, T.11.10.2016, E.2016/17859, K.2016/17644; Y. 22. HD, T.12.4.2016, E.2015/2103, K.2016/110581; YHGK T.16.01.2020, E.2019/571, K.2020/23; Y. 9. HD, T.15.06.2022, E.2022/6782, K.2022/7897, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁹³ Ankara BAM 7. HD, T.22.06.2022, E.2022/2005, K.2022/2166: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁹⁴ Danıştay 8. D, T.17.03.2021, E.2019/604, K. 2021/1626: <https://karararama.danistay.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

*bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığı anlaşılmaktadır*¹⁹⁵ şeklinde karar vermiştir.

B. GENEL OLARAK PSİKOLOJİK TACİZDE İSPAT SORUNU

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda, iddiaların ispat edilmesi adaletin sağlanması açısından oldukça önemlidir. Çünkü psikolojik taciz sonucunda mağdurun elde edebileceği çeşitli haklar bulunmaktadır¹⁹⁶. Ancak psikolojik tacize uğrayan işçiler psikolojik taciz oluşturan eylemi ispat edememe endişesi nedeniyle psikolojik tacizle mücadele edememektedir. Bunun yanı sıra, aşağıda ele alacağımız psikolojik tacizde ispat yükümlülüğünün kimde olduğu da üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

İş ilişkisinde psikolojik tacize uğrayan bir işçi, psikolojik taciz iddiasını ispatla yükümlüdür, çünkü psikolojik taciz ile ilgili kanuni düzenlemelerde ispat hususunda özel bir düzenleme bulunmadığından; genel kural geçerlidir.¹⁹⁷(HMK m.190/1) Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) bir kararında “*psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdurun kural olarak bu iddiasını ispatlamakla mükellef olduğu*”nu ifade etmiştir¹⁹⁸. Sözü geçen genel kural ve Hukuk Genel Kurulu Kararı nedeniyle, çoğu kez psikolojik taciz davalarında da şüpheden uzak, kesin ve inandırıcı deliller talep edilmektedir. Bu nedenle mağdur işçiler psikolojik tacizin varlığını tam ispat ölçüsünde delillerle ortaya koyamamakta ve genellikle dava, işçiler aleyhine sonuçlanmaktadır¹⁹⁹.

Psikolojik tacizde ispat konusu, iddia edilen somut olayların gerçekleşip gerçekleşmediği, bu olaylar sonucunda bir zarar oluşup oluşmadığı ve oluşan zarar ile psikolojik nitelikteki eylemler arasında bir bağın bulunup bulunmadığını kapsamaktadır²⁰⁰.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere işçi-işveren ilişkisinde ortaya çıkan psikolojik tacizin ispatı oldukça zordur²⁰¹. Bu sebeple bu zorluğun kolaylaştırılabilmesi için öncelikle, karşılaşılan ya da yaşanan olgunun psikolojik taciz olup olmadığıyla ilgili tanı ortaya konmalıdır²⁰². Zira hukuk düzenimizde kimse delillendiremediği bir hakkı elde edemez. Bu tanı; idarî veya hukukî, sözlü veya yazılı hak aramaları için dilekçe, sözlü ifade veya savunma şeklinde yapılmaktadır.

Bir olayın ya da maddi vakanın ispatlanabilirliği için ne kadar kesinlik ya da ihtimal gerektiği konusunda derin bir tartışma bulunmamaktadır. İş yargılamasında Yargıtay, psikolojik taciz vakalarında

¹⁹⁵ AYM, T.19.07.2018, Başvuru No:2014/7998: <https://www.anayasa.gov.tr>, (E.T.25.04.2025). Benzer yönde: AYM, T.26.12.2018., Başvuru No:2015/16392: <https://www.anayasa.gov.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. YUVALI, Hukuki Çareler, s. 732 vd.; CENGİZ, Haklar, s. 79 vd.; LİMONCUOĞLU, s. 66 vd.

¹⁹⁷ TAŞKIN, Mobbing, s. 406; CENGİZ, Haklar, s. 116; OKUR, s.596.

¹⁹⁸ YHGK, T.15.09.2020, E.2016/9-1208, K.2020/590: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

¹⁹⁹ Y. 22.HD, T.16.06.2014, E.2013/14296, K.2014/17345: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

²⁰⁰ TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 413.

²⁰¹ BOZBEL, PALAZ, s. 78; BOYDAK, s. 366; SAĞUN, s. 113; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 614; UYAROĞLU, s. 326; AKIŞOĞLU, s. 214-215; YILDIZ, KILKIŞ, s. 86; AKGÜN, s. 136; AKKAYA, s. 86.

²⁰² AKGÜN, s. 146.

işçi-işveren ilişkileri bağlamında ispatın imkânsız ya da olağanüstü derecede zor olduğu durumlarda, aşağıda da açıklayacağımız daha önce değindiğimiz²⁰³ prensipleri esas alarak ispat yükünü hafifletmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda işçi, tam bir ispat arayışına girmemektedir. Dolayısıyla iddia edilen psikolojik taciz olayını mağdur işçinin doğrudan ispat etmesini beklemek aykırı olacaktır²⁰⁴.

Psikolojik taciz iddialarının ispatlanmasındaki temel sorunlardan bir tanesi de psikolojik taciz iddiasının araçsallığıdır²⁰⁵. Bu tür iddialar genellikle işe iade taleplerini desteklemek veya çalışanın işveren üzerindeki alacaklarını tahsil etmek için öne sürülmektedir. Örneğin, çalışanlar psikolojik taciz gerekçesiyle manevi tazminat taleplerini diğer işçilik alacaklarıyla birlikte gündeme getirmektedir. Aynı biçimde, birçok iş davasında psikolojik taciz, manevi tazminat istenilmesi için değil, kıdem tazminatının elde edilmesi için ileri sürülmekte, diğer bir deyişle kıdem tazminatı alabilmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır²⁰⁶. Kanaatimizce, psikolojik tacizin yalnızca bir hak aracı olarak görülmediği ve dava konusunun yalnızca bu iddiaya odaklandığı durumlarda, psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi daha kolay olacaktır²⁰⁷. Bu tür davalarda davacı taraf, yalnızca psikolojik taciz olgusuna odaklanarak delillerini, tanık beyanlarını ve diğer belgelerini bu bağlamda sunmakta, dikkati yalnızca bu husus üzerinde yoğunlaştırmaktadır. Bu nedenle olayın somut çerçevesinin daha net ortaya konulması mümkün hale gelmektedir²⁰⁸.

Psikolojik taciz iddialarının ispatlanmasındaki temel sorunlardan bir diğeri de psikolojik taciz iddiasının soyut bırakılmasıdır. Nitekim iddianın soyut kaldığına ilişkin iddialar genel olarak işveren tarafından “*psikolojik baskı*” yapıldığına dair detaylandırılmamış iddialardır²⁰⁹. Ayrıca açılan birçok davada psikolojik taciz iddiasında bulunduğu halde davacı işçi tarafından manevi tazminat istenilmemekte veya birçoğunda da psikolojik taciz iddiası yüzeysel ifade edilerek somutlaştırılmamaktadır²¹⁰. Bu çerçevede, mağdurun ifadelerinin tutarlılığı ve samimiyeti, anlatılanların yaşamın olağan akışına uygunluğu, tanık beyanları arasındaki çelişkiler, işyerindeki çalışma koşulları ile insan kaynaklarının durumu, işe giren ve çıkan çalışan sayıları, daha önce benzer olayların yaşanıp yaşanmadığı, davacının pozisyonu ve psikolojik tacizde bulunmakla suçlanan kişinin durumu gibi unsurların; doktor raporları, sağlık belgeleri ve diğer delillerle birlikte bütün bir şekilde ele alınması gerektiği kanaatindeyiz²¹¹. Örneğin, bir çalışan işyerinde dürüst ve düzenli bir şekilde çalışıyorsa, disipline konu olabilecek bir duruma karışmıyor ve takdir ediliyorsa fakat bir çatışma sonucu gelişen

²⁰³ Bkz. I.E.1.

²⁰⁴ Y. 9.HD, T.05.07.2018, E. 2015/21084, K.2018/14846: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.25.04.2025).

²⁰⁵ TAŞKIN, Mobbing, s. 509.

²⁰⁶ TAŞKIN, Mobbing, s. 507.

²⁰⁷ Y. 9.HD, T.17.12.2012, E.2012/38582, K.2012/43051: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.27.05.2025).

²⁰⁸ Y. 9.HD, T.27.12.2013, E.2013/693, K.2013/30811: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.27.05.2025).

²⁰⁹ TAŞKIN, Mobbing, s. 509.

²¹⁰ TAŞKIN, Mobbing, s. 507.

²¹¹ CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 103-104; BOZBEL, PALAZ, s. 79; SAĞUN, 92; HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, 615; AKIŞOĞLU, s. 215; YILDIZ, KILKIŞ, s. 86; AKGÜN, s. 149.

olaylar zinciriyle psikolojik taciz sarmalına maruz kalıyorsa, mahkemenin bu durumu hayatın olağan akışı çerçevesinde yorumlayarak mağdur lehine karar vermesi mümkün olmalıdır.

C. PSİKOLOJİK TACİZDE İSPAT ÖLÇÜSÜ

Somut bir vakıda bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için psikolojik tacizin unsurlarının tam olması gerekmektedir²¹². Zira somut bir vakıda işveren ya da diğer çalışanlar tarafından sergilenen davranışlar, söylenen ifadeler, hareketler, yazılar, tehditler ve benzeri tutumlar, psikolojik taciz kapsamına girebileceği gibi girmeyebilir²¹³. Bu nedenle, her somut olayda hâkimin, psikolojik tacize yol açabilecek bu tür davranışları titizlikle değerlendirmesi gerekir.

İspat hukukundaki genel kural gereğince psikolojik taciz iddiasında bulunan işçi, bu durumu tam olarak ispat etmelidir. Dolayısıyla, psikolojik taciz iddiasının çözümünde, tam ispatın zor olması nedeniyle ispat ölçüsünün ne olması gerektiği sorunuyla karşılaşmaktayız. Yargıtay bu hallerde daha önce değindiğimiz²¹⁴ ilkeleri göz önüne alarak psikolojik tacizde tam ispatın zorluğunu yumuşatmaktadır²¹⁵. Nitekim Yargıtay’a göre de psikolojik taciz olayının ispatında “...her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır.”²¹⁶.

Psikolojik taciz vakiasının aydınlatılması için başvurulmuş ispat ölçütlerinden bir tanesi ilk görünüş ispatıdır²¹⁷. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda bu durumu şekilde ifade etmiştir: “İspat 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 bu ilk görünüş ispatıdır”²¹⁸.

Psikolojik taciz vakiasının aydınlatılması için başvurulmuş ispat ölçütlerinden bir diğeri de emare ispatıdır. Yargıtay bir kararında “Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir: Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır”²¹⁹ hükmü ile emare ispatına açıkça yer vermiştir. Böylelikle işçinin işyerinde

²¹² Detaylı bilgi için bkz. CENGİZ, Haklar, s. 27 vd.

²¹³ GÜZEL, ERTAN, Hukuksal Bakış, s. 523.

²¹⁴ Bkz. I.E.1. 2. Paragraf.

²¹⁵ TAŞKIN, Mobbing, s. 426; GÜNAY, s. 225; CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 107; KEMER, s. 162.

²¹⁶ Y. 9. HD, T.06.12.2022, E.2022/14587, K.2022/16048: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025). Benzer yönde karar için bkz. Y. 9. HD, T.04.10.2022, E.2022/8257, K.2022/11098: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²¹⁷ Y. 9.HD, T.15.01.2019, E.2016/17837, K.2019/1001: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²¹⁸ Y. 9. HD, T.17.02.2020, E.2016/12989, K.2020/2304: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²¹⁹ Y. 9. HD, T.14.03.2008, E.2008/3122, K.2008/4922: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025). Benzer karar için bkz. Y. 9. HD, T.12.02.2013, E.2010/38293, K.2013/5390; Y. 9. HD, T.12.02.2013, E.2010/38293, K. 2013/5390; Y. 9. HD, T.22.02.2020, E.2017/14200, K.2020/928: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

psikolojik tacize uğraması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olduğu, ilk defa bir yargı kararında kabul edilmiştir²²⁰. Yargıtay başka bir kararında da “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir”²²¹ ifadesine yer vererek psikolojik tacizin emarelere dayalı olarak ispat edilebileceği sonucuna varmıştır²²². Sonuç olarak psikolojik tacizin ispatında Yargıtay işçinin iddialarının tutarlı olması ve kuvvetli emarelere dayanmasını aramaktadır²²³.

Değinilmesi gereken bir husus da psikolojik taciz vakıalarının emare ile ispatında gerekli olan emarenin “*kuvvet derecesidir*”. Zira Yargıtay yukarıda yer verilen kararlardan birinde “*kuvvetli bir emare bulunması gerekmektedir*” ifadesini kullanmışken²²⁴, bir diğer kararında psikolojik taciz hakkında “*yeterli emare bulunmaktadır*” demiştir²²⁵. Şu halde, emare ile ispatın, “*kuvvetli*” seviyede mi yoksa “*yeterli*” seviyede mi olması gerektiği sorunu ile karşılaşilmektedir.

Kararlara yansıyan söz konusu ifadelerin, aralarındaki seviye farkı göz önüne alınarak bilinçli olarak seçildiğini söylemek çok güçtür²²⁶. Esasen, emare ile ispatta böylesi bir seviyenin aranmadığını ve öğretide de bu yönde seviye derecelendirilmesine rastlanılmadığını belirtmek gerekir. Zira emare ile ispatta, asıl vakıaya 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 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. Kanaatimizce yapılan tüm açıklamalar ile psikolojik taciz vakıalarındaki ispat zorluğunu ve “*işçi lehine yorum*” ilkesini nazara alarak “*yeterli emare ile*” psikolojik taciz vakıalarının ispat edilmiş sayılması yerinde olmuştur²²⁷.

Psikolojik taciz vakıasının aydınlatılması için başvuru ispat ölçütlerinden bir diğeri de yaklaşık ispattır. Yargıtay, özellikle psikolojik taciz vakalarında işçi ve işveren ilişkilerinde ispatın imkânsız ya da oldukça zor olabildiği durumlarda, işçinin iddiasını tam anlamıyla kanıtlamasını

²²⁰ SAĞUN, s. 93; CENGİZ, Haklar, s. 119.

²²¹ Y. 22. HD, T.12.07.2013, E.2012/24019, K.2013/17421; Y. 9. HD, T.15.12.2020, E.2016/36185, K.2020/18583: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²²² ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 380; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 168.

²²³ Y.HGK, T.09.02.2021, E.2016/1427, K.2021/53: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²²⁴ Y. 7. HD, T.26.04.2016, E.2015/8164, K.2016/9309: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²²⁵ Y. 9. HD, T.10.05.2009, E.2008/10408, K.2009/26968: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²²⁶ Aynı görüşte: AKIŞOĞLU, s. 221.

²²⁷ Aynı yönde: AKIŞOĞLU, s. 222.

beklememekte, bunun yerine yaklaşık bir ispatı yeterli görmektedir²²⁸. Nitekim Yargıtay bir kararında psikolojik taciz davalarında şüpheden uzak kesin delil aranmayacağını kabul etmiştir²²⁹. Bu karar şu şekildedir: “*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*”²³⁰. Ayrıca bu karardan, işçinin psikolojik tacize maruz kaldığına dair şüphe uyandıracak eylemleri öne sürmesinin yeterli olduğu ve tacizin gerçekleşmediğini kanıtlama yükümlülüğünün işverene ait olduğu sonucuna varılmaktadır²³¹. Benzer davada 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 göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.”²³². Sözü geçen bu kararları öğretide bazı yazarlar, şüpheden uzak delil aranmaması yönünden isabetli bulmakta, ancak ispat yükünün işverene düşmesi yönünden ise eleştirmektedir. Yazarlara göre, “işçinin psikolojik tacizin varlığı konusunda kanaat oluşturacak kadar delil sunması durumunda bunun aksinin işveren tarafından kanıtlanması gerekeceğinin ilgili kararda kabul edilmiş olması” çok daha isabetli olurdu²³³.

Kanaatimizce, her ne kadar psikolojik taciz durumlarında TBK m. 417 gereğince işçi lehine özel bir ispat standardı öngörülmemiş ve tam ispat aranması gerektiği düşünülse de²³⁴, ispatın zor olduğu durumlarda ilk görünüş ispatı, emare ispatı ve karinelerden yararlanma imkânı sağlanarak adil bir yargılama yapılması gerektiği açıktır. Bu kapsamda işçiden iddiasını tam ispat yükümlülüğü altında

²²⁸ “Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır.” Y.22. HD, T.16.01.2019, E.2016/3654, K.2019/1020: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025). “...psikolojik taciz ile ilgili ispat sorununa değinmek gerekmektedir. Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur.” (Y.9. HD, T.04.10.2022, E.2022/8257, K.2022/11098: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²²⁹ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 380; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 170; BOYDAK, s. 367; KUZGUN, KUZGUN, s. 282; AKGÜN, s. 142.

²³⁰ Y. 22. HD, T.27.12.2013, E.2013/693, K.2013/30811: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025).

²³¹ YHGK, T.24.01.2018, E.2017/3017 K.2018/99: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.30.04.2025); İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 170; CENGİZ, Haklar, s. 112.

²³² Y. 22. HD, T.21.02.2014, E.2014/2157, K.2014/3434: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²³³ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 380.

²³⁴ OKUR, s. 596.

kanıtlaması beklenmemeli, yaklaşık ispat yeterli görülmelidir. Özellikle iş hukukunda, psikolojik tacizle ilgili açılan davalarda, “*işçi lehine yorum*” ilkesi doğrultusunda, ispat açısından işçi ile işveren arasında bir eşitlik durumu varsa ya da işverenin haklılığı konusunda herhangi bir tereddüt söz konusuysa işçiye ispat kolaylığı tanınmalıdır.

Yukarıda bahsedilen Yargıtay kararları, kanaatimizce yerinde olup, iş yargılamasında tam ispatın aranmaması hakkaniyet açısından daha uygun bir yaklaşımdır. Çünkü işçilerin her durumda bilimsel geçerlilik düzeyinde mutlak gerçeğe ulaşmaları mümkün olamayabilir. Bu nedenle, ispat güçlüğüne bulunduğu durumlarda hak kaybının önlenmesi ve adil bir sonuca varılabilmesi adına emare ispatı, fiili karineler, ispat kolaylığı ve ilk görünüş ispatı gibi hukuki araçlardan yararlanılması gereklidir. Hâkimin vicdani kanaatini oluşturabilecek ve olayın gerçekleşme ihtimalini sezdiren ölçüde delilin ortaya konulması, özel hukuk açısından hem hakkaniyet hem de adalet ilkelerine daha uygun bir çözüm olacaktır²³⁵. Bir iddianın kesin (%100), yani hiçbir şüpheye veya tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispatlanması durumunda, vicdani kanaate ihtiyaç duyulmaz²³⁶. Ancak, vicdani kanaatin oluşabilmesi için olayın niteliği ve gerçekleşme biçimi, tarafların öne sürdüğü iddialar, varsa tanıkların ifadeleri, bu ifadeler ile iddialar arasındaki tutarlılık, uyumluluk ve bütünlük, maddi gerçeklerin olanaklılığı, dürüstlük ve iyi niyet göstergeleri ile hayatın olağan akışı gibi unsurlar dikkate alınmalı ve bu unsurlarla desteklenmelidir. Ayrıca kanaatimize göre, psikolojik taciz iddialarında tam ispat koşulunun aranması, öncelikle “*işçiyi koruma*” ve “*işçi lehine yorum*” ilkelerine aykırılık teşkil edecektir. Bu doğrultuda YHGK da ispatın oldukça güç olduğu bu tür durumlarda, işçinin sunduğu delillerle yaklaşık ispatın sağlanmasının iddianın ispatı için yeterli görülmesi gerektiğini belirtmektedir²³⁷.

D. PSİKOLOJİK TACİZDE İSPAT YÜKÜ

1. Genel Olarak

İş yargılamasında mevcut İMK kapsamında psikolojik tacizde ispat yüküne dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır²³⁸. Ancak uygulamada herhangi bir tereddüde yer vermemek maksadıyla aha önce de belirtildiği gibi İMK m.9’da atıf yapılmıştır²³⁹. Bu atıf dolayısıyla iş yargılamasında psikolojik tacizde ispat yüküne ilişkin hususlarda HMK’daki düzenlemelere başvurulacaktır.

Modern iş hayatında fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik riskler birlikte ele alınarak işçinin bütün olarak korunması arzulanmaktadır. Bir işveren işçisine karşı psikolojik taciz uyguladığında öncelikle işçiyi gözetme (koruma) yükümlülüğünü ihlal eder. Bunun yanında işverenin işçisine karşı psikolojik taciz uygulaması “*eşit davranma*” ve “*işçinin kişiliğinin korunması borcunu*” da ihlal etmektedir.

²³⁵ HÜSEYİNLİ, ASLAN ATABAY, s. 617.

²³⁶ TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 410; CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 108.

²³⁷ Y. 22.HD, T.16.01.2019, E.2016/3654, K.2019/1020, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²³⁸ KIROĞLU BAYAT, BAYKAL, s. 209.

²³⁹ Bkz. Giriş.

İşverenin işçiyi gözetme (koruma) borcu, temelini Türk Borçlar Kanunu²⁴⁰ (TBK) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁴¹ (İSGK)'dan almaktadır²⁴².

Uygulama açısından İSGK hem kamu hem de özel sektöre tabi tüm işyerlerini kapsadığı için, bu kanunun hükümleri tüm çalışanlara psikolojik tacize karşı korunma imkânı sunmaktadır. Kanun, işverene, işçilerin psikolojik tacize maruz kalmamalarını sağlamak ve eğer böyle bir durum gerçekleşirse işçilerin daha fazla zarar görmesini engellemek adına gerekli tüm tedbirleri alma sorumluluğu yüklemektedir. İSGK, psikolojik tacize uğrayan işçiye, işverence gereken tüm önlemler alınana kadar, iş yapmaktan süresiz kaçınma hakkı tanımıştır. Ancak işçi, bu hakkını kullanmak için İSG Kuruluna, Kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvuracak ve psikolojik taciz vakiasının ispatlanmasında yükün kimde olduğu önem arz edecektir²⁴³. Benzer şekilde TBK'da da “*İşçinin Kişiliğinin Korunması*” başlıklı m.417²⁴⁴'te psikolojik taciz terimine açıkça yererek ve işçinin kişiliğinin korunması gerektiğini düzenlemiştir²⁴⁵. Buna karşın İşK.'da psikolojik tacizin ispatına yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır²⁴⁶.

Öğretide, psikolojik tacizin hem haksız fiil niteliği taşıdığı hem de hizmet sözleşmesinden kaynaklanan borca aykırılık oluşturduğu belirtilmektedir²⁴⁷. Bu durum, psikolojik tacizden doğan sorumlulukta, sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu bir arada değerlendirilebilecektir²⁴⁸. Zira TBK m.114/2'de “*Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır*” şeklindeki düzenlenmiştir. Ancak psikolojik tacize yol açan kişinin başka bir çalışan olması halinde, mağdur her halükârda haksız fiil hükümlerine başvurmak durumunda olacaktır.

Haksız fiil sorumluluğu, TBK m.49/1'de “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*” şeklinde ifade edilmiştir. Yine TBK m.50'de “*Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır.*” Anılan düzenlemelerden çıkan sonuç; işveren vekili veya diğer işçilerden kaynaklanan psikolojik taciz nedeniyle açılan davalarda, mağdur işçi, zarar verenin kusurunu (psikolojik taciz uygulayıcısının kusurunu), eylemin hukuka aykırılığını (psikolojik tacizin hukuka aykırılığını), uğradığı zararı (psikolojik taciz sürecinin kişiye verdiği maddi manevi

²⁴⁰ RG, 04.02.2011, S.27836.

²⁴¹ RG, 30.06.2012, S. 28339.

²⁴² LİMONCUOĞLU, s. 58; KEMER, s. 162.

²⁴³ LİMONCUOĞLU, s. 62; GÜNAY, s. 227 vd.; ARSLAN ERTÜRK, s. 311; ÖZDEN, s. 47; SAĞUN, s. 112; YILDIZ, KILKIŞ, s. 86; CENGİZ, Haklar, s. 92; DOĞANCI, ÇAKRAK, s. 98.

²⁴⁴ TBK m.417/1: “*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*”.

²⁴⁵ AKGÜN, s. 144; AKKAYA, s. 84; DOĞANCI, ÇAKRAK, s. 89.

²⁴⁶ TMK m. 5: “*Bu kanun ve Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.*” Bu hüküm uyarınca TBK m. 417'nin tüm iş ilişkilerinde uygulanabileceğini söyleyebiliriz.

²⁴⁷ LİMONCUOĞLU, s. 60.

²⁴⁸ SARGIN, s. 97.

zararı), eylem ile zarar arasındaki illiyet bağı (psikolojik taciz sonucunda zararın meydana geldiğini) ispat etmek zorunda olduğudur²⁴⁹. Medeni yargılamadaki somutlaştırma yükü burada da geçerli olduğundan, sadece psikolojik taciz iddiasının ileri sürülmesi bu vakianın ispat edilmiş sayılması için yeterli değildir²⁵⁰. Buna karşın davalı (işveren ya da diğer çalışan) kendisine bir kusur isnat edilemeyeceğini, bu uygulama ya da fiillerin hukuka uygun olduğunu ispat etmekle yükümlü tutulacaktır²⁵¹.

Sözleşmeye aykırılık ise, TBK m. 112’de “*Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümle kusurlu sorumluluk²⁵² hali düzenlemiş ve ispat külfeti tersine çevrilmiştir²⁵³. Buna göre, borçlunun borcundan kurtulabilmesi için tek şart, kendisine hiçbir şekilde kusur yüklenemeyeceğini ispat edebilmesidir. Bu durumda, işverenin bir işçisine psikolojik tacizde bulunması ya da bir işçinin diğer bir işçiye psikolojik tacizde bulunması halinde, işveren söz konusu olayda herhangi bir kusurunun olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Kusursuzluğunu ispatlayamadığı takdirde sorumluluk işverende olacaktır. Psikolojik tacize ilişkin gerek TBK m. 417 gerekse İSGK hükümleri çerçevesinde, gerekli önlemleri almayan işverenin sözleşmeye aykırı davranması nedeniyle kusurlu olduğu kabul edilebilecek ve işveren işçinin zararından sorumlu olacaktır.

Yukarıda belirtilen haksız fiil ve borca aykırılık düzenlemelerini karşılaştırdığımızda, psikolojik taciz mağdurunun başvurduğu dayanak noktası olarak borca aykırılık hükümlerini seçmesi, mağdurun yararına olacaktır. Bunun sebebi, haksız fiil durumunda mağdurun, karşı tarafın kusurunu ispat etme yükümlülüğü altında olmasıdır. Oysa borca aykırılık durumunda, sorumluluktan kurtulmak isteyen psikolojik taciz uygulayıcısının kendi kusursuzluğunu ispat etmesi gereklidir. Dolayısıyla, ispat yükümlülüğünün borca aykırılık durumunda mağdur lehine ağır basması, bu tercihi mağdur açısından daha avantajlı kılar. Ayrıca, sözleşmeye aykırılık iddialarında zamanaşımı süresi eylemin gerçekleşmesinden itibaren 10 yıl olarak belirlenmişken, haksız fiil durumlarında bu süre, fiil ve fail öğrenildikten itibaren 2 yıl, her hâlükârda ise fiilin gerçekleşmesinden itibaren 10 yıldır.

2. Yargıtay Kararları Işığında ve Özel Durumlar Karşısında Psikolojik Tacizde İspat Yükü

Psikolojik tacizle mücadele edebilmek için, işveren karşısında zayıf bir konumda bulunan işçinin gerek işverene gerekse işyerinde sayı veya sıfat bakımından daha güçlü olan kişilere karşı

²⁴⁹ AKKAYA, s. 85; SARGIN, s. 115; KARA, s. 119.

²⁵⁰ AKKAYA, s. 85.

²⁵¹ BOZBEL, PALAZ, s. 78; LOKMANOĞLU, s. 398; SAĞUN, s.100; AKKAYA, s. 85.

²⁵² TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 101.

²⁵³ ÖZDEN, s. 43; KUZGUN, KUZGUN, s. 271; UYAROĞLU, s. 333; AKIŞOĞLU, s. 226; LOKMANOĞLU, s. 394; CENGİZ, Haklar, s. 90-91; GÜZEL, ERTAN, Karar İncelemesi, s. 157; AKKAYA, s. 84; DOĞANCI, ÇAKRAK, s. 89; SARGIN, s. 97.

korunması büyük önem taşımaktadır. Bu korumanın sağlanması, işyerindeki psikolojik tacizle ilgili haksızlıkların önlenmesi ve yargı sürecinde gerçeğin ortaya çıkarılarak adaletin tesis edilmesi açısından kritik bir gerekliliktir. Bu bağlamda, psikolojik taciz davalarında ispat yükünün kolaylaştırılması zaruridir²⁵⁴.

Bir hareketin psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir²⁵⁵. Yargıtay’a göre, *“bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir”*²⁵⁶. Yine Yargıtay’a göre; *“Psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır”*²⁵⁷. Nitekim Yargıtay; *“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 olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin 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”*²⁵⁸ tespitinde bulunarak konuya ilişkin; iş ilişkisinde işçinin psikolojik tacize uğradığı iddiasında işçiye ispat kolaylığı getirmiş işçinin anlattığı psikolojik taciz teşkil eden olayların tutarlılık teşkil edip, kuvvetli bir emarenin bulunmasını tacizin ispatı için gerekli ve yeterli bulmuştur. Kanaatimizce, Yargıtay’ın yukarıda söz ettiğimiz kararları yerinde olup, bu tür davalarda şüpheden arındırılmış, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranması doğru bir yaklaşım değildir. Nitekim Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarda işçi lehine ispat ölçüsünün düşürüldüğü görülmektedir²⁵⁹.

Bazı özel hallerde İşK. doğrudan doğruya ispat yükünü işçiye ya da işverene yüklemektedir. Bu aşamada değinilmesi gereken bir husus da medeni yargılamada işçinin açtığı dava ispat yükü konusunda korunacağına veya işçiye ispat kolaylığı sağlanacağına dair bir ilkeye yer verilmemesine²⁶⁰ rağmen işyerinde psikolojik tacizin ispatı bakımından ispat kolaylığı sağlayan aşağıda açıklayacağımız özel

²⁵⁴ Aynı yönde bkz. GÜNAY, s. 223; ÖZDEN, s. 44; KIROĞLU BAYAT, BAYKAL, s. 209; SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 278.

²⁵⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. CENGİZ, Psikolojik Taciz, s. 25 vd.

²⁵⁶ Y. 22. HD, T.28.12.2017, E.2016/6932, K.2017/31060: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁵⁷ Y. 9. HD, T.25.05.2022, E.2022/4922, K.2022/6503: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁵⁸ YHGK, T.04.10.2018, E.2015/2274, K.2018/1428: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025). Aynı yönde: Y. 22. HD, T.04.12.2017, E.2015/21716, K.2017/27746: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁵⁹ Y.9.HD, T.11.12.2018, E.2016/16456, K.2018/22875; Y.9.HD, T.31.10.2017, E.2015/32558, K.2017/17092; Y. 7. HD, T.20.01.2015, E.2014/14808, K.2015/131: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁶⁰ OKUR, s. 589; SAVAŞ KUTSAL, Mobbing, s. 638; ASLAN, s. 78.

düzenleme olan İşK. m.5 ve TİHEKK m.21 kanuni düzenlemeleri bulunmaktadır. Ayrıca bu psikolojik tacizin ispatı bakımından ispat kolaylığı sağlamasına ilişkin Yargıtay kararları da bulunmaktadır²⁶¹.

İlk olarak ispat yükü bakımından özel düzenleme kabul edilen İşK. m.5/son hükmü karşımıza çıkmaktadır²⁶². Sözü geçen hüküm uyarınca işverenin psikolojik tacizde bulunarak kendisine karşı eşit davranma borcunu ihlâl ettiğini iddia eden işçi, hükmün getirdiği ispat kolaylığından yararlanacaktır. Buna göre 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 öngörülmüştür²⁶³. Bu düzenleme gereğince, mağdura düşen ispat yükü hafiflemektedir²⁶⁴. Bu sebeple İşK. m.5'in psikolojik taciz durumunda da uygulanması ve işçinin bu iddiayı güçlü kanıtla ortaya koyduğunda, işverenin aksini ispat faaliyetine girişmesi gerektiği düşünülmektedir²⁶⁵.

Yargıtay önüne gelen bir vakıda “...Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır... Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacının hamileliği nedeniyle ayrımcılık yapılarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmakta olup, ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Davalı işveren ise 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin son fıkrasına göre bir ihlalin mevcut olmadığını kanıtlayamamıştır. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan kanunun 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır...”²⁶⁶ şeklinde karar vermiştir.

İspat kolaylığının bulunduğu durumlarda, ispat yükünün mü yoksa delil ikame yükünün²⁶⁷ mü değiştiği hukuki açıdan tartışmalı bir konudur. Yargıtay bir kararında “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 göstermenin hakkaniyet

²⁶¹ “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir...” Y. 9. HD, T.22.02.2020, E.2017/14200, K.2020/928: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025). Benzer yönde: Y. 22. HD, T.16.06.2014, E.2013/14296, K.2014/17345: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025). “Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır.” Y. 22. HD, T.16.01.2019, E.2016/3654, K.2019/1020: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁶² ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 380.

²⁶³ SAGUN, s. 85; ÖZDEMİR, s. 219; SÜZEK, s. 495.

²⁶⁴ AKIŞOĞLU, s. 214; YUVALI, ALBAYRAK, s. 92; CENGİZ, Haklar, s. 126; SÜZEK, s. 494.

²⁶⁵ ŞEN, s. 64.

²⁶⁶ Y.9.HD, T.15.05.2019, E.2016/1423, K.2019/11167: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025). Ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, s. 590-593.

²⁶⁷ AKIŞOĞLU, s. 221.

ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır”²⁶⁸ şeklinde karar vererek ispat yükünün yer değiştirdiği kanaatine varmıştır. Buna karşın öğretide katıldığımız bir görüş, ispat kolaylıkları bakımından ispatın ölçüsünün düşürülmesi ve de bu düşük ölçüye göre bir delilin başarılı şekilde ikame edilmiş sayılmasının isabetli olacağını ileri sürmektedir²⁶⁹. Bu yaklaşıma göre ispat yükü kuralları, bir karar vermekte zorluk yaşandığında hâkimin başvuracağı son çaredir. Hâkim, sunulan delilleri değerlendirerek bir sonuca ulaşamıyorsa, ispat yükü devreye girer. Delillerin değerlendirilmesi usul hukuku kapsamında iken, ispat yükü maddi hukukla ilgilidir. Dolayısıyla ispat imkânsızlığı yahut güçlüğü durumunda kural olarak ispat yükü değişmez. Değişen şey delil ikame yüküdür²⁷⁰.

İşyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık oluşturmadığı hâller bakımından da öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Bu bağlamda öğretide işyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık oluşturmadığı hâller bakımından bir görüşe göre, Yargıtay’ın psikolojik tacizin emare ile ispatına ilişkin yerleşik içtihadının yeterli olacaktır²⁷¹. Bir başka yazar da psikolojik tacizin delille ispatının zor olduğunu, bilhassa psikolojik tacizin işveren veya işveren vekili tarafından yapılan psikolojik taciz olması bakımından mağdurun tanık bulmasının oldukça güç olduğunu ifade etmektedir²⁷². Yargıtay psikolojik tacizin ispatı konusunda tanık deliline başvurulabileceğini ancak tek delilin tanık delili olması durumunda tanıklığın duyuma ve genel bilgiye değil, görgüye dayalı olması gerektiği yönünde kararlar vermektedir²⁷³. Kanaatimizce, ispat ölçüsünün azaltılması, iş hukukunun temel ilkeleriyle uyumlu ve yerinde bir karar olmuştur²⁷⁴. Psikolojik taciz, somut bir vakadır ve her tür delille ispatlanabilir²⁷⁵. Ancak, bu tür taciz genellikle işveren ya da onun temsilcisi tarafından gizli ve sinsi bir şekilde gerçekleştirildiği için, olayla ilgili belge veya tanık gibi somut deliller bulmak oldukça güçtür. Ayrıca, işyerinde durumu bilen bir tanık bulunması halinde dahi, bu kişilerin genellikle işlerini kaybetme korkusuyla tanıklıktan kaçındıkları da sıklıkla gözlemlenmektedir²⁷⁶. Dolayısıyla, psikolojik taciz ayrımcılık sebepleri vasıtasıyla yapılmışsa, eşit davranma borcunun ihlali söz konusu olacağından, 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 uyuşmazlığın temelini oluşturan işlemin nedeninin veya bu işlemle ulaşılmak istenen amacın hukuken korunabilecek, objektif haklı ve makul olduğunu ortaya koyması gerekecektir.

²⁶⁸ Y.22.HD, T.21.02.2014, E.2014/2157, K.2014/3434: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁶⁹ YUVALI, ALBAYRAK, s. 83.

²⁷⁰ AKIŞOĞLU, s. 221; YUVALI, ALBAYRAK, s. 83; ALBAYRAK, Yaklaşık İspat, s. 378,379.

²⁷¹ ÜNAL, s. 65-66; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 170.

²⁷² TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 429-430; İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 170.

²⁷³ Y. 9. HD, T.18.03.2010, E.2008/22535, K.2010/7225; Y. 9. HD, T.09.10.2018, E.2016/9977, K.2018/17815: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.05.05.2025).

²⁷⁴ Aynı yönde bkz. TAŞKIN, İspat Sorunu, s. 429; KEMER, s. 163.

²⁷⁵ ŞEN, s. 64.

²⁷⁶ OKUR, s. 596; SARGIN, s.1.

Eşit davranma borcunun, doğrudan işverenin işçiye karşı taşıdığı bir yükümlülük olduğunu belirtmek gerekir. Bu bağlamda, bir işçinin diğer bir işçiye ayrımcılığa dayalı olarak alay etme, görmezden gelme, konuşmama ya da yalnızlaştırma gibi psikolojik taciz niteliği taşıyan eylemlerde bulunması durumunda, bu davranışlar doğrudan işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. Ancak öğretide, eğer işveren bu tür ayrımcılık temelli psikolojik taciz davranışlarından haberdar olduğu halde gerekli önlemleri almayıp mağdur durumdaki işçiye korumuyorsa, bu durumun işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiği şeklinde değerlendirileceği ifade edilmektedir²⁷⁷.

İkinci özel ispat yükü durumu, TİHEKK’da ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gören kişi (işçi) lehine ispat yüküdür²⁷⁸. Bu bağlamda, TİHEKK tarafından ispat yükünün paylaştırılmasına ilişkin getirilen düzenlemelerin, işyerinde psikolojik tacizle etkili bir şekilde mücadele edilebilmesi ve mağdurların yaşadıkları mağduriyeti açık bir şekilde ortaya koyabilmeleri açısından önemli bir rol oynadığı söylenebilir²⁷⁹.

“İspat yükü” başlığı adını taşıyan TİHEKK m.21’e göre, “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*” Bu hükümle TİHEKK’da ayrımcılığa dayanan bir psikolojik taciz iddiası hakkında kuvvetli emarelerin bulunması halinde ispat yükünün yer değiştirmesi esasına yer verilmiştir²⁸⁰.

Önemle işaret edilmelidir ki, ilgili düzenleme ayrımcılığa dayanan psikolojik taciz iddiasının başvuru tarafından kuvvetli emareler ile ortaya konması durumunda²⁸¹ ispat yükünün yer değiştireceğine ilişkin olup, bahsi geçen düzenlemenin uygulama alanı sadece TİHEKK kapsamındaki psikolojik taciz ile sınırlıdır²⁸². Benzer şekilde ispata yönelik olarak TİHEKK m.21’de getirilen düzenleme, yalnızca TİHEK’e yapılan başvurular için geçerli olup, adli ya da idari yargı organlarına intikal eden uyuşmazlıklarda uygulanamayacaktır²⁸³. Bu nedenle yargı önüne gelen tüm olaylarda TMK m.6 ile HMK m.190/1’de düzenlenen genel kural uygulama alanı bulacaktır. Oysaki psikolojik taciz çoğunlukla kapalı kapılar ardında ya da sözlü olarak gerçekleştirildiğinden yaşanan olaylara tanık bulunması çok zor, bulunsa bile işsizliğin had safhada olduğu, iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda işverenin misillemesinden korkulduğundan tanıklık yapacak ve gerçekleri anlatacak kişi sayısı çok az olduğundan mağdurlar ispat noktasında bir mağduriyet daha yaşayabilmektedir. Kanaatimizce ispat

²⁷⁷ LİMONCUOĞLU, s. 66; ASLAN, s. 47.

²⁷⁸ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 380; SÜZEK, s. 499.

²⁷⁹ ASLAN, s. 48; SAVAŞ KUTSAL, Mobbing, s. 277.

²⁸⁰ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s. 380; SÜZEK, s. 499; SARGIN, s. 84.

²⁸¹ Kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların başvuru konusu olayda ortaya konulmadığına ve ihlal yapılmadığına dair bir TİHEK kararı için bkz. TİHEK 16.04.2019, B. 2018/4884, K.2019/28, <https://uom.tih.gov.tr/kategori/pages/kararlar>, (E.T. 05.05.2025).

²⁸² İZMİRLİOĞLU, Tanık Delili, s. 173.

²⁸³ SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 277; KARA, s. 112; AKGÜN, s. 145; SUR, s. 39.

hususunda olması gereken, söz konusu ispat kolaylığının sınırlı bir uygulama alanına sahip olmamasıdır²⁸⁴.

Sonuç olarak ister ayrımcılığa dayalı olsun ister başka bir şekilde gerçekleşsin, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının yargı önündeki hak arama süreçlerinde aynı kolaylık sağlanmaktadır²⁸⁵.

SONUÇ

Psikolojik taciz, bireylerin iş ya da görev gereği bir arada bulunduğu her ortamda geçmişten bugüne varlığını sürdürmüş, sıkça benzer kavramlarla karıştırılsa da gün geçtikçe daha fazla hukuki davanın konusu haline gelen; tanımı, unsurları ve ispatlanması açısından çeşitli zorluklar barındıran bir olgudur. Bu tür tacizin temel özelliği, hedef alınan kişiyi rahatsız edecek ve yıldıracak davranışların sistematik bir biçimde, çoğunlukla gizli ve sinsi yöntemlerle tekrar edilmesidir.

Psikolojik tacize maruz kalan ve bu süreçte duygusal olarak yıpranan kişi, hukuki yolları tercih ederek haklarını arayabilir. Mağdur olan çalışan, uğradığı zararların karşılanması için maddi ve manevi tazminat davaları açabilir. Eğer ayrımcılık söz konusuysa, psikolojik taciz nedeniyle ayrımcılık tazminatına başvurma hakkına sahiptir. Ayrıca, haklı nedenle sözleşmeyi fesheden çalışan; ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve kıdem tazminatı talep edebilir. Gereken koşullar sağlanıyorsa, işe iade davası açma hakkına da sahiptir. Ancak bu noktada, psikolojik taciz eyleminin ispatlanması, çözülmesi gereken en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikolojik taciz vakalarının ispatı hususunda özel bir düzenleme bulunmadığından genel medeni yargılama kuralları geçerlidir ve mağdurun psikolojik tacize uğradığını kanıtlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu doğrultuda talep edilen ispat seviyesi tam ispattır. Ancak, psikolojik taciz olaylarının nitelikleri gereği, özellikle de işyerinde sinsice gerçekleştirilen ve bezdirici bir niteliğe sahip eylemlerin somut olaylar çerçevesinde tamamen ispatlanması oldukça güçtür. Bu gerçeklik karşısında Yargıtay'ın içtihatlarıyla ispat kolaylığı sağladığı ve emarelerle ispatlamayı kabul ettiği görülmektedir. Kanaatimizce bu içtihatlar oldukça yerindedir. Bu sebeple, psikolojik tacizin ispatlanmasında “*ilk görünüş ispatı*”, “*yaklaşık ispat*” ya da “*emare ispatı*” yöntemlerinin kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Hayatın olağan akışı ve tecrübe kuralları ile tutarlı, illiyet bağı bulunan ipuçları, her ne kadar psikolojik taciz tam olarak kanıtlanamasa da işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınarak bu tür olayların varlığını kabul etmeyi mümkün kılmalıdır. Bu çerçevede, birbirini doğrulayan ve tamamlayan tanık beyanları ile bu beyanların doktor veya sağlık raporları gibi delillerle desteklenmesi halinde, psikolojik taciz vakalarının ispatı sağlanabilecektir.

²⁸⁴ SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 278.

²⁸⁵ SAVAŞ KUTSAL, Eşitlik Kurumu, s. 279.

KAYNAKÇA

- ACAR, B. H. (2014). *Özel Hukukta İspat ve Delil Bağlamında Uygulamalı Hukuku*. Ankara.
- AKIŞOĞLU, Ö. (2015). İşyerinde Psikolojik Taciz Vakıalarında İspat Yüğü ve Yeterli Delil (Karar İncelemesi). *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 183-233.
- AKİL, C. (2012). Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Biçimde Elde Edilmiş Delillerin Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği Meselesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 61(4), 1223-1270.
- AKKAYA, T. (2013). İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara İlişkin Medeni Usul Hukuku Sorunları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Özel Sayı), 67-90.
- ALBAYRAK, H. (2024). Medeni Usul Hukukunda İspat Kolaylığı Kavramı. *Kırıkkale Hukuk Mecmuası*, 4(2), 933-976. (İspat Kolaylığı Kavramı).
- ALBAYRAK, H. (2012). *Yaklaşık İspat*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi SBE, Konya. (Yaklaşık İspat).
- ARSLAN ERTÜRK, A. (2014). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 285-340.
- ARSLAN, R., YILMAZ, E., TAŞPINAR AYVAZ, S., HANAĞASI, E. (2024). Medeni Usul Hukuk (10.b.). Ankara.
- ASLAN, Z.T. (2023). 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi SBE. İstanbul.
- ATALI, M., ERMENEK, İ. (2019). *Medeni Usul Hukuku*. Ankara.
- BAŞÖZEN, A. (2010). Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı. *Ankara (İlk Görünüş İspatı)*.
- BAŞÖZEN, A. (2012). Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Tazminat Davalarında İspat Sorunları. *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, (119), 1-49 (İspat Sorunları).
- BİLGE, S. (2016). Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi. *AÜHFD*, 65(4), 1245-1290.
- BOYDAK, A.B. (2024). İşçinin İş Sözleşmesini Mobbing Nedeniyle Fesih Hakkı. *TBB Dergisi*, (171), 355-370.
- BOZBEL, Ş., PALAZ, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. *TİSK Akademi*, 2(3), 66-81.
- BUDAK, A.C., KARAARSLAN, V. (2024). *Medeni Usul Hukuku*. (8. b.). Ankara.
- BÜYÜKKILIÇ, G. (2012). İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. *İHSGHD*, 9(33), 71-160.

- CAN, M. (2020). İşçi Alacaklarında İspat. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi SBE. Konya.
- CANAN, Ü. (2013). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (37), 15-73.
- CENGİZ, S. (2019). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi SBE, Mersin. (Psikolojik Taciz).
- CENGİZ, S. (2023). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar. İstanbul. (Haklar).
- ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., CANBOLAT, T., ÖZKARACA, E. (2023). İş Hukuku Dersleri. (36. b.). İstanbul.
- ÇİFTÇİ, P. (2018). Medenî Yargılama Hukukunda İspat Hakkı ve Sınırlamaları. Ankara.
- ÇİL, Ş. (2014). 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yüğü ve Deliller. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 87-102.
- DAVENPORT, N.Z., SCHWARTZ, R.D., ELLIOTT, G.P. (2014). Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz (O. C. ÖNERTOY, Çev.). İstanbul.
- DEMİRCİOĞLU, H.R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). GÜHFD, 11(1), 113-146.
- DOĞANCI, D.E., ÇAKRAK, R. (2016). Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yüğü. Karatahta, (6), 77-106.
- ERTÜRK, Ş. (2023). Mobbing. İş Hukukunda Güncel Meseleler. (H. TOKBAŞ, Editör). İstanbul.
- GÜN, H. (2010). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/Bullying. Ankara.
- GÜNAY, A. (2021). Yargıtay İçtihatları ve İş Hukuku Öğretisi Işığında Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing). Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(17), 213-236.
- GÜZEL, A., ERTAN, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 4, (14), 510-549. (Hukuksal Bakış).
- GÜZEL, A., ERTAN, E. (2008). İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi). Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, 149-170. (Karar İncelemesi).
- HÜSEYİNLİ, N., ASLAN ATABAY, H. (2017). Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(2), 603-636.
- İZMİRLİOĞLU, A. (2020). İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 1799-1819. (Eşit Davranma).
- İZMİRLİOĞLU, A. (2024). İş Yargılamasında Tanık Delili. Ankara. (Tanık Delili).

- KANDEMİR, S. (2024). İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Tacizde İspat Külfeti ve Yaklaşık İspat (Yargıtay Kararı İncelemesi). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 21(Özel Sayı), 693-738.
- KANTARCI, G.N. (2016). *Türk İş Hukukunda Mobbing*. Ankara.
- KAR, B. (2021). *İş Yargılaması Usulü*. (3.b.). Ankara.
- KARA, S. (2022). *İnsan Hakları Bağlamında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. (Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, SBE, Konya.
- KARAGÖZ, V. (2012). *İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı*. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 57-76.
- KAY, B. (2019). *İşçilik Alacakları Davalarında İspat Yükü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi SBE. İzmir.
- KEMER, N. (2019). *İş Yargılamasında İspat ve Deliller*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara.
- KESER, H. (2005). 4857 Sayılı İK. ve 2821 Sayılı SK'nun 31 inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 661-734.
- KIROĞLU BAYAT, İ., BAYKAL, B. (2015). Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 196-218.
- KURT, R. (2018). İş Yargısında Arabuluculuk. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (135), 405-444.
- KURU, B. (2016). *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku*. İstanbul.
- KUZGUN, Ş., KUZGUN, E. (2017). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi. *İKÜHFD*, 16(2), 251-297.
- LİMONCUOĞLU, S.A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *TBB Dergisi*, (105), 51-88.
- LOKMANOĞLU, S.Y. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz. *TAAD*, (30), 377-422.
- Mobbingin Sosyolojik İncelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 9(113), 7473-7481.
- MUTLAY, F.B., IŞIK, M. (2019). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 68(3), 565-634.
- OĞUZ, Ö. (2025). İş Hukuku Bakımından Mobbing: Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme. *SÜHFD*, 33(1), 239-261.
- OKUMUŞ, N. (2023). Medeni Usul Hukukunda İspat Hakkının Hukuki Güvenlik İlkesi Bakımından Değerlendirilmesi. *Anayasa Yargısı*, 40(2), 115-157.
- OKUR, Z. (2016). İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı), 587-600.
- ÖZDEMİR, E. (2006). *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*. İstanbul.

- ÖZDEN, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing). *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 22-49.
- ÖZKAN, H. (2015). Açıklamalı-İçtihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat. İstanbul.
- ÖZVERİ, M. (2023). İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(79), 3255-3296.
- PEKCANITEZ, H., ATALAY, O., ÖZEKES, M. (2024). *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (12. b.). İstanbul.
- PEKSÖZ, V. (2014). *Hukuk Muhakemesi Kapsamında Karineler ve Faturanın Hukuki Niteliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi SBE. İstanbul.
- SAGUN, A. (2015). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi SBE. Ankara.
- SARGIN, S. (2020). İşyerinde Psikolojik Taciz. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- SAVAŞ KUTSAL, F.B. (2016). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı), 617-643. (Mobbing).
- SAVAŞ KUTSAL, F.B. (2017). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz (K. DOĞAN YENİSEY, S. ERGÜNEŞ EMRAĞ, Düzenleyenler). İstanbul. (Eşitlik Kurumu).
- SAVAŞ, F.B. (2007). İşyerinde Manevi Taciz. İstanbul.
- SEVER, R. (2012). İşverenin Eşit Davranma Borcu. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(34), 33-73.
- SEVİMLİ, K.A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 107-148.
- SUR, M. (2017). İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 37, 33-51.
- SÜZEK, S. (2023). İş Hukuku. (23. b.). İstanbul.
- ŞAKİROĞLU, Ş. (2023). Toplumsal Cinsiyet Bakımından İş Yaşamında Kadınlara Yönelik
- ŞEN, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 46-68.
- TANRIVER, S. (2024). *Medeni Usul Hukuku* (Cilt I). (6. b.). Ankara.
- TAŞKIN, A. (2015). İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(44), 221-258. (Ceza Hukuku).
- TAŞKIN, A. (2016). İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing. Ankara. (Mobbing)
- TAŞKIN, A. (2016). Mobbing Davalarında İspat Sorunu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20(2), 391-437. (İspat Sorunu)
- TAŞPINAR, S. (1996). Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 45(1), 533-572.

- TINAZ, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, 13-28. (Mobbing).
- TINAZ, P. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri. Ceza Hukuku Dergisi, 4(11), 11-22. (Çözüm Önerileri).
- TINAZ, P., BAYRAM, F., ERGİN, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul.
- TORAMAN, B. (2015). Medeni Usul Hukukunda İspat Hakkına Dair Bazı Tespit ve Değerlendirmeler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ'e Armağan, 16(Özel Sayı), 1483-1523.
- UMAR, B., YILMAZ, E. (1980). İsbat Yüğü. (2. b.). İstanbul.
- UYAROĞLU, O. (2023). Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması. TAAD, 14 (54), 315-338.
- UYSAI, M. (2022). Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesinde Tecrübe Kuralları. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26(1), 329-366.
- YAVAŞ, M. (2015). Medeni Yargılamanın Amacı Bağlamında İspat Yüğü Kavramı. 21(2), 741-762.
- YILDIRIM, M.K. (1990). Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi. İstanbul.
- YILDIRIM, M.K., ALANGOYA Y., DEREN-YILDIRIM, N. (2011). Medeni Usul Hukuku Esasları. İstanbul.
- YILDIZ, S., KILKIŞ, İ. (2010). Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış. Çalışma İlişkileri Dergisi, 1(1), 71-93.
- YUVALI, E. (2015). Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 6(4), 723-738. (Hukuki Çareler).
- YUVALI, E. (2021). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(2), 355-376. (Arabuluculuk).
- YUVALI, E. (2023). İş Hukuku Yargılamasında İspat ve Deliller. (H. TOKBAŞ, Düzeyenler) İstanbul. (İspat ve Deliller).
- YUVALI, E., ALBAYRAK, H. (2012). İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9(34), 73-112.