Mobbing İddiasında İspat Ölçütü

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	31.03.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/828	2026/2843	HMK 370/1, HMK 371

ÖZET

Yöneticilerin gece geç saatlere uzanan iş talepleri nedeniyle psikolojik tacize uğradığı iddiasıyla açılan manevi tazminat davası reddedilmiştir. Mesajlaşmalarda hakaret bulunmaması, tanıkların olay döneminde çalışmamış olması ve mesai dışı çalışmanın tek başına yeterli sayılmaması karşısında karar onanmıştır.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/mobbing-iddiasinda-ispat-olcutu-2026-2843/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/828 E. , 2026/2843 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/1990 E., 2025/2129 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul 37. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/516 E., 2025/82 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı bünyesinde çalışmaya başladığı 20.04.2009 tarihinden işine son verildiği 17.11.2022 tarihine kadar önce süreç uzmanı, ardından VIP .. .. şikâyet yönetimi müdürü olarak görev yaptığını, mesai kavramı gözetmeksizin büyük bir özveriyle

çalışmasına karşın amiri konumundaki kişilerin aşırı iş yükü ile manevi ve psikolojik baskısına maruz kaldığını, pazarlama genel müdür yardımcısı .. ve müşteri deneyimi direktörü ..'nin müvekkiline sistematik olarak mobbing (psikolojik taciz) uyguladıklarını, söz konusu yöneticilerin müvekkili VIP ve ...kıdemli uzmanı olmasına rağmen kendisine müdür düzeyinde iş yüklediklerini, telefonunu sürekli açık tutmasını istediklerini, yönetici ..'nün talimatıyla müvekkilinin cep telefonu numarasının davalı Şirketin ve bağlı grup şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri, bakan danışmanları, gazeteciler ve milletvekilleri dâhil sayısız kişiye verildiğini ve bu kişilerin istedikleri gün ve saatte aradıklarını, yöneticiler ... ve ..'nin ..pp, telefon ve e-posta yoluyla mesai saatlerinin yanı sıra öğle molasında, mesai bitiminden sonra gece yarısı saat 02.00'lere ve sabah 04.00'lere kadar, hafta sonları, resmî tatillerde, bayramlarda, yıllık izin dönemlerinde, banyodayken, hastanedeyken ve Şirketin blok izin olarak verdiği dönemlerde bile müşteri talep ve şikâyetlerini ileterek anında yanıt vermesini beklediklerini, telefona yetişemediği zamanlarda ise neden açılmadığının sorulduğunu, müvekkilinin büyük bir özveriyle çalışmasına karşın yaptığı her işin beğenilmeyerek sorun çıkarıldığını, bilgilendirmedeki en ufak gecikmelerde bile yönetici ..'nün bağırma, azarlama ve kızmayla tepki verdiğini, ekibin bulunduğu .. grubunda müvekkilini alenen aşağıladığını ve küçük düşürdüğünü, gece gündüz kesintisiz iş talimatları verilerek özel hayatına müdahale edildiğini ve bu çalışma koşulları nedeniyle müvekkilinin özel yaşamının ortadan kalktığını ileri sürerek manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı yöneticilerinden gördüğü psikolojik baskı neticesinde işten ayrılmaya zorlandığını iddia etmiş olsa da işbu iddialarının asılsız olduğunu; zira davacının ikaleden yararlanma talepli dilekçesini müvekkili Şirkete sunmasının akabinde tarafların 17.11.2022 tarihinde karşılıklı anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirme kararı aldıklarını, uzaktan çalışma uygulaması sayesinde davacının, Şirketten ayrıldığı tarihe kadar çalışmalarını ofise gelmesine gerek kalmaksızın sürdürdüğünü, iddialarını destekleyecek nitelikte hiçbir belgeyi dosyaya sunamadığını, davacının çalıştığı dönemde üst yöneticilerine ya da herhangi bir birime kendisine psikolojik taciz yapıldığı hususunda en ufak bir bildirimi olmadığını, ayrıca fahiş nitelikteki faiz talebinin de kabulünün mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının iş sözleşmesinin fesih tarihinin 17.11.2022 olduğu, en son VIP ...şikâyet yönetimi müdürü olarak çalıştığı, davacı tanıklarından bir kısmının işyeri çalışanı olmadığı, davacı tanığı ..'nın davacı ile en son Mart 2018'e kadar çalıştığını ve bu tarihte işten ayrıldığını beyan ettiği, tanık ..'nin 2017 yılında işten ayrıldığı, davacının arkadaşları olduğunu telefon ile konuşurken duyduklarını beyan eden tanıklar olsa da gerek bilgi edinim şekli gerek davacı ile çalışmalarının üzerinden çok uzun süre geçmesi dikkate alınarak beyanlarının hükme esas alınamayacağı, dosyaya sunulan mesajlaşma kayıtları incelendiğinde; davacının, yöneticilerinin olduğu .. grubunda işle ilgili konuşmaların geçtiği, davacının gece geç saatlerde çalışmasının olduğu, yöneticileri tarafından iş verildiğinin görüldüğü ancak davacının bundan rahatsız olduğu veya çalışmak istemediğine yönelik bir mesaj görülemediği; aksine davacının iş akışı ile ilgili fikirler sunduğu, mesajlarda hakaret, küçük

düşürme, aşağılama içeren ifadelerin görülmediği, davacının kişilik haklarının saldırıya uğradığını ve psikolojik tacize maruz kaldığını ispat edemediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi karar gerekçesinde değinildiği üzere bir kısım tanığın davalı işyeri çalışanları olmadıkları, bununla birlikte tanık ..'nin davacının babası olduğu, tanık ..'nın 2018 yılı Mart ayında, diğer tanık ..'nin ise 2017 yılında işten ayrıldığı, davacının son 2 yıl içerisinde yönetici .. ile çalışmaya başladıktan sonra psikolojik tacizin başladığını ileri sürmesi karşısında tanık beyanlarının psikolojik tacizi ispatlamaya yeterli olamayacağı; öte yandan sunulan mesajlaşma kayıtlarının ise işle ilgili konuşmalara ilişkin olduğu, davacının yoğun şekilde çalışma yaptığı zamanlar olduğu, bu kapsamda gece çalışmalarının bulunduğu ancak mesai saatleri dışında çalışmasının tek başına psikolojik tacizin varlığını kabule yeterli olamayacağı; bununla birlikte ilgili kayıtlarda davacının işini sevdiğinin de beyan edilmesi karşısında yoğun çalışmadan rahatsız olmadığının anlaşıldığı, yine mesaj kayıtlarında hakaret, aşağılama gibi sözlerin bulunmadığı, davacının İstanbul 12. İş Mahkemesinin 2023/3 Esas sayılı davası işe iade davası açarak davalı işyerine iadesini istediği, başka bir deyişle bir yandan psikolojik tacizin uygulandığını ileri sürüp diğer yandan psikolojik taciz uygulanan işyerindeki işine iadesinin istemesinin çelişki oluşturduğu, keza yapılan yargılama sonunda imzalanan ikaleye geçerlilik tanınmayarak davacının işe iadesine karar verildiği ve kararın istinaf denetiminden geçerek kesinleştiğinin anlaşıldığı, bu hâliyle somut olayda fesih nedenine ilişkin gelişen olaylar, dinlenen tanık beyanları, sunulan mesaj içerikleri ve kayıtlar ile dosyadaki delillerden psikolojik tacizin varlığı için en önemli kriterlerden olan sistematik olma ve süreklilik arz etme unsurlarının somut olayda bulunmadığı, bu nedenle İlk Derece Mahkemesinin yazılı şekildeki kabulünde isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;
1. Davacının davalı Şirkette çalıştığı süreçte psikolojik baskıya maruz kaldığına dair sunulan delillerin değerlendirilmediğini, yazışmaların ve ses kayıtlarının dosyaya ibraz edildiğini,

2. Mesajlaşmalar incelendiğinde .. tarafından azarlandığının görüleceğini, gece yarısı aranma ve tacizlerin devamlı olduğunu,

3. Tanıkların davacının gece dahi çalıştığını, yönetici ..'nin davacıya bağırdığını, hakaret ettiğini duyduklarını beyan ettiklerini,

4. Dosyada birçok delil, ses kaydı ve yazışma olmasına rağmen Mahkeme tarafından bu delillerin çözümü ve analizi için bilirkişi görevlendirilmediğini,

5. Davacının yöneticilerine hiç ses çıkarmadığı ifade edilmişse de müvekkilinin çalışmak zorunda olduğunun göz ardı edilmesinin hakkaniyetli olmadığını,

6. Bölge Adliye Mahkemesinin istinaf başvurusunu psikolojik tacizin varlığı için en önemli kriterlerden olan sistematik olma ve süreklilik arz etme unsurlarının somut olayda bulunmadığı gerekçesiyle esastan reddetmesinin dosya içerisindeki somut verilerle bağdaşmayan hukuka aykırı bir karar olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının psikolojik tacize uğrayıp uğramadığı ve bunun sonucuna bağlı olarak manevi tazminata hak kazanıp kazanamadığına ilişkindir.

Bölge Adliye Mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 31.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.