

X ASLİYE HUKUK MAHKEMESİNE

DAVACI :

VEKİLLERİ :

DAVALI :

DAVA : Manevi Tazminat

TALEP KONUSU : Fazlaya ilişkin talep ve haklarımız saklı kalmak kaydıyla işyerinde psikolojik baskı ve bezdiri (mobbing) uygulandığı gerekçesi ile kişilik haklarına saldırıdan dolayı uğranılan manevi zararın ödetilmesi istemine ilişkindir.

ANLATIM :

1) Müvekkilim ../../20.. yılında ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ B.T.İ. Şubesinde Elektrik-Elektronik Mühendisliği görevine başlamış olup, 08.08.2019 tarihinde 8. Bölge Müdürlüğüne süresiz görevlendirilmesi yapılmış olup, halen orada görev yapmaktadır.

2) Bilindiği üzere Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

9. YHD 2007/9154 Esas, 2008/13307 Karar sayılı kararında mobbingi “Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama v.b. davranışlar...” şeklinde tanımlanmıştır.

3) Müvekkilim çalışmakta olduğu Orman Bölge Müdürlüğünde, Konya İşletme şefi V. göreviyle çalışmakta olan Y.., güvenlik görevlisi olarak alışan Z. C. ve M.K.'nun mesai saatlerine riayet etmediklerini gerekçe göstererek tüm personellerin kullandığı "personel giriş - çıkış kartı" nın güvenlik görevlilerine de tanımlanmasını BTİ şubesine bildirmiştir. Bunun zerine müvekkilim personel kartlarını tanımlayıp güvenlik görevlilerine teslim etmiştir. Ancak bu uygulama güvenlik görevlilerinin hoşuna gitmemiş olsa gerek ki bu işlemi Bölge Müdür Yardımcısı M. F.'e şikayet etmişler.

Bunun zerine M. F., personel kartlarını verirken neden kendisine danışmadıklarını, müvekkilimin güvenlik görevlilerini asla takip edemeyeceğini ve etmemesi gerektiğı sert bir üslupla aktarmış ve derhal kartları geri toparlamasını istemiştir. Müvekkilim de personel takibinin kendilerinin işi olmadığını, bugüne kadar diğer personellere verilen kartlar için hiçbir zaman M. F. den onay almadıklarını beyan etmiş ve güvenlik personellerine verdikleri personel kartlarını geri almıştır.

4) Yaşanan bu olaylardan sonra güvenlik görevlileri M. F. in de desteğini alarak mvekkilime karşı tepki almışlardır. Bir gün mesai bitiminden sonra müvekkilim ve arkadaşı A. P. eve giderken Z. C. kendisiyle konuşmadıklarını ileri sürerek "BENİM SİNİRLERİMİ ZİPLATMA" diye bağırmıştır. Müvekkilim bu olayla ilgili tutanak tutmak istemiş fakat M.F. tutanak tutmamasını, kendisinin Z.c. hanımla görüőeceğini beyan etmiştir. Akşam müvekkilimin eşi M. F.'i arayıp durumu sorduğunda M.F. Bey, "kimsenin kimseden üstü olmadığını, Allah müvekkilimi mühendis yarattığı için mühendis olduğunu" söylemiştir. Olayın yaşandığı günün ertesi M. F. müvekkilim ile görüşmek istemiş, mvekkilime Z.C. hanımın bağırmadığını, eğer tutanak tutulursa müvekkilim için zararlı olacağını, bu olaydan dolayı X hanıma ksmememi ve onunla konuşmamı istediğini beyan ederek müvekkilimin tutanak tutması istemine engel olmuştur.

5) M.F. yaşanılan bu olayları şahsileştirmiş ve düzenli olarak müvekkilim ile uğraşmaya başlamıştır. 24.12.2018 tarihinde mesai saatleri içerisinde personelin bir işi olduğunda saatli izin formu doldurulması gerektiğine dair müvekkilimin bulunduğu B.T.İ. şubeye yazı gönderilmiştir. Bu saatlik izinlerin 8 saatlik bir mesai gününe denk gelmesi durumunda her 1 saat dolduğunda yıllık izinden 1 gün dőeceğı belirtilmiştir. Personel şubeye bir program oluşturmuş ve saatlik izinleri yazarak yıllık izinden düşüp kalan yıllık izin süresini belirlemiştir. Ancak bu durum personel daire başkanlığınca kesinlikle hukuka aykırı görüldüğü bildirilmiş ve saatlik izinler yıllık izinden düşürülememiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. Maddesine göre, "İşveren tarafından yıl içerisinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez." denilmektedir.

6) Müvekkilim saatlik iznimi müdüründen almasına rağmen şubedeki diğer personellere müvekkilimin gelip gelmediğı takip ettirilip, dahili numarası ve şahsi numarası izin aldığını bilmelerine rağmen defalarca aranarak üzerinde baskı kurulmaya çalışılmıştır. Müvekkilimin

oda arkadaşı ve şube müdürüne de müvekkilimin nereye gittiğine dair sorular sorulmuştur. Müvekkilim izni bitip daireye geldiğinde kendisine diğer mesai arkadaşlarının da bilebileceği basit konular hakkında sorular sorulmuştur. Ardından bütün bunları “müvekkilim saatlik izin aldı mı, yoksa kendisi aradı diye mi saatlik izin yazdığını” takip etmek amacıyla yaptığını beyan etmiştir. Bunun üzerine müvekkilimi sürekli gözlemlediğini, her sabah işe erken geldiğini, küçük bir volswagen arabayla eşi ile birlikte geldiğini söylemiştir.

Mobbing; Bir kişinin diğer kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimlerdir. Bu girişimler, insanları kışkırtan, korkutan, rahatsız eden, insanlar üzerinde baskı kuran davranışlardır.(1. Brosky(1976) – Taciz(Harresment))

X’in bütün bu davranışlarının sebebi müvekkilim üzerinde baskı kurmak, onu rahatsız etmek için yaptığı apaçık ortadadır.

7) İlerleyen zamanlarda X, odacılara tüm personeli takip etmelerini, herkesin kendi odasında oturmasını, eğer başka odaya giden olursa çaycıların kendisine bildirmesini, aksi takdirde çaycılar hakkında soruşturma açacağını belirtmiştir. Görüldüğü gibi M. F. artık sistematik olarak sürekli müvekkilim üzerinde baskı kurmaya, korkutmaya yönelik hareketler sergileme devam etmektedir.

8) Son olarak X tarihinde müvekkilimi sanki iş varmış gibi göstererek (tamamen şahsi kin ve nefretinden ötürü) ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ’ndeki yerinden ayırarak; müvekkilim, müvekkilimin müdürü ve 8. Bölgedeki Kadastro ve Mülkiyet müdürü A. Y.’ın bilgisi ve isteği olmamasına rağmen, 8. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ’ne sürekli olarak görevlendirmesini yapmıştır. Bu görevlendirme yapıldığında müvekkilimin bulunduğu şubedeki 2 mesai arkadaşı da izinliydi ve şubede sadece müvekkilim çalışmakta idi. 12 şube müdürlüğü ve ayrıca işletme müdürlüğüyle birilikte 200’e yakın personeli bulunan bölgeden ayrılarak, max. 20 personeli ve sadece 2 şube müdürlüğü bulunan bir yere atıl vaziyette gönderilmiştir. Müvekkilimin görevlendirildiği yerde belirtilen işler zaten daha önce de kendisi tarafından yapılmakta ve bu işleri yaparken sürekli orada bulunmasına gerek olmamaktadır. Görevlendirme yazısındaki “kamera takibinin yapılması işi” zaten uzaktan kontrol ile Bölge binasından yapılabilir.

Ancak kurumlar arasında süresiz görevlendirme mümkün olmadığı gibi; “KURUMLAR ARASI GEÇİCİ GÖREVLENDİRME YÖNETMELİĞİ’ne göre,

Yönetmelik çerçevesinde görevlendirme talep edecek kurum yönetmeliğe ekli bu formu doldurarak geçici görevlendirme talep ettiği tarihten en az 1 (bir) ay öncesinde muvafakat işlemlerinin sonuçlanabilmesi için personelin kadro/pozisyonun bulunduğu kuruma gönderecektir. Geçici görevlendirmelerde izin personelin kurumu tarafından verilecek onay ile sonuçlanacaktır.(m.7/1) Onaylandıktan sonra doldurulan form görevlendirilecek personele - geçici olarak görevlendirildiği tarihten- en az 5 gün evvel tebliğ edilecektir(m.7/2)

Geçici görevlendirmelerin süresi en fazla 1 (bir) yıl olarak belirlenmiş olup, bu süre her seferinde 1 (bir) yılı aşmamak üzere uzatılabilecektir.(m.8/2) Kesintili ya da kesintisiz olmak üzere görevlendirme süresinin 6 (altı) ayı geçmesi halinde ilgili personelin muvafakati şart koşulmuştur.(m.8/3)” denilmektedir.

Bu yönetmeliğe göre yapılan görevlendirme tamamen usule ve yönetmeliğe aykırı bir işlemdir.

9) Orman Bölge Müdürlüğünde orman mühendisi olarak görev yapan M. V. T. ve M. Y.'u danışman mühendis olarak görev yapan M. K.'un şikayet etmesi üzerine ... 8. Bölge Müdürlüğüne görevlendirilmiş olup danışman mühendis M.K.'den özür dilemeleri şartıyla görevlendirilmenin kaldırılacağı söylenmiştir. Bunun üzerine orman mühendisleri M.K. hanımdan özür dilemiş ve görevlendirilmeleri kaldırılmıştır. Aynı şekilde müvekkilimde görevlendirilmenin kaldırılmasını talep etmiş ve kendisine özür diler ise görevlendirilmesinin kaldırılabilceğini iletmışlerdir.

10) Bütün bu olaylar değerlendirildiğinde, psikolojik taciz olgusunun gerçekleştiğini görmemek mümkün değildir. Müvekkil düzenli ve sistematik olarak dışlanma, kötü muamele, tehdit, baskı gibi unsurlarına maruz kalmaktadır. (22. YHD 2013/693 Esas, 2013/30811 Karar sayılı kararında “Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu...” belirtilmiştir.)

İş hayatında psikolojik terör veya psikolojik taciz, bir veya birkaç kişinin genellikle bir kişiye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları agresif ve etik olmayan davranışları içerir. Bu durum kişiyi savunmasız ve çaresiz bir pozisyona iter ve devam eden taciz davranışlarıyla da bu durumdan kurtulması engellenir. Söz konusu davranışlar en az haftada bir kez olmak üzere oldukça sıklıkla yinelenir ve belirli bir süreçte devam eder. (2. Leymann 1990-1996) –Psikolojik taciz/terör (Psychological Terror))

11) Bütün bu psikolojik baskılar müvekkilim iş hayatını olumsuz yönde etkilemekte ve verimliliğini azaltmaktadır.

Nitekim Başbakanlığın 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu genelgesi bulunmaktadır. Bu genelgeye göre;

“...Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

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 tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir....” denilmektedir.

KANUNİ SEBEPLER : İK, T.C. Anayasası AB Sosyal Şartının 26. Maddesi, Borçlar Kanunu, Medeni Kanunu ve ilgili tüm mevzuat.

TANIKLAR:

SÜBUT DELİLLERİ : Tanıklar, Yemin ve sair tüm hukuki deliller.

NETİCE-İ TALEP : Yukarıda arz ve izah ettiğimiz hususlar, fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydıyla; müvekkil hakkında haksız ve açıkça hukuka aykırı bir şekilde, müvekkile karşı kasıtlı, sistematik, tekrarlanan psikolojik saldırılarla müvekkilin psikolojik sağlığı bozulduğu gibi, bunun sonucunda fiziksel sağlığını da olumsuz yönde etkilemiştir. Müvekkile telafisi güç ve imkansız olarak verilen manevi zararının kısmen de olsa tazmini için ... TL manevi tazminat ödetilmesine karar verilmesini, dava giderleri ve ücreti vekaletin davalıya tahmiline karar verilmesini bilve kale saygıyla talep ediyorum.