

**DANIŞTAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE MOBBİNG
İDDİASI İLE AÇILAN TAM YARGI DAVALARINA İLİŞKİN
BAZI DEĞERLENDİRMELER**

** Hakemli Makale*

Sezin Öztoprak¹
ORCID: 0000-0002-9460-9583

ÖZET

Kamu kurumlarında mobbing olgusu, günümüzde Dünya’da ve Türkiye’de oldukça yaygın bir sorundur. Bu doğrultuda gerek uluslararası alanda gerek Türkiye’de mobbing içeren davranışları önlemeye yönelik hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Mobbing kapsamında olduğu kabul edilen fiillerin insan haklarını ihlal eden fiiller olması yönü, konunun önemini ortaya koymaktadır. Mobbing konusunda vereceği kararlar ile Danıştayın da bu alana önemli bir katkıda bulunacağı kuşkusuzdur. Bu sebeple, bu çalışmada, temel olarak idari yargıda mobbing iddiası ile açılmış olan tam yargı davalarında Danıştayın tutumu mercek altına alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Zorbalık, Hizmet Kusuru, Kamu Görevlisi

ABSTRACT

The phenomenon of mobbing in public institutions, nowadays is a pretty widespread problem all over the world and in Turkey. Accordingly, there are legal regulations intended to prevent mobbing behaviors both in the international area and in Turkey. The fact that the acts considered to be within the scope of mobbing are acts that violate human rights reveals the importance of the issue. There is no doubt that the Council of State will make a significant contribution to this field with its decisions on mobbing. Therefore, in this study, the attitude of the Council of State in full remedy action filed with allegation of mobbing in the administrative jurisdiction has been scrutinized basically.

Key Words: Mobbing, Psychological Annoyance, Bullying, Service Failure, Public Official

¹ Doç. Dr. Öğretim Üyesi - Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi

GİRİŞ

Mobbing, 1980'li yıllardan itibaren işyerlerinde bir çalışanın başka bir çalışana ya da bir grup çalışanın bir başka çalışana ya da bir başka grup çalışana kasten ve sistematik olarak uyguladığı ve mobbing uygulanan kişiyi çalışamaz hale getiren psikolojik tacizler bütünü olarak kabul edilmektedir. Kavramın bu tarihten önceki kullanım alanı ise önce hayvan davranışlarına, ardından okul çağındaki çocuk gruplarının davranışlarına ilişkin olmuştur. Ancak, tüm dönemlerde bahsedilen davranış, genel olarak dışlayıcı, zorbaca ve zarar verici bir davranıştır. Dolayısıyla, mobbing kavramı kötü bir durumu anlatmakta olup, günümüzün önemli sorunlarından biridir.

Günümüzde, mobbing kavramıyla kastedilen davranışlar hem özel sektörde hem de kamu kurumlarında çalışan kişiler tarafından gerçekleştirilebilir ya da bu kişiler mobbing içeren davranışların muhatabı olabilir. Bu sebeple, konu aslında tıp, psikoloji ve hukuk gibi birçok bilim alanını ilgilendirmektedir. Mobbing kavramı hukuk alanında ise, iş hukukunun, ceza hukukunun ve idare hukukunun kesişim noktasında yer almaktadır. Bu açıdan, mobbing günümüzde idare hukuku araştırmaları açısından da oldukça önemli olup, bu çalışmanın konusunu, mobbing iddiası ile açılmış olan tam yargı davalarına ilişkin Danıştay kararları oluşturmaktadır. Bu sınırın özellikle belirtilmesinin sebebi, Danıştayın kamu görevlileri hakkında yapılan ceza soruşturmalarının sonuçları ile ilgili olarak vermiş olduğu kararların bu çalışmada incelenmeyecek olmasıdır. Çalışmada, mobbing temelinde açılmış olan tam yargı davalarında idari yargı yerlerinin yaklaşımına ilişkin temel bir çerçeve sunmak amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmada, öncelikle mobbing kavramına ve kavramın Türkiye'deki gelişimine genel bir bakış ile mobbing içeren fiillerin niteliklerini açıklayan kavramsal çerçeve sunulacak, ardından çalışma kapsamında ulaşılmış olan Danıştay kararlarında değerlendirilmiş olan ispat yüküne, dava açma süresine ve tazminat miktarının belirlenmesinde başvuru ölçütlerine ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır.

Çalışmanın tamamında, Danıştayın çalışma konusu ile ilgili içtihadına, mevzuatta yer alan hükümlere ve doktrinde bu alanda

yapılmış olan çalışmalara yer verilerek değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

Bu şekilde sonlandırılacak olan çalışmada, idare hukukunda mobbing kavramına ve kavramın insan haklarını ilgilendiren yönüne katkıda bulunulması umulmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇEVRE

I. Mobbing² Kavramına ve Kavramın Türkiye’de ve İdare Hukukundaki Gelişimine Genel Bir Bakış

Mobbing, son yıllarda oldukça fazla kullanılan bir kavram olmakla birlikte, aslında kavramın ortaya çıkışı 19. yüzyıla uzanmaktadır. Bu kavram, 19. yüzyılda biyologlar tarafından, “yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla” kullanılmıştır³. 1960’lı yıllarda ise Konrad Lorenz tarafından, “hayvanların başka bir hayvanı ya da yabancıyı kaçırmak amacıyla gerçekleştirdikleri davranışların ifadesi amacıyla” kullanılmıştır⁴. 1970’li yıllarda ise bu kez, Peter Paul Heinemann tarafından mobbing kavramı, okul çağındaki çocuklar arasında gerçekleşen ve zorbalık

² Mobbing birçok çalışmada ve mevzuatta “psikolojik taciz” olarak da ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise, mobbing kavramının kullanılması tercih edilmiştir. Ayrıca, belirtmek gerekir ki Türkiye’de okulda gerçekleştirilen fiiller için zorbalık kavramı kullanılmaktayken, mobbing kavramı işyerinde gerçekleştirilen fiiller için kullanılmaktadır. Bu hususta bkz. **Güveyi**, Ümit, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C.XVII, S.1-2, s. 1455-1481, s. 1456. Bu sebeple, çalışma boyunca mobbing kavramı ile kastedilen, idare hukuku ilke ve kurallarının geçerli olduğu işyerlerinde gerçekleşen fiiller olacaktır.

³ **Tınaz**, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum, 2006, S.4, s. 13-28, s.14; **Çınarlı**, Serkan/**Çelik**, Selçuk Sinan, Yargı Kolunun Tespitinde Kamu Görevlisinin Görev Kusuru, Kişisel Kusur Ayrımı ve Mobbing Uygulamalarının Durumu, Terazi Hukuk Dergisi, 2016, C. 11, S. 118, s. 41-56, s. 42.

⁴ **Güveyi**, s. 1457. Bu hususta ayrıca bkz. **Kasapoğlu Turhan**, Mine, Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBB Dergisi, 2013, S. 105, s. 89-128, s. 90.

içeren davranışları açıklamak için kullanılmıştır⁵. 1980'li yıllarda, Heinz Leymann hayvanlar ve çocuklar arasında gerçekleşen fiillerin yetişkinlerin işyeri hayatlarında da gerçekleştiğini ortaya koymuş ve mobbing kavramı, günümüzde anlaşılan içeriğine bu çalışmalar sonucunda ulaşmıştır⁶.

Türkiye'ye ise mobbing kavramının, Prof. Dr. Pınar Tınaz tarafından tanıtılmış olduğu belirtilmektedir⁷. Günümüzde, aslında İngilizce bir kelime olan mobbing kelimesinin anlamına, Türkiye'de Güncel Türkçe Sözlük'te yer verilmiştir. Sözlük'te mobbing kelimesinin anlamı "bezdiri" kelimesinin anlamına yönlendirilmekte, bezdiri kelimesi ise, "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme." şeklinde tanımlanmaktadır⁸. Yine bu hususta, son yıllarda Türkiye'de mevzuatta da mobbing ile mücadeleye ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁹ 417/1. maddesinde, işverenin, "işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü" olduğu belirtilmiştir. Bu hükümde her ne kadar kamu kurumlarından bahsedilmemiş olsa da 6098 Sayılı Kanun'dan kısa bir süre sonra yayımlanan 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde¹⁰ hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde çalışanların mobbingden korunması için hem işverenler hem de çalışanlar tarafından uygulanması gereken tedbirlere yer verilmiştir. Böylece, mobbing kavramının idare hukuku açısından öneminin artmış olduğunu söylemek mümkündür. Doktrinde bu anlamda önemli bir diğer gelişmenin ise 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

⁵ Güveyi, s. 1457; Kasapoğlu Turhan, s. 90-91.

⁶ Güveyi, s. 1457-1458; Kasapoğlu Turhan, s. 91.

⁷ Kasapoğlu Turhan, s. 91.

⁸ Güncel Türkçe Sözlük; <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.01.2022.

⁹ RGT.04.02.2011, RGS. 27836.

¹⁰ İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi, RGT. 19.03.2011, RGS. 27879.

Kanunu'nun¹¹ 2/1 ve 3/1-b maddeleri gereğince kanunun kamu kurumlarında çalışanları da kapsamına bağlı olarak, söz konusu kanunun 4/1 maddesinde yer alan ve işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak" yükümlülüğünün idareyi de kapsadığı ve idarenin bu yükümlülük doğrultusunda çalışanların mobbinge uğramalarını önlemek için gerekli tedbirleri alması gerektiği belirtilmiştir¹². Aslında her ne kadar, mobbing ya da psikolojik taciz kelimesi geçmese de 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu¹³ (DMK)-md.10/2-3'te yer alan ve amirin memura eşit davranma yükümlüğünü içeren hükmün¹⁴ de, mobbingin önlenmesine hizmet edeceği açıktır. Ancak, söz konusu hüküm amirin memura yönelen ve mobbing içeren davranışları açısından uygulanabilecek bir hüküm olup, eş düzeydeki kamu görevlilerinin birbirlerine ya da ast konumdaki kamu görevlilerinin üstlerine karşı gerçekleştireceği fiilleri kapsamamaktadır. Bununla birlikte, bu durumdakilerin de mobbing içeren davranışları söz konusu olabilmektedir¹⁵. Türk hukukunda bu konudaki bir başka önemli gelişme ise, 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu¹⁶'nun kabul edilmiş olmasıdır. 6701 Sayılı Kanun- md. 4'te, "işyerinde yıldırma", kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri arasında sayılmış ve md.2/g'de işyerinde yıldırma, "Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" olarak ve md. 2/j'de 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

¹¹ RGT. 30.06.2012, RGS.28339.

¹² **Kasapoğlu Turhan**, s. 93-94; **Çaptuğ Dilek**, Mehpere, İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları, YBHD, 2022, S. 2, s. 359-396, s. 367-368.

¹³ RGT. 23.07.1965, RGS. 12056.

¹⁴ Bu konuda ayrıca bkz. **Çaptuğ Dilek**, s. 364.

¹⁵ **Erkal**, Atila, İdare Hukukunda Mobbing, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s.166-167; **Çaptuğ Dilek**, s.364-365; **Boz**, Selman Sacit, Kamu Görevlilerinin Mali Sorumluluğu Bağlamında Kişisel (İdari) Kusur, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 114.

¹⁶ RGT. 20.04.2016, RGS. 29690.

yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış" olarak tanımlanmıştır¹⁷.

Böylelikle, son yıllarda Türkiye'de mevzuatta mobbingi engellemeye yönelik düzenlemelerin yapılmış olmasının oldukça önemli olduğunun altı çizilmelidir. Bununla birlikte, son yıllardaki mevzuat değişikliklerinden önce de anayasal olarak ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde mobbing kavramına dâhil olan davranışlara karşı kişilerin koruma altına alınmış olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle, Anayasa'nın 5., 12. ve 17. maddeleri¹⁸ ile 10., 49. ve 56. madde hükümleri¹⁹ doktrinde, haklılıkla bunlara örnek olarak gösterilen anayasa hükümleridir. Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO sözleşmeleri de idarenin bu konuda uyması gereken yükümlülükleri içermektedir²⁰.

Danıştay içtihadında ise ilk kez, Danıştay 8. Dairesinin E. 2008/10606 ve K. 2012/1736 sayılı kararında mobbing kavramı kullanılmış olup²¹, bu tarihten itibaren Danıştay mobbing iddiasına dayanarak açılan tam yargı davalarında, isabetli şekilde idari yargının görevli olduğunu kabul etmiş olmaktadır²². Zira, kamu görevlilerinin

¹⁷ Bu konuda ayrıca bkz. **Çaptuğ Dilek**, s. 369.

¹⁸ Bkz. **Kasapoğlu Turhan**, s. 92; **Çınarlı/Çelik**, s. 51.

¹⁹ Bkz. **Kasapoğlu Turhan**, s. 92.

²⁰ Bkz. **Çınarlı/Çelik**, s. 51.

²¹ **Çınarlı/Çelik**, s. 52.

²² Bu çalışmada, hizmet kusuru-kişisel kusur-salt kişisel kusur-görev kusuru gibi doktrinde ve yargı kararlarında oldukça tartışmalı olan konulara-bu konular ayrı bir çalışmanın konusunu oluşturduğu ve bu çalışmada Danıştay tarafından verilen kararlardaki sonuç ortaya konmak istendiği için-değinilmeyecektir. Bu hususta Yargıtay ve Uyuşmazlık Mahkemesinin kararları ve kişisel kusur kavramı ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. **Çınarlı/Çelik**, s. 44-55; **Çaptuğ Dilek**, s. 383-387; **Boz**, s. 147-210; **Avcı**, Mustafa, Sağlık Hizmetlerinde İdarenin Mâli Sorumluluğu, Ankara Barosu Dergisi, 2012, S. 1, ss.105-140, s.119-121. Kamu görevlilerinin sergilemiş olduğu mobbing kapsamındaki davranışları ile ilgili olarak salt kişisel kusur ve kişisel kusur kavramları açısından yapılan bir değerlendirme için bkz. **Kavalcı**, Melike Pala, Kamu Görevlilerinin Mobbing Davranışlarının İdari Eylem Niteliği, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2024, C. 7, S. 1, s. 241-263.s. 256.261.

görevleri sırasında vermiş oldukları zararlar gereğince doğrudan idare aleyhine dava açılması gerektiği ve idarenin söz konusu kamu görevlisine rücu davası açabileceği Türkiye’de hem Anayasa’nın 40/3²³ ve 129/5 maddesi²⁴ hükümlerinde, hem de DMK’nin 13/1²⁵ maddesi hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Mobbing sebebiyle açılan tam yargı davalarında Danıştay, idarenin maddi ya da manevi tazminat sorumluluğuna ilişkin değerlendirmelerinde Anayasa’nın idarenin kendi eylemleri ve işlemleri sebebiyle ortaya çıkan zararı ödemekle yükümlü olduğuna ilişkin 125/son maddesi hükmüne, hizmet kusuruna ilişkin içtihadına ve Türk Medeni Kanunu’nun²⁶ 2. maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük ilkesine yer vermiş olup²⁷,

²³ Anayasa-md. 40/3: “Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.”

²⁴ Anayasa-md. 129/5: “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.”

²⁵ DMK-md. 13/1: “...Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar....Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır...”

²⁶ RGT. 08.12.2001, RGS. 24607.

²⁷ “...Anayasa'nın 125.maddesinin son fıkrası; idarelerin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduklarını öngörmüştür. İdarenin hukuki sorumluluğunun doğması için, ortada bir zararın bulunması, bu zararın idarenin bir işlemi sonucunda meydana gelmiş olması, zararın idari işlem veya eylem arasında illiyet bağının bulunması gerekir. İdarenin hukuki sorumluluğunu gerektiren unsurlardan olan hizmet kusuru, idarenin yapmakla yükümlü olduğu kamu hizmetinin yürütülmesinde eksiklik, aksaklık ve bozukluklar bulunduğunu ifade eden bir kavramdır.

Medeni Kanunun, İdare Hukuku alanında da uygulanma imkânı olan "Dürüst davranma" başlıklı 2. maddesinde; herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağı kuralı bulunmaktadır.”; D12D, E.2015/5125, K.2015/4394, KT. 01.07.2015; www. hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.12.2020.

bu değerlendirmeler idare hukukunda mobbing kavramına katkıda bulunan oldukça isabetli değerlendirmelerdir.

II. Mobbing Kapsamında Kabul Edilen Fiillerin Nitelikleri

Doktrinde, mevzuatta ya da içtihadta mobbingin tek bir tanımına ulaşılmasa da tüm tanımların belli ayırt edici niteliklere işaret ettiğini söylemek mümkündür.

Bu doğrultuda, Leymann'ın 1984 yılında yapmış olduğu çalışmasındaki mobbing tanımı şu şekildedir: "bir ya da birkaç kişinin bir başkasına karşı sistematik bir şekilde sürdürdüğü düşmanca ve ahlak dışı nitelikteki psikolojik terör"²⁸.

Tınaz, çalışma yaşamında mobbingin, "işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları" içerdiğini belirtmiştir²⁹.

Türkiye'de 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde ise mobbingin, "Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde" ortaya çıkmakta olduğu belirtilmiştir.

Danıştay, bir kararında, mobbingin, "...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 tanımlandığını belirtmiş ve mobbinge uğrayan kişilerin işlerini yapamaz hale geldiklerini belirterek, "kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, aşağılamak, sürekli eleştirmek, iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve her

²⁸ Güveyi, s. 1458.

²⁹ Tınaz, s. 13-14.

türlü kötü muamele, tehdit gibi" durumların mobbingin en önemli örnekleri arasında gösterildiğini belirtmiştir³⁰.

Başka bir Danıştay kararının karşı oyunda ise, mobbing, "...mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde tecelli eden duygusal bir saldırdır..." şeklinde tanımlamış ve mobbingin sonuç itibarıyla, kendisine mobbing uygulanan kişiyi çalışamaz hale getirdiğine ilişkin yönüne şu şekilde vurgu yapılmıştır: "...Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayıp; işverenin ima ve alay ile karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeyi de içeren saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır. Yaş, cinsiyet, ırk ayrımı olmaksızın kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yapılır. Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelebilmektedirler..."³¹.

Yukarıda belirtilen tanımlar doğrultusunda; bir fiilin mobbing kapsamında kabul edilebilmesi için, öncelikle söz konusu fiilin sürekli surette gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Süreklilik ve sistematiklik, mobbing kavramını iş yaşamı açısından ilk kez kullanmış olan Heinz Leymann'ın da vurguladığı bir husustur³². Danıştay da, gerçekleştirilen fiilin mobbing kapsamında sayılabilmesi için, söz konusu fiilin "devamlı surette sistematik baskı oluşturmaya yönelik" olması gerektiğini kabul etmektedir³³. Buna ek olarak mobbing içeren davranışın kasıtlı olarak yapılması gerekmektedir. Kasten ve sistematik olarak yapılan bu davranışların, kişiyi çalışamaz hale getirmesi de mobbing tanımları arasında yer alan bir başka ölçüttür. Ancak bu fiillerin tek tek belirlenmesi mümkün olmayıp, her somut olayın özelinde değerlendirme yapılması gerektiği kuşkusuzdur.

Danıştay da kararlarında, her somut olay özelinde değerlendirme yaparak, mobbing iddiasının manevi tazminat

³⁰ D2D, E.2015/6046, K.2017/6537, KT. 25.10.2017; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.12.2020.

³¹ D8D, E.2016/5696, K.2018/1160, KT. 01.03.2018 (KARŞI OY); www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.12.2020.

³² **Kasapoğlu Turhan**, s. 91; Güveyi, s. 1457-1458; Çaptuğ Dilek, s. 361.

³³ D12D, E.2011/9558, K.2015/6377, KT. 02.12.2015; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.12.2020.

gerektirip gerektirmediğine karar vermektedir. Örneğin, Danıştay bir uyuşmazlıkta, “öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, kendisine uygulanan mobbing neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu dikkate alındığında, olayda, manevi tazminata ilişkin koşulların oluştuğu” sonucuna varmıştır. Söz konusu kararında Danıştay, idare hukuku açısından mobbing kavramının anlaşılmasına yönelik önemli değerlendirmelerde bulunmuştur. Danıştay, mobbinge ilgili değerlendirmesinde öncelikle Anayasa’nın 17/1 ve 17/3 maddesi hükümlerini ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin işkence yasağına ilişkin 3. maddesine ilişkin açıklamalara yer vermiş, bununla birlikte bir fiilin Anayasa’nın 17/3 maddesi kapsamında kabul edilebilmesi için, “asgari bir ağırlık düzeyine ulaşmış olması” gerektiğini belirtmiştir. Danıştay bu kararında ayrıca, her ne kadar söz konusu asgari düzeyin her somut olayın özelinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış olsa da aynı zamanda, bu değerlendirme yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlara da yer vermiştir: “Bu asgari eşiğin aşıp aşılmadığının belirlenmesinde, her somut olayın özellikleri dikkate alınarak bir değerlendirme yapılması esastır. Bu bağlamda, muamelenin süresi, fiziksel ve manevi etkileri ile mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi faktörler önem taşımaktadır”. Yine, bu kararında Danıştay, idarenin mobbing teşkil eden fiillerden sorumluluğunun anayasal dayanağı olarak Anayasa’nın 17. maddesini ve 125. maddesini göstermiştir³⁴.

³⁴ “...Bireyin fiziksel ve zihinsel bütünlüğü, Anayasa'nın 17. maddesinde yer verilen "maddi ve manevi varlık" kapsamında yer almaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığının bir parçası olan fiziksel ve zihinsel bütünlüğe keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin saldırılarını önlemekle yükümlüdür. Anayasa'nın 125. maddesinde, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu belirtildikten sonra, aynı maddenin son fıkrasında, idarenin eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır...”; D2D, E.2015/6046, K.2017/6537, KT. 25.10.2017; www. hukukturk.com (Erişim Tarihi: 15.12.2020).

Danıştayın bu kararında, özellikle Anayasa'nın 17. maddesine yapmış olduğu vurgu oldukça önemli ve isabetli olmakla birlikte, "asgari bir ağırlık düzeyine ulaşmış olması" ölçütü hak kayıplarına sebep olabilecek şekilde yorumlanma ihtimalini de barındırmaktadır. Örneğin, Danıştayın, onanmasına karar verdiği idare mahkemesi kararında ise, "...davacının kendi ifadesiyle, daha önceki dönemlere nazaran daha pasif görevde çalıştırılması olgusunun tek başına psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği..." belirtilmiştir³⁵. Oysa, "önceki dönemlere nazaran daha pasif görevde" çalıştırılmak, mobbing kavramına dâhil edilme potansiyeli olan bir fiildir.

İdari yargıda davaların genel olarak dosya üzerinden tamamlanması, duruşmaların istisnai nitelikte olması ve tanık deliline idari yargı yerleri tarafından başvurulmaması, mobbing iddiası ile açılan tam yargı davalarına konu fiillerin gereği gibi değerlendirilememesine yol açabilir ki bu durum önemli hak kayıplarına neden olabilir. Bu sebeple, bu davalarda davacının idari hâkim tarafından, hatta psikolog eşliğinde sözlü olarak dinlenilmesinin ya da bu davalarda içinde psikiyatri, psikoloji, çalışma hayatı, iş hukuku ve idare hukuku alanlarında uzman bilirkişilerin de bulunduğu bir bilirkişi heyetinden dava konusu olay hakkında bilirkişi raporu alınmasının, mobbing değerlendirmesinin daha hakkaniyetli yapılmasına katkı sağlayacağı kuşkusuzdur.

2. İSPAT YÜKÜ

Mobbing iddiası ile açılmış olan tam yargı davalarına ilişkin Danıştay kararlarından ortaya çıkan sonuçlardan biri, Danıştayın bu davalardaki ispat yüküne ilişkin tutumudur. Ancak, buna ilişkin açıklamalara geçmeden önce ispat yüküne ilişkin kısa bir açıklama yapmak faydalı olacaktır.

İspat yükü, objektif ve sübjektif ispat yükü olmak üzere iki farklı anlamda kullanılan bir kavramdır³⁶. Objektif ispat yükü, "ispat

³⁵ D12D, E.2021/31, K.2021/3224, KT. 27.05.2021; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

³⁶ **Yasin**, Melikşah, İdari Yargılama Usulünde İspat, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 89-90.

edilemeyen olaylar nedeniyle ortaya çıkan belirsizliğin riskine kimin katlanacağı" nı³⁷ ifade etmekteyken, sübjektif ispat yükü, "mahkemede bir olayı anlatan veya bir hakkı iddia eden ile bunlardan kendi yararına bir sonuç çıkarmak isteyen kişinin iddialarını ispatlama yükümlülüğünü"³⁸ ifade etmektedir. Yine belirtmek gerekir ki, her ne kadar idari davalar açısından genel görüş³⁹, ispat yükünün davacıya ait olduğu yönünde olsa da, idari davaların kendine özgü özellikleri dikkate alınarak, dava türlerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği⁴⁰ kuşkusuzdur. Bu doğrultuda, iptal davaları açısından bazı hallerde ispat yükünün davalı idareye ait olduğu kabul edilmekteyken⁴¹, idari eylemlerden kaynaklanan tam yargı davalarında ispat yükünün davacıya ait olduğu, ancak idari işlemlerden doğan tam yargı davalarında iptal davalarında geçerli olan kuralların geçerli olacağı belirtilmektedir⁴². İdari yargılamanın, diğer yargılama türlerinden farklı olarak henüz başlangıcında tarafların eşit olmadığı hususu göz önüne alındığında, idari işlemlerden doğan davalarda ispat külfetinin davacıya yükletilmesinin zaten kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatılmış olan idareye başka bir ayrıcalık daha vereceği⁴³ ise, doktrinde haklılıkla belirtilmiştir. Bu sebeple, genel olarak idari yargıda ispat yükünün kime ait olacağının titizlikle değerlendirilmesi gerekirken, mobbing iddiasının bulunduğu bir davada idari hâkimin daha da dikkatli davranması gerekmektedir. Zira, mobbing içeren fiillerin psikolojik

³⁷ **Yasin**, s. 89.

³⁸ **Yasin**, s. 90.

³⁹ Örnek görüşler için bkz. **Özay**, İl Han, Gümüşğında Yönetim II Yargısal Korunma, 1. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2004, s. 257; **Yıldırım**, Ramazan/**Çınarlı**, Serkan, Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt 2, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 417.

⁴⁰ **Yasin**, s. 90.

⁴¹ **Yasin**, s. 90.

⁴² **Yasin**, s. 97.

⁴³ **Erkut**, Celal, Kamu Kudreti Ayrıcalıkları ve Tutuk Adalet Anlayışı, 1. Baskı, Yenilik Basımevi, İstanbul, 2004, s. 86-87.

yıkıma neden olan ve insan onuruna⁴⁴ zarar veren fiiller olduğu günümüzde bilinmektedir.

Danıştay, mobbing iddiası ile açılan tam yargı davalarında idarenin sorumluluğunu hizmet kusuru çerçevesinde değerlendirmekte ve idarenin kusurunu ispat yükümlülüğü de davacıya ait olmaktadır. Ancak, davacının uğradığını iddia ettiği mobbing vakasını her durumda ispat edebilmesi olanaklı olmayabilir. Bu durumlarda idari yargı yerlerinin, İYUK⁴⁵-md. 20/1’de düzenlenen resen araştırma yetkisi çerçevesinde ispat yükünün hangi tarafa ait olacağını belirleme hususunda takdir yetkisine ve resen delil toplama yetkisine⁴⁶ dayanarak mobbing iddiasını resen araştırması ya da ispat yükünün idareye ait olduğuna karar vermesi faydalı olabilecektir. Kusur, buna rağmen ispatlanamamışsa, bu durumda idarenin kusursuz sorumluluğunu dikkate alması, insan onurunun korunması adına olumlu bir yaklaşım olacaktır. Zira, her ne kadar idare hukukunda kusurlu sorumluluk asli sorumluluk türü⁴⁷ olsa da, kusursuz sorumluluk da oldukça önemli bir sorumluluk türüdür⁴⁸ ve idarenin kusurunun tespit edilemediği durumlarda, taraflarca ileri sürülme dahi idari yargı yerlerinin resen araştırma ilkesi doğrultusunda idarenin kusursuz sorumluluğuna dair de inceleme yapması gerekmektedir⁴⁹. Bu hususta, idari yargılama sürecinde “*etkili*

44 İnsan onuru kavramının önemi, iş hukuku alanında işçinin iş güvenenin sağlanması sırasında yapılacak olan hukuki düzenlemelerin insan onuruna uygun şekilde yapılması gerekliliği açısından da vurgulanmaktadır. **Tulukçu**, Binnur, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazi Hukuk Dergisi, 2017, C. 12, S. 131, s. 14-26, s. 15.

45 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu, RGT. 20.01.1982, RGS. 17580.

46 **Gözübüyük**, A. Şeref, Yönetmelik Yargı, Güncelleştirilmiş 14. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2001, s. 345; **Yasin**, s. 97; **Özay**, s. 258.

47 Bu hususta ayrıntılı açıklama için bkz. **Özay**, s. 183.

48 **Akyılmaz**, Bahtiyar/**Sezginer**, Murat/**Kaya**, Cemil, Türk İdare Hukuku, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 17. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 162; **Çağlayan**, Ramazan, İdârî Yargılama Hukûku, Güncellenmiş 15. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 688.

49 **Yıldırım /Çınarlı**, s. 424.

ve adil” bir yargılama sürecinin gerçekleşmesi ile ilişkili olarak Erkut’un şu ifadeleri oldukça önemlidir: “idari yargılama hukukunda esas önemli olan husus, bir uyuşmazlığın iptal ya da tam yargı davası yolu ile çözümlenmesi değil; o uyuşmazlığın çözümünde yetkili kılınan yargıcın “tam yargılama” yetkileri ile donatılmış olup, olmadığıdır.”⁵⁰

Bu açıklamaların ardından, Danıştay kararlarındaki duruma bakıldığında, Danıştayın genellikle ispat yükünü davacıya yüklediğini söylemek mümkündür. Danıştay, davacının iddiasını ispatlayamadığı durumlarda, resen araştırma yapmadan tazminat talebinin reddine karar vermektedir. Bu doğrultuda, mobbing içerdiği iddia edilen idari işlemlere karşı dava açılmamış olmasını ve davacı tarafından başkaca da somut delil sunulmamış olmasını manevi tazminat talebinin reddine gerekçe olarak göstermektedir⁵¹. Bu yöndeki kararlarından birinde Danıştay, davacı hakkında yapılan görevlendirmelere ilişkin işlemlerin iptal davasına konu olabileceğini, söz konusu görevlendirmeye ilişkin işlemlerin keyfi olarak yapılmış olduğuna dair delil sunulmamış olduğu için, bu işlemlerin manevi bir baskı aracı olarak kabul edilemeyeceğini bu sebeple de “davacı hakkında tesis edilen işlemlerin idarenin takdir yetkisi kapsamında

⁵⁰ **Erkut**, s. 105.

⁵¹ “...davacıya uygulandığı iddia edilen mobbing eyleminden kaynaklı yakındığı üniversite personeli hakkında disiplin cezası verilmediği ve soruşturma açılmaması kararına karşı yapılan itirazın ...Bölge İdare Mahkemesi Birinci İdare Dava Daire tarafından reddedildiği, taraflar arasında görülen davalardan da davacıya mobbing uygulandığını ortaya koyan kesinleşmiş mahkeme kararı bulunmadığı, idari eylemlerden, hizmet kusurlarından ya da kamu görevlilerinin kusurlarından kaynaklanan tazminat davalarında aranan “hukuka aykırı eylem ile davacının uğradığı zarar arasından uygun nedensellik bağının bulunması” koşulu gerçekleşmediği, bu durumda somut olayda kamu personeli ya da idarece davacıya bezdiri (mobbing) uygulandığı yolunda hukuken kabul edilebilir bir kanıt sunulmaksızın salt idari davaya da konu edilebilecek bir kısım idari işlemlerden hareketle tazminat talebinin kabulüne olanak bulunmadığı...”; D8D, E.2019/7508, K.2022/6605, KT. 16.11.2022; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

bulunduğu ve mobbing olarak değerlendirilemeyeceği"⁵² ni hüküm altına almıştır. Böylece, Danıştay davacının dava konusu idari işlemlere karşı dava açma hakkı bulunduğunu gerekçe göstererek, davaları reddetmiştir. Oysa, mobbinge uğrayan kamu görevlisinin, çalışmakta olduğu kamu kurumuna karşı idari dava açmasının uygulamada oldukça zor bir ihtimal olduğunun da Danıştay tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, İYUK-md. 12 doğrultusunda, kişiler haklarını ihlal eden idari işlemlere karşı doğrudan tam yargı davası açma imkânına da sahiptirler.

Bununla birlikte, ispat yükü ile ilgili olarak idari yargı yerleri tarafından daha geniş yorum yapılmış olan kararlara da rastlanmaktadır. Örneğin, Danıştay tarafından onanan Bölge İdare Mahkemesine konu bir ilk derece mahkemesi kararında, ispat yükü konusunda daha geniş yorum yapıldığı görülmektedir. Söz konusu kararda, davacının hakkında yapılan idari işlemlerden birine karşı açtığı davanın reddedilmiş olmasının, tek başına davacının yedi yıl boyunca idarenin uyguladığı diğer eylemlerin de haklı olduğu sonucuna ulaştırmayacağı belirtilmiş⁵³ olup, ilk derece mahkemesinin bu kararı mobbingle mücadele açısından oldukça önemli bir karardır.

⁵² D5D, E.2016/24415, K.2020/5256, KT. 18.11.2020; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

⁵³ "...27/03/2003 tarihinde davalı idarenin ...da bulunan Canlı Hayvan ve Et Borsasında göreve başlayan ve 2010 yılına kadar hiçbir olumsuz işleme muhatap olmayan davacının; davalı idarenin yöneticileri hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığınca ... sayılı dosyada yürütülen soruşturma kapsamında 04/08/2010 tarihinde ifade vermesi üzerine aynı gün davacının çalışma masasının, özel eşyalarının ve üstünün hukuksuz bir şekilde davalı kurum elemanlarınca zorla aranmasıyla başlayan süreçte, sırf bu davranışı sebebiyle davacının disiplin cezası yaptırımına tabi tutulması, daha davacının işten atılmasını gerektiren koşulların oluşmadığı bir sırada meclis toplantısında bir idareci tarafından davacının işten atılması gerektiğinin ifade edilmesi ve bu yönde tutum sergilenmesi, çok basit suçlamalarla davacının savunmasının istenilmesi, mahkeme kararlarının gerekleri şeklen yerine getirilerek aynı cezaların tekrar verilmesi, görev yeri değiştirilerek işe gidiş-gelişlerde ve iş ortamında davacının çalışma koşullarının zorlaştırılmaya çalışılması, ekonomik olarak zor durumda bırakmak için ikramiye ve yol ücreti ödemelerinin

Danıştayın bazı kararlarındaki değerlendirmeleri ise bir yandan mobbing kavramına ölçüt getirmesi açısından olumlu iken, diğer yandan getirilen ölçütün mobbingin ispatını zorlaştırması açısından ise olumsuzdur. Danıştay bu yöndeki bir kararında, öncelikle mobbingin çeşitli hukuki metinlerdeki tanımlarına yer vermiş ve ardından her ne kadar mobbingin tek bir tanımı olmasa da mobbing kapsamındaki davranışların genel olarak, “...çalışanın kişiliğine yönelmiş, zarar kastı bulunan, sistematik ve tekrarlanan nitelikli saldırgan davranışlar” olarak anlaşıldığını belirtmiştir, ardından idarenin sorumluluğu ve mobbing arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamıştır: “...idare hukuku alanında hukuksal sorumluluk nedeni olarak mobbing ve bundan kaynaklanan hukuksal sorumluluğa ilişkin normatif bir kural bulunmamakla birlikte özellikle idare ile statü hukuku kapsamında

yaşanması, eşinin doğum yapacağı bir gün önce talep ettiği yasal ve insani nedenlerle kabulü gereken yarım gün izin dahi verilmeyerek amirine hakaret etmeye zorlanan davacının disiplin cezasına muhatap kılınması, idarenin tüm takdir haklarını davacının aleyhine kullanması, esasen disiplin cezasına dahi konu yapılamayacak aynı nitelikteki suçlamalardan dolayı tekerrür hükümleri uygulanarak iki kez "meslekten çıkarma" cezası ile cezalandırılması, sağlık özrüne dayanarak görev yerinin değiştirilmesine ilişkin makul taleplerinin reddedilmesi, memur olduğu halde hizmet sınıfının genel idare hizmetleri sınıfından, yardımcı hizmetler sınıfına alınması nedenleriyle; aşağılanma, özgüven zedelenmesi, yalnızlaşma, kendisini değersiz hissetme, çökkün duygudurum, içe kapanma, keyifsizlik, baş ağrısı, enerji kaybı, ilgi istek kaybı, stres, uyku ve iştah azalması, konsantrasyon kaybı, depresif şikayetler, bu sebeplerle eşi ile sıkıntı yaşadığı ve intihara kalkıştığı anlaşılan davacının, davalı idarenin haksız ve sistematik baskısı sonucunda, ağır bir psikolojik tacize (mobbinge) maruz kaldığı sonucuna varıldığı, davacının Canlı Hayvan ve Et Şubesindeki Meydan Memurluğu kadrosuna atanmasına ve gişelerdeki durum çözüme kavuşturuluncaya kadar Şube Müdürlüğünce başka bir yerde görevlendirilmesine ilişkin 18/07/2012 tarihli Yönetim Kurulu Kararına karşı açılan dava, ... İdare Mahkemesinin E:..., K:... sayılı kararıyla reddedilmiş ise de, tek başına bu karar 7 yıllık zaman dilimi içinde davalı idareyi tüm uygulamalarında haklı kılacak bir sonuç yaratmadığı ...”; D8D, E.2021/7835, K.2023/1975, KT. 12.04.2023; www. hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

ilişkisi bulunan kamu görevlilerine yönelik olarak statü hukukundan kaynaklanan hiyerarşi ve yetkiler uyarınca tesis edilen işlem ve eylemlerin ilgilinin manevi değerlerine yönelik olumsuz sonuçlarının manevi tazminat yoluyla giderilmesi bakımından mobbingin idari yargı yerleri tarafından kabul edilen ağır hizmet kusuru koşulunun özgü ve özellikli bir nedeni olarak kabul edilmesi gerekmektedir.”⁵⁴. Danıştayın bu kararındaki değerlendirmeleri, idarenin mobbing kaynaklı sorumluluğuna bir ölçüt getirmesi açısından oldukça önemli olmakla birlikte, mobbingin, “ağır hizmet kusuru koşulunun özgü ve özellikli bir nedeni olarak” kabul edilmesi, bazı durumlarda mobbing içeren davranışların ispatını da zor hale getirebilecektir. Bu sebeple, doktrinde de haklılıkla belirtilmiş olduğu gibi ⁵⁵ mobbing içeren idari davranışta kusurun- ağırlığına bakılmaksızın-tespit edilmiş olması, mobbingin ortaya konması için yeterli kabul edilmelidir. Gözübüyük’ün, 2001 tarihli kitabında yer alan şu ifadelerin günümüz açısından da geçerli olduğu kuşkusuzdur: “Günümüzde, büyük ölçüde kusursuz sorumluluğa gidildiği bir dönemde, yönetimin sorumlu tutulabilmesi için, kusurun ağır olması koşulunu arama, sosyal devlet anlayışına da ters düşmektedir. Yönetimin sorumlu tutulabilmesi için, kusurlu olması yeterli sayılmalıdır”⁵⁶.

3. DAVA AÇMA SÜRESİ

Dava açma süresine ilişkin değerlendirmeler, kuşkusuz mobbing iddiası ile açılan tam yargı davasının idari işlemde mi yoksa idari eylemde mi kaynaklandığına göre değişecektir. Zira, bazı durumlarda mobbing idari işlemler yoluyla, bazı durumlarda idari eylemler yoluyla gerçekleşebilmektedir⁵⁷. Bu noktadan hareketle, her ne kadar ilk bakışta, mobbing iddiası idari işleme ilişkinse İYUK-md. 12, idari eyleme ilişkin ise İYUK-md. 13 çerçevesinde değerlendirme yapılabileceği söylenebilse de özellikle İYUK-md. 12’nin katı şekilde uygulanması, davacının hak kaybına uğramasına sebep olabilecektir. Zira, bu durumda ilk inceleme aşamasında dava reddedileceğinden,

54 D8D, E.2020/1937, K.2021/6683, KT. 22.12.2021; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

55 Çaptuğ Dilek, s. 388.

56 Gözübüyük, s. 287.

57 Kasapoğlu Turhan, s. 109; Kavalcı, s. 253.

mobbing iddiasının esastan incelenme olanağı ortadan kalkacaktır. Bu sebeple, doktrinde de haklılıkla belirtilmiş olduğu gibi, dava açma sürelerinin genel olarak idari yargı sürecinde, “mahkemeye erişim hakkını imkânsız kılacak ölçüde katı” yorumlanmaması gerekmekte⁵⁸ olup, bu husus mobbing iddiası ile açılan tam yargı davaları açısından daha da önemlidir. Zira, idari yargılama hukukunda dava açma süreleri hak düşürücü süreler olarak kabul edilmekte⁵⁹ olduğundan, sürenin katı şekilde uygulanması durumunda, zaten mobbinge uğramış olan kişi, dava hakkını da kaybederek daha derin bir üzüntü yaşayacaktır. Bu sebeple, idari yargı yerlerinin dava açma süresine ilişkin kuralları uygularken, uzun süre psikolojik taciz altında kalmış olan kişinin dava açma süresi konusunda sağlıklı düşünemeyeceği hususunu da göz önünde bulundurması önemlidir.

Danıştayın da bu kaygıyı haklı kılan bazı kararları bulunmaktadır. Örneğin, bir uyuşmazlıkta, kendisine mobbing uygulandığı için emekli olmak zorunda kaldığını iddia eden ve emeklilik tarihinden yaklaşık iki yıl sonra dava açan davacının davası ilk derece mahkemesince, İYUK-md. 12 çerçevesinde doğrudan ya da İYUK-md. 11 doğrultusunda dava açmadan önce idareye başvuru ve bu başvuru sonucuna göre dava açılmış olmadığından süre aşımı nedeniyle reddedilmiş ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunu reddeden bölge idare mahkemesi kararı da Danıştay tarafından onanmıştır⁶⁰.

Bununla birlikte, Danıştay bir başka kararında ise, mobbing iddiasıyla açılan tam yargı davasının süre aşımı yönünden reddine ilişkin istinaf başvurusunu reddeden bölge idare mahkemesi kararını bozmuş ve davaya konu olaydaki mobbing iddialarının idari

⁵⁸ **Akyılmaz, Bahtiyar/Sezginer, Murat/Kaya, Cemil, Türk İdari Yargılama Hukuku, 2. Baskı, Savaş Yayınevi, 2019, s. 287.**

⁵⁹ **Akyılmaz/Sezginer/Kaya, Türk İdari Yargılama Hukuku, s. 286.**

⁶⁰ D12D, E.2022/3728, K.2022/5058, KT. 19.10.2022; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024. Benzer yönde kararlar için bkz. D12D, E.2021/4787, K.2022/240, KT. 27.01.2022; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024; D12D, E.2020/3323, K.2021/879, KT. 23.02.2021; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

eylemlere ve idari işlemlere ilişkin olduğunu, ayrıca davacının mobbing iddiaları arasında bulunan, “malulen emekliye sevk edilme” işlemine karşı açılan davanın da derdest olması sebebiyle, davanın esastan incelenmesi gerektiğini belirtmiştir⁶¹. Danıştayın bu uyuşmazlıktaki tutumu hem hak arama özgürlüğünü koruyan hem de mobbing iddiasının esastan incelenmesine olanak tanıyan oldukça isabetli bir karardır ve idari yargı yerlerinin mobbing iddiasına dayanarak açılan davalarda süre koşulunu, davacının haklarını koruyan bir yaklaşımla değerlendirmeleri hukuk devletine de katkı sağlayacaktır.

4. TAZMİNAT MİKTARININ BELİRLENMESİNDE ÖLÇÜT

Mobbing iddiası ile açılan tam yargı davalarında tazminat miktarının belirlenmesinde, tam yargı davaları açısından idare hukukunda genel olarak kabul edilen değerlendirmelerin yapıldığını söylemek mümkündür. Buna göre, davacı maddi ya da manevi zararının tazminini talep edebilir⁶². Bu doğrultuda, eğer davacı mobbinge konu fiil sebebiyle uğradığı, örneğin işten ayrılmak zorunda kalması sebebiyle uğramış olduğu zararlar gibi zararları ispat ederse, bu doğrultuda maddi tazminat belirlenecektir. Bu açıdan maddi tazminatın hesaplanmasında çok fazla bir sorunla karşılaşmayacaktır. Manevi tazminat açısından ise, aynı değerlendirmeyi yapmak kolay değildir. Zira, “maddi zararlar parayla ölçülebilen zararlar”⁶³ iken; manevi zararlar, “esas itibarıyla parayla ölçülemeyen kişilik varlığındaki irade dışı eksilmeler”⁶⁴ ve “haysiyete, vücut tamlığına ve yakınlarına yapılan saldırılar yüzünden duyulan bedeni ve ruhsal acı ve üzüntüler”⁶⁵ olarak tanımlanmaktadır. Manevi zararın parayla ölçülememe özelliğine bağlı olarak, manevi tazminatın

⁶¹ D2D, E.2020/373, K.2021/76, KT. 07.01.2021; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

⁶² Gözübüyük, s. 20; Yıldırım/Çınarlı, s.432; Akylmaz/Sezginer/Kaya, Türk İdari yargılama Hukuku, s. 518.

⁶³ Gözübüyük, s. 320; Yıldırım/Çınarlı, s. 432.

⁶⁴ Yıldırım/Çınarlı, s. 432.

⁶⁵ Gözübüyük, s. 320.

öncelikle sebepsiz zenginleşmeye yol açmaması, bununla birlikte mobbinge uğrayan kişinin manevi zararını bir nebze olsun tazmin etmesi⁶⁶ ve idareyi de işlemlerinde ve eylemlerinde daha özenli davranmaya yöneltecek bir miktar olarak belirlenmesi gerekmektedir⁶⁷.

Bu noktada, idari yargı yerleri arasındaki değerlendirme farklılıklarına bazı Danıştay kararlarında rastlanmaktadır. Örnek olarak gösterilebilecek bir Danıştay kararındaki ilk derece mahkemesi, Bölge İdare Mahkemesi ve Danıştayın değerlendirdikleri manevi tazminat miktarları birbirinden farklıdır. Bu uyuşmazlıkta, davacı 400.000-TL manevi tazminat talep etmiş, idare mahkemesi 250.000-TL manevi tazminata hükmetmiş, bölge idare mahkemesi ise bu miktarın sebepsiz zenginleşmeye yol açacağını belirterek, 20.000-TL manevi tazminata hükmetmiştir. Danıştay ise, şu gerekçelerle bölge idare mahkemesi kararını bozmuştur: “...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

⁶⁶ “...manevi tazminat patrimonuanda meydana gelen bir eksilmeyi karşılamaya yönelik bir tazmin aracı olmayıp, manevi tatmin aracıdır. Başka türlü giderim yollarının bulunmayışı veya yetersiz kalışı, tazminatın parasal olarak belirlenmesini zorunlu hale getirmektedir.

Manevi tazminata hükmedilmesi için kişinin fizik yapısını zedeleyen, yaşama ve kazanma gücünün azalması sonucunu doğuran olayların meydana gelmesi veya idarenin hukuka aykırı bir işlem yahut eylemi sonucunda ağır bir elem ve üzüntünün duyulmuş olması gerekir.”; D12D, E.2015/5125, K.2015/4394, KT. 01.07.2015; www.hukukturk.com (Erişim Tarihi: 15.12.2020).

⁶⁷ “...davacının manevi tazminat talebinin, Mahkemece davacının sebepsiz zenginleşmesine imkan vermeden, ancak manevi tatmin duygusunu sağlamaya yetecek, zararın ve idarenin kusurunun ağırlığını ortaya koyacak, hukuka aykırılığı özendirilmeyecek, bir başka ifade ile benzeri hak ihlallerinin bir daha yaşanmaması için caydırıcı olacak şekilde belirlenmesi, zarara yol açan idari işlemler sonucu duyulan elem ve ızdırabın kişi üzerindeki etki ve ağırlığını karşılayacak düzeyde makul ölçüler içerisinde karşılanması gerekmektedir...”; D8D, E.2021/7896, K.2022/8527, KT. 30.12.2022; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

kaldığı hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Sözkonusu eylem ve işlemlerin yıllar boyu sistematik şekilde süreklilik gösterdiği ve davacının yaşamını çekilmez bir hale getirdiği dikkate alındığında, belirlenecek tazminat miktarının, olayın bir bütün olarak incelenmesi suretiyle sebepsiz zenginleşmeye yol açılmadan makul ölçüler içerisinde karşılanması ve işyerinde psikolojik taciz ve baskı olarak gerçekleşen eylem ve uygulamaların önlenmesi için idarelerce üstlenilmesi gereken pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir....Bu itibarla, davacı tarafından talep edilen 400.000-TL'nin sebepsiz zenginleşmeye yol açacak ise de istinaf mahkemesince takdir edilen miktarın da manevi zararı karşılamaktan uzak olduğu sonucuna varılmakla, ...davacıya 20.000-TL manevi tazminat ödenmesine ilişkin temyize konu Bölge İdare Mahkemesi kararında hukuka uygunluk bulunmamaktadır..."⁶⁸. Danıştayın bu karardaki değerlendirmeleri, manevi tazminat miktarı belirlenirken bir yandan tazminat miktarının davacı açısından sebepsiz zenginleşmeye sebep olmaması diğer yandan idarenin mobbing içeren davranışlarının önlenmesi noktasında caydırıcı bir miktar olması için kurulması gereken hassas dengeye işaret eden oldukça önemli değerlendirmelerdir.

Böylece, mobbing iddiası ile açılan tam yargı davalarına ilişkin Danıştay kararlarının sayısı giderek artmakta olup, bu davalardaki değerlendirmelerin içtihadı bir hukuk dalı olan idare hukukunda mobbing kavramının anlaşılmasına önemli katkılar sağlayacağı kuşkusuzdur.

SONUÇ

Mobbing, günümüzde çalışanların karşı karşıya kaldığı önemli sorunlardan biri olup, kamu kurumlarında da mobbing içeren fiillere sıklıkla rastlanmaktadır. Bu konudaki farkındalığın oluşmasıyla birlikte, mobbingi önlemeye yönelik hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmış ve yargı kararlarında da kavram daha çok irdelenmeye başlanmıştır.

⁶⁸ Bkz. D8D, E.2019/6046, K.2021/1626, KT. 17.03.2021; www.hukukturk.com, Erişim Tarihi: 15.01.2024.

Bu çalışmada, mobbing iddiası ile açılmış olan tam yargı davalarına ilişkin Danıştay içtihadı incelenmiştir. Danıştayın bu konudaki içtihadı, mobbing kavramının kullanıldığı ilk kararın 2012 yılında verilmiş olması sebebiyle sınırlı sayıda olsa da, son yıllarda bu konudaki karar sayısının artmakta olduğunu da söylemek mümkündür.

Danıştayın çalışmada incelenmiş olan kararlarından ortaya çıkan ilk sonuç; Danıştayın kararlarında yer alan mobbing tanımı ve tariflerinin, büyük ölçüde doktrinde yer alan tanımlar doğrultusunda olduğudur. Buna göre, mobbing içeren fiiller işyerinde bazı çalışanların diğer çalışanlara karşı sistematik ve kasıtlı olarak uygulamakta olduğu ve sonucunda mobbinge maruz kalan kişiyi bezdiren, işini yapamaz hale getiren, işini sona erdirmesine neden olan hatta intihara dahi sürükleyebilen fiiller olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, her somut olay özelinde bu hususların bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak, idari yargıda yargılamanın dosya üzerinden ilerlemesi, bu konudaki değerlendirmelerin her koşulda sağlıklı yapılamamasına sebep olma ihtimalini taşımaktadır. Bu sebeple, mobbing iddiası içeren davalarda davacının psikolog eşliğinde hâkim tarafından sözlü olarak dinlenmesi ya da bu davalarda psikiyatri, psikoloji, çalışma hayatı, iş hukuku ve idare hukuku alanlarında uzman bilirkişilerden oluşan bir heyet tarafından bilirkişi incelemesi yapılması yönünde bir düzenleme yapılması ya da hâkimin resen bu yönde karar vermesi, daha hakkaniyetli bir yargılama sonucuna ulaştıracaktır.

Çalışmadan ortaya bir başka sonuç; idari yargı yerlerinin, mobbing iddiası ile açılan davalardaki değerlendirmelerini hizmet kusuru çerçevesinde yaptıkları, hatta bazı kararlarda “ağır hizmet kusuru” değerlendirmesi yaptıkları, kusurun ispatı açısından ise ispat yükünü davacıya yükleme eğiliminde oldukları ve idarenin kusurunun ispat edilemediği durumlarda kusursuz sorumluluğa ilişkin değerlendirme yapmamış olduklarıdır. İdari yargının bu tutumunun insan onuruna karşı işlenen önemli fiiller olan mobbing iddiasına ilişkin davalarda isabetli olmadığı düşünülmektedir. İdari yargı yerlerinin bu davalarda, resen araştırma yetkisi doğrultusunda

ispat yükünü davacı ve idare arasında paylaşırması ve resen araştırma yapması, yine kusurun ispatlanamadığı durumlarda kusursuz sorumluluk hâllerine de değerlendirmelerinde yer vermesi, hem idare hukukunda mobbing kavramına içtihadî bir katkı sağlayacak, hem de davacının mobbing iddiasına ilişkin değerlendirmelerin tüm yönleriyle araştırılmasına ve hakkaniyete uygun sonuçların ortaya çıkmasına imkân sağlayacaktır.

Çalışmada incelenen kararlarda dava açma süreleri konusunda ise; idari yargı yerlerinin, süreleri katı şekilde uygulama eğiliminde olduklarını söylemek mümkün olsa da aksi yönde kararlar da bulunmaktadır. Bu açıdan da, idari yargı yerlerinin daha esnek bir tutumla dava açma süresini değerlendirmesi önemlidir. Aksi takdirde, davacının mobbing iddiasının esastan incelenme olanağı ortadan kalkacak ve davacının hak arama özgürlüğünün ihlâli söz konusu olabilecektir.

İncelenen Danıştay kararlarından ortaya çıkan bir diğer sonuç; idari yargı yerlerinin tazminat miktarını belirlerken manevî tazminat talepleri ile ilgili olarak davacının sebepsiz zenginleşmesine yol açmayacak ancak idareyi de mobbing kapsamındaki fiilleri işlemek konusunda uyarıcı nitelik taşıyacak bir miktar belirleme konusunda denge kurmaya çalışarak karar verdikleri ancak bu konuda da birbiriyle çelişen kararlar bulunduğudır. Bu durum aslında oldukça anlaşılabilir bir durumdur. Zira, örneğin mobbing sebebiyle işini bırakmak zorunda kalan kişinin maddî zararını hesaplama noktasında bir duraksama olmasa da, manevî zararın parayla ölçülememesi ve mobbing içeren fiillerin tamamının maddî zararın ötesinde manevî zarara neden olması sebepleriyle, idari yargı yerlerinin manevî tazminat miktarını hesaplarken zorlanmasına neden olabilir. Bu sebeple, tazminat konusundaki tüm değerlendirmelerin de titizlikle yapılması oldukça önemlidir.

Sonuç olarak; idare hukukunda mobbing konusunda gerek mevzuat düzeyinde gerek içtihat düzeyinde belli bir gelişme kaydedilmiş olması umut vericidir. Bununla birlikte, bu gelişmelerin artarak devam etmesi, mobbing iddialarının idari yargı yerlerinde daha kapsamlı şekilde incelenmesi bu alana ve özellikle insan onurunun korunmasına önemli bir katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akyılmaz, Bahtiyar/**Sezginer**, Murat/**Kaya**, Cemil, Türk İdari Yargılama Hukuku, 2. Baskı. Savaş Yayınevi, 2019.

Akyılmaz, Bahtiyar/**Sezginer**, Murat/**Kaya**, Cemil, Türk İdare Hukuku, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 17. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

Avcı, Mustafa, Sağlık Hizmetlerinde İdarenin Mâli Sorumluluğu, Ankara Barosu Dergisi, 2012, S. 1, s.105-140.

Boz, Selman Sacit, Kamu Görevlilerinin Mali Sorumluluğu Bağlamında Kişisel (İdari) Kusur, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024.

Çağlayan, Ramazan, İdârî Yargılama Hukûku, Güncellenmiş 15. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

Çaptuğ Dilek, Mehpere, İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2022, S. 2, s. 359-396.

Çınarlı, Serkan/**Çelik**, Selçuk Sinan, Yargı Kolunun Tespitinde Kamu Görevlisinin Görev Kusuru, Kişisel Kusur Ayrımı ve Mobbing Uygulamalarının Durumu, Terazi Hukuk Dergisi, 2016, C. 11, S. 118, s. 41-56.

Erkal, Atila, İdare Hukukunda Mobbing, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Erkut, Celal, Kamu Kudreti Ayrıcalıkları ve Tutuk Adalet Anlayışı, 1. Baskı, Yenilik Basımevi, İstanbul, 2004.

Gözübüyük, A. Şeref, Yönetmelik Yargı, Güncelleştirilmiş 14. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2001.

Güncel Türkçe Sözlük; <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.01.2022.

Güveyi, Ümit, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C.XVII, S.1-2, s. 1455-1481.

Kasapoğlu Turhan, Mine, Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBB Dergisi, 2013, S. 105, s. 89-128.

Kavalcı, Melike Pala, Kamu Görevlilerinin Mobbing Davranışlarının İdari Eylem Niteliği, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2024, C. 7, S. 1, s. 241-263.

Özay, İl Han, Günışığında Yönetim II Yargısal Korunma, 1. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2004.

Tulukçu, Binnur, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazî Hukuk Dergisi, 2017, C. 12, S. 131, s. 14-26.

Tınaz, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum, 2006, S.4, s. 13-28.

Yasin, Melikşah, İdari Yargılama Usulünde İspat, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Yıldırım, Ramazan/**Çınarlı**, Serkan, Türk İdâre Hukuku Dersleri Cilt 2, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.