

DANIŞTAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE İDARENİN MOBBİNG OLARAK DEĞERLENDİRİLEBİLECEK İŞLEM VE EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF THE ADMINISTRATION'S PROCEDURES AND ACTIONS THAT MAY BE CONSIDERED AS MOBBING WITHIN THE FRAMEWORK OF THE COUNCIL OF STATE DECISIONS

Ergün DİLAVEROĞLU*

Özet: Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde görev alan kamu görevlilerinin bu hizmetleri Anayasa ve ilgili yasal mevzuat çerçevesinde yerine getirmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte, idarenin söz konusu kamu hizmetlerinin yürütülmesinde görev alanları denetleme ve ilgililerin herhangi bir hukuka aykırı işlem yahut eylemi ortaya çıkması durumunda da disiplin yetkisini kullanmak suretiyle hukuka aykırılıkları giderme yetkisi bulunmaktadır. Ancak söz konusu yetkilerin bazen kamu görevlilerine karşı sistematik psikolojik baskı unsuru haline getirildiği ve bu durumların “mobbing” kavramı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği hususunda Danıştay tarafından verilen kararlar bulunmaktadır. Söz konusu kararlar incelendiğinde; görev planlaması, disiplin soruşturmaları, statü ve unvan düşürme, izin haklarının kullandırılmaması vb. birçok hususun uyuşmazlık konusu olarak ele alındığı görülmektedir. Danıştay, bu tür uygulamaların süreklilik taşıması, kasten yapılması ve sistematik olarak gerçekleştirildiğinin tespiti halinde mobbingin varlığını kabul etmekte ve idarenin hizmet kusuru çerçevesinde sorumluluğuna hükmetmektedir. Bu kapsamda da idarelerin ilgililere maddi ve manevi tazminat ödeme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, belirli başlıklar altında Danıştay’ın örnek kararlarını içerik analizi yöntemiyle incelemek suretiyle Yüksek Mahkeme’nin idarenin işlem ve eylemlerini mobbing bağlamında nasıl değerlendirdiğini irdeleme amacını taşımaktadır. Bu bağlamda da çalışma ile, söz konusu içtihatlar üzerinden mobbingin hukuki çerçevesi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

* İstanbul Medipol Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, edilaveroglu@medipol.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4991>. Gönderim Tarihi: 27.06.2025, Kabul Tarihi: 22.12.2025

Anahtar Kelimeler: İdarenin sorumluluğu, mobbing, hizmet kusuru, idarenin işlem ve eylemleri, kamu görevlileri

Abstract: Public officials who are responsible for the provision of public services must fulfill these services within the framework of the Constitution and relevant legislation. In addition, the administration has the authority to supervise those who are responsible for the provision of public services in question and to eliminate unlawfulness by using its disciplinary authority in the event that any unlawful transaction or action of the relevant parties occurs. However, there are decisions made by the Council of State regarding the fact that the said authorities are sometimes turned into an element of systematic psychological pressure against public officials and that these situations should be evaluated within the framework of the concept of “mobbing”. When these decisions are examined, it is seen that many issues such as duty planning, disciplinary investigations, demotion of status and title, non-use of leave rights, etc. are addressed as subjects of dispute. The Council of State accepts the existence of mobbing in cases where it is determined that such practices are continuous, intentional and systematic, and rules that the administration is responsible within the framework of service defects. In this context, the obligation of the administrations to pay material and moral compensation to the relevant parties arises. This study aims to examine how the Supreme Court evaluates the administrative procedures and actions in the context of mobbing by examining the sample decisions of the Council of State under certain headings using the content analysis method. In this context, the study will attempt to reveal the legal framework of mobbing through the aforementioned precedents.

Key Words : Responsibility of the administration, mobbing, service defect, administration's procedures and actions, public officials

GİRİŞ

Çalışma hayatının önemli sorunlarından biri de bireylerin psikolojik bütünlüklerinin zedelenmesine yol açan mobbing olgusudur.¹ Gerek kamu ve gerekse özel hukuk kişilerine ait işyerlerinde çalışanlar üzerinde sistematik yöntemler kullanılarak ortaya çıkarılan bu durum zaman zaman bireylerin en temel hak ve hürriyetlerini zedeleyen hatta ortadan kaldıran bir yapıya bürünmektedir. Diğer taraftan her davranışın psikolojik taciz olarak değerlendirilmemesi de gerekmek-

¹ Celal Hakan Kan, “Türk Ceza Kanunu’nda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler”, *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara 2025, C. 83, S.1, s. 234.

tedir. Söz konusu vak'alar arttıkça gerçekten psikolojik taciz olayları ile belirli dönemlerde ortaya çıkan birkaç tacizkâr davranış arasındaki farklılığın da değerlendirilmesi gerekmektedir.²

Bu çerçevede “*mobbing*” başta iş hukuku olmak üzere ceza hukuku ve idare hukuku ile doğrudan ilgilidir. Bunun yanında farklı disiplinler ile de bağlantılı olduğu söylenebilir. Eylemi gerçekleştirenlerin ilgili işyerlerinde çalışanlar olduğu düşünüldüğünde tıp ve psikoloji alanlarının da kavram ile yakın bir ilişki içerisinde olduklarının ifade edilmesi gerekmektedir.³

Mobbing işlem ya da eylemlerini gerçekleştirenlerin en önemli amaçlarından biri birey üzerinde duygusal olarak çöküntü yaratmaktır. Bu çerçevede mobbing faaliyetleri, mağdur olan kişiyi sindirmek ve belli konularda engellemek amacına hizmet etmektedir. İlgili eylemlerin çalışanlar üzerinde yarattığı bu etkinin yanısıra işyeri açısından da ciddi etki ve sonuçları olduğu ifade edilmektedir. Önemli sonuçlarından biri de işyerinde üretkenlik ile verimin azalması ve kişisel ilişkilerde bozulmaların söz konusu olmasıdır.⁴

Çalışma hayatının en önemli istihdam alanlarından birini kamu kesimi oluşturmaktadır. Nitekim 2025 Eylül ayı itibarıyla Türkiye’de kamu sektöründe istihdam edilen kişi sayısının 5.325.724 olduğu belirtilmektedir.⁵ Bu itibarla kamu sektörü istihdamı, mobbing olgusunun tartışılması ve bu konuda önleyici tedbirler alınması gereken en önemli alan durumundadır. Bu çerçevede, çalışmada öncelikle mobbing kavramına değinilecek, akabinde kavramın hukuki çerçevesi ele

² Jale Minibaş Poussard/Meltem İdiğ Çamuroğlu, *Psikolojik Taciz*, 1. bası, Akılçelen Kitaplar, Ankara, 2015, s. 9; Nihan Gizem Kantarcı, *Türk Hukukunda Mobbing*, 1. Bası, Adalet Yayınları, Ankara, 2016, s. 19.

³ Sezin Öztoprak, “Danıştay Kararları Çerçevesinde Mobbing İddiası ile Açılan Tam Yargı Davalarına İlişkin Bazı Değerlendirmeler”, *Konya Barosu Dergisi*, Konya 2024, C. 1, S. 1, s. 21-25.

⁴ K.J. Ruiz-González/LA Pacheco-Pérez/MI García-Bencomo/MC Gutiérrez Diez/MC Guevara-Valtier, “Mobbing Perception among Intensive Care Unit Nurses”, *Enfermería Intensiva (English Ed.)*, İspanya 2020, C. 31, S. 3, s. 114-115; Abbas Bilgili, *İş Hukukunda Mobbing*, 3.bası, Karahan Kitabevi, Adana, 2015, s.8.

⁵ Kamu Sektörü İstihdam Sayıları (2025), Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, (Erişim tarihi: 28.11.2025). Bu sayı kadrolu olarak çalışan 3.494.214 kişinin yanında, sözleşmeli, işçi ve diğer statülerde çalışan tüm kişileri kapsamaktadır.

alınacak ve devamında da Danıştay kararları çerçevesinde idarenin mobbing olarak değerlendirilebilecek eylem ve işlemlerinden örnekler aktarılmaya çalışılacaktır.

I. MOBBİNG KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Mobbing kavramı, literatürde ilk kez Brodsky tarafından “Mobbing” adlı eserinde kullanılmıştır. Bu çalışmada Brodsky, iş yerlerinde karşılaşılan sistematik yıldırma davranışlarının önemine dikkat çekmiş ve kavramın çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini irdelemiştir. Heinemann ise çocukların grup halinde hedef seçtikleri bir başka çocuğa karşı gerçekleştirdikleri eylemleri araştırmak üzere kavramdan yararlanmıştır. Olweus, okullarda çalışanların diğer çalışanlara karşı gerçekleştirmiş oldukları eylemleri incelemiş, mağdur olan kişilerin taciz edilmesini ve usandırılmasını mobbing kavramıyla açıklamaya çalışmıştır.⁶ Ardından kavram 1984 yılında Alman psikiyatrist Heinz Leymann tarafından kurumların belirli bireylere yönelik kullandıkları psikolojik taciz yöntemini tanımlamak üzere işyerinde meydana gelen ilişkiler bağlamında değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Leymann, kavramı, belirli bir grup tarafından bir bireye yöneltilen düşmanca ve etik olmayan bir iletişim metodu olarak tanımlamaktadır.⁷ Leymann, bir eylemin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için en az haftada bir ve en az altı ay gibi uzun bir zaman dilimine yayılması gerektiğini ve mobbinge uğrayanın bu durumdan ruhsal, psikopatik ve sosyal olarak etkilenmek suretiyle üzüntü içerisinde olması gerektirdiğini

⁶ Kavram, daha sonra çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınarak farklı bağlamlarda geliştirilmiştir. Konrad Lorenz ise mobbing terimini, bir böcek grubunun bir bireye yönelik toplu saldırısını tanımlamak amacıyla kullanmış; bu kullanımıyla birlikte kavram, biyolojik kökenli saldırgan davranışları açıklamak için de literatürde yer bulmuştur. Griesser ve Ekman, doğal hayatta kuşların yırtıcılardan kendilerini koruma biçimlerini tanımlamak için mobbing kavramını kullanmıştır. Asiye Toker Gökçe, *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, 1. Bası, Öğreti, Ankara, 2008, s. 15.

⁷ Monika Budnik, “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective: Study of the Phenomenon in Poland and France”, *Aggression and Violent Behavior*, İspanya 2020, C. 52, s. 2; Salim Yunus Lokmanoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 1. Bası, Seçkin, Ankara, 2017, s. 25. Literatürde yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbinglerin bir grup tarafından değil güçlü ve yetkili bir kişi tarafından gerçekleştirildiği ifade edilmektedir. Ahmet Taşkın, *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*, 1. bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 23.

dile getirmektedir.⁸ Fransız Marie France Hirigoyen, Leymann tarafından tanımlanan kavramın mobbinge maruz kalan kişinin ödemiş olduğu bedelleri yeterince açıklamadığı düşüncesinden hareket ederek bu eksikliğin Fransızca’da yer alan “harcèlement moral” kavramı ile doldurulabileceğini ifade etmektedir. Hirigoyen tarafından 1998’de popüler hale getirilen bu kavram, bir örgüt içerisindeki ahlaki saldırganlığı ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Buna göre saldırganlığın, bireylerin kişilikleri üzerinde psikolojik etkileri vardır. Mobbing olarak nitelendirilebilecek herhangi bir uygunsuz davranış kişilerin onurunu, zihinsel veya fiziksel bütünlüğünü ihlal etmek suretiyle bireyleri ciddi manada riske atacak ve bulunduğu ortamdaki çalışma koşullarını kötüleştirecektir.⁹ Tınaz vd. ise mobbingin bireysel etkisinin yanında toplumsal etkilerinin de bulunduğunu dile getirmektedirler. Buna göre kavram bir kişiye yönelik gerek işveren tarafından gerekse iş yerindeki diğer çalışanlarca tekrarlanan psikolojik terörü ifade etmektedir. Mobbing eylemlerinin gerçekleştirilmesinin temel sebebi fail ya da faillerin mağduru yıldırma suretiyle çalışma alanından uzaklaştırmaya çalışmalarıdır. Ancak eylemin, fail ya da faillerin temel hedeflerinin dışında mağdur olan kişinin üzerinde çok daha büyük etkiler bıraktığı ifade edilmektedir. Bu manada eylemin, mağdurların kendilerine olan güvenlerini ortadan kaldırmaya yönelik, mesleklerini icra etmelerini engelleyen, öz saygılarını ortadan kaldıran bir davranış olduğu kabul edilmektedir.¹⁰ Buna göre mobbing eylemlerinin aile yapısını yıpratmış ve toplumsal bütünlüğe yönelik ciddi bir saldırı teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

Tınaz vd., mobbing şeklinde ortaya çıkan bireyleri yıldırmaya yönelik faaliyetlerin, Leymann tarafından dört aşamada ele alındığını dile getirmektedirler. Bu aşamalar şu şekilde sıralanmaktadır:¹¹

- İş yerinde belirli bir olayın gerçekleşmesi ya da bir çatışma ortamının mevcut olması.

⁸ Mine Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Ankara 2013, C. 25, S.105, s. 91; Budnik, s. 2; Gökçe, s. 16.

⁹ Budnik, s. 2.

¹⁰ Pınar Tınaz/Fuat Bayram/Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1. Bası, Beta Yayınları 2008, s. 7.

¹¹ Tınaz/Bayram/Ergin, s. 31-32.

- Mobbing davranışlarının sergilenmeye başlaması ve yönetime karşı mağduru istenmeyen kişi ilan etme çabaları.
- Yöneticilerin mağdur hakkındaki dezenformasyona dayanan bilgileri dikkate alarak kişiyle ilgili önyargılar oluşturmaması.
- Mağdurun işten ayrılması ya da işveren tarafından iş yerinden gönderilmesi.

Sonuç olarak çalışma ilişkisinin olduğu her alanda bu ve benzeri davranışların ortaya çıkması muhtemeldir. Bu çerçevede kamu idaresi altında çalışılan alanlarda da mobbing olgusunun ortaya çıkması mümkün olup literatürde bu alanlarda mobbing davranış kalıplarının ortaya çıkma eğiliminde olduğunu ifade edilmektedir. Sağlık personeli üzerinde yapılan bir araştırma da mobbing olarak nitelendirilecek davranışların hiyerarşik olarak üstte olan kişilerden ortaya çıktığı ve haksız iş dağılımı ile çalışma haklarının ihlali olarak kendini gösterdiği sonucuna varılmıştır.¹² Bunun gibi, literatür incelendiğinde mobbingin uluslararası alanda ortaya çıkan ve farklı çalışma ortamlarında ve farklı şekillerde görünen iş gücü sorunu olduğu anlaşılmaktadır.¹³

II. MOBBİNGİN HUKUKİ ÇERÇEVESİ VE İDARE HUKUKUNDAKİ YERİ

Türk hukuk mevzuatında Anayasa, Medeni Kanun,¹⁴ Türk Ceza Kanunu,¹⁵ Borçlar Kanunu,¹⁶ Devlet Memurları Kanunu,¹⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹⁸ ve İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda¹⁹ doğrudan mobbing ya da psikolojik taciz şeklinde bir tanımlama olmasa da bireylerin temel hak ve hürriyetlerini koruma adına önemli düzenlemeler yapıldığı ifade edilebilir.

¹² K.J. Ruiz-González and others, s. 113-19.

¹³ Myriam Tong/René Schwendimann/Franziska Zúñiga, "Mobbing among Care Workers in Nursing Homes: A Cross-Sectional Secondary Analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project", *International Journal of Nursing Studies*, Amerika 2017, C. 66, s. 73.

¹⁴ 08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁵ 12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁶ 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁷ 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁸ 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁹ 20.04.2016 tarih ve 29690 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

A. Türkiye’de Mobbing ile Mücadele Olarak Değerlendirilebilecek Mevzuat Hükümleri

Mevzuat incelendiğinde doğrudan mobbing ya da psikolojik tacize yönelik herhangi bir kanuni düzenleme bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında, çalışanların dolaylı olarak bu tür eylemlere karşı korunmasını sağlayacak Anayasa ve muhtelif kanuni düzenlemeler ile korunmasına yönelik birçok düzenleme yapıldığı görülmektedir.

1. 1982 Anayasası Hükümleri

1982 Anayasası’nın birçok maddesinde, gerek kişi hak ve hürriyetleri ve gerek çalışma hayatına ilişkin temel insan haklarına dair düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Bu doğrultuda Anayasanın 5. maddesinde devletin temel amaç ve görevlerinden bahsedilerek kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunun sağlanması ile insanların maddi ve manevi varlıklarının gelişmesi için gerekli olan şartların hazırlanmasının devletin temel amaç ve görevi olduğu dile getirilmektedir.²⁰ Yine Anayasanın 10. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere, herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları güvence altına alınmış, devlet organları ve idare makamlarına bu eşitliğin yaşama geçirilmesi konusunda pozitif yükümlülükler yüklenmiştir. Ayrıca, söz konusu madde ile devlet organları ve idare makamlarının gerçekleştirdikleri iş ve işlemlerde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmeleri gerektiği hususunda emredici bir düzenleme öngörülmüştür.

Anayasa’da yer alan önemli düzenlemelerden biri de herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu ve bu hak ve hürriyetlerin kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da içerdiğini öngören 12. madde hükmüdür. Hüküm ile mobbing benzeri eylemlerin,

²⁰ 1982 Anayasasının 5. maddesi şu şekildedir: “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır”.

bireylerin temel haklarını kullanmalarını engelleyici sonuçlar doğurabileceği; bu çerçevede psikolojik taciz karşısında bireylerin Anayasal düzeyde güvence altına alınmaya çalışıldığı ifade edilebilir.

Bu hususta önemli bir düzenlemede, kişilerin dokunulmazlıklarını ile maddi ve manevi varlıklarını güvence altına alan ve herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu; tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağını; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamayacağını; kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağını; kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir ceza veya muameleye tabi tutulamayacağını, ayrıca kanunun cevaz verdiği zorunlu haller dışında öldürme fiillerinin yasaklandığını düzenleyen Anayasa'nın 17. maddesidir. Madde ile bireylerin, psikolojik şiddete maruz bırakılmaları ve baskı altına alınmaları ve bu suretle de onurları ile oynanmasına karşı önemli Anayasal koruma sağlandığı kabul edilebilir. Leymann'ın ifade ettiği gibi mobbingin son aşamasında, bireyler ya işten çıkarılmakta ya da baskıya dayanamadıklarından kendi istekleriyle işi bırakmak durumunda kalmaktadır. Bu da bireylerin en temel hak ve hürriyetlerinden biri olan çalışma hakkına müdahale olarak değerlendirilmelidir.

Anayasa'nın 49. maddesinde çalışma bir hak olarak düzenlemiş, bununla yetinilmeyerek aynı zamanda bir ödev niteliğinde faaliyet olduğu hüküm altına almıştır. Devlete de çalışma hayatının geliştirilmesi ile çalışma barışının sağlanması noktasında tedbir alma yükümlülüğü getirmiştir. Bir başka deyişle devlet bu hüküm gereğince mobbingi önleme ve çalışma ortamlarını sağlıklı hale getirme konusunda açıkça sorumluluk altındadır.²¹ Anayasanın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağını, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğunu ve ücretli hafta ile bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceğini hükme bağlamaktadır. Buna göre maddenin kırılgan

²¹ 1982 Anayasasının 49. maddesi şu şekildedir: "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir... Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır".

grupların korunması amacıyla pozitif ayrımcılık getirdiğini ve ilgilileri psikolojik taciz konusunda koruma amacını taşıdığını ifade edebiliriz.

Anayasanın sağlık hizmetleri başlığını taşıyan 56. maddesinin mobbingi önleme amacına hizmet ettiğinden bahsedilebilir. Madde ile herkesin sağlıklı yaşama hakkına sahip olduğu ifade edilmiş ve devletinde bunun sağlanması için gerekli düzenlemeleri yapması gerektiği hüküm altına alınmıştır.²²

Sonuç olarak Anayasal hükümlerden de anlaşılacağı üzere devletin gerek hak ve hürriyetlerin koruma altına alınması ve gerekse mobbing benzeri eylemlerin önlenmesi konusunda önemli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi sadece bireylerin değil toplumsal düzenin sağlanması noktasında da önemlidir. Ayrıca değinilmesi gereken önemli hususlardan biri de Anayasa koyucunun bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapmadığı bir diğer deyişle devlet ve özel sektörde çalışanların Anayasal koruma altında bulunduğudır.

2. Kanun Hükümleri

Bireylerin baskı ve yıldırma yoluyla temel hak ve hürriyetlerinden vazgeçmelerinin önüne geçmek amacıyla muhtelif kanunlar ile önemli düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu başlık altında söz konusu temel kanuni düzenlemeler ele alınmaya çalışılacaktır.

a) 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun Düzenlemeleri

Medeni Kanun'un 23. maddesinde kimsenin özgürlüklerinden vazgeçemeyeceğini ve aynı zamanda da bu özgürlüklerini hukuka ve

²² 1982 Anayasasının 56. maddesi şu şekildedir: "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.

Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.

Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.

Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.

Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir".

ahlaka aykırı olarak sınırlandıramayacağını hüküm altına almaktadır.²³ Kanun koyucu, bireylerin temel hak ve özgürlüklerinden kendi istekleri ile dahi vazgeçemeyeceğini dile getirerek başkalarının baskı ve yıldırmasının etkisi altında özgürlüklerden vazgeçme olasılığını ortan kaldırmaktadır. Bu vesile ile bireyler mobbinge karşı koruma altına alınmaktadır. Kanun'un benzer bir hükmü ise herhangi bir eylemin kişilik haklarına müdahale olarak değerlendirilmesi durumunda mağdur kişinin hukuki koruma talep hakkının söz konusu olmasıdır. Kanun'un 24. maddesinde "*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir*" denilerek bu güvencenin sağlandığı görülmektedir.

Kanun'un 25. maddesi ile de kişilik haklarına saldırıda bulunan kişinin açabileceği davalar dile getirilmektedir. Buna göre bireyler, saldırı tehlikesinin önlenmesi, devam eden saldırının sonlandırılması ve sona ermiş ancak etkisi devam eden saldırıların hukuka aykırılıklarının tespiti amacıyla talepte bulunabileceklerdir.²⁴ Medeni Kanun ile düzenlenen bu hükmün, Anayasanın 12. maddesinde yer alan "*Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir*" düzenlemesinin bir devamı niteliğinde olduğu ifade edilebilir. Her iki hüküm arasındaki temel farklılık, Anayasal düzen-

²³ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 23. maddesi şu şekildedir: "*Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlandıramaz.*

Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz".

²⁴ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesinin tam metni şu şekildedir: "*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.*

Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.

Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.

Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez.

Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir".

lemenin bireylerin devlet ve toplum karşısındaki haklarının kamusal niteliğini vurgulamasına karşın, Medeni Kanun hükmünün bireylerin özel kişiler nezdindeki haklarına işaret etmesidir.²⁵

b) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun Düzenlemeleri

Türk Ceza Kanunu’nda da doğrudan mobbing ifadesine yönelik herhangi bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte mobbing eylemi şeklinde ortaya çıkan davranışların cezalandırılmasına yönelik hükümler olduğu ifade edilebilir. 5237 sayılı Kanun’un, 94. maddesinde işkence suç olarak düzenlenmiş ve işkence, “Bir kişiye karşı insan onuruy-la bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlar...” şeklinde tanımlanmıştır.²⁶ 96. madde de ise “Eziyet” suçu düzenlenmiş ve “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” denilerek ilgili eylemler cezai müeyyideye tabi tutulmuştur.²⁷ Yine Kanun 105. maddesi ile “cinsel taciz” düzenlenmiş ve bir kişinin cinsel amaçlı olarak taciz edilmesi durumu cezai müeyyideye bağlamıştır. Kanun koyucu bu eylemin hizmet ilişkisinin ortaya çıkardığı imkândan yararlanmak suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda fiil neticesinde uy-

²⁵ Anayasa mahkemesi bu durumu örnek bir kararında şu şekilde ifade etmektedir: “Anayasa’nın 12. maddesine göre ‘Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir’. 4721 sayılı Kanun’un 23. maddesi de aynı hususun Anayasa’daki düzenlemeye koşut biçimde tekrarı sayılabilir. Anayasa’daki bu düzenleme temel hak ve özgürlüklerin devlete ve onu oluşturan topluma karşı kamusal niteliğini sergilemektedir. 4721 sayılı Kanun’da ise temel hak ve özgürlüklerin daha ziyade özel kişiler önündeki mahiyetine işaret edildiğinden başvurusunun bu eksenindeki iddiası incelenmemiştir” (Anayasa Mahkemesi, Abdulkadir YAPUQUAN, B. No: 2016/35009, 02/5/2019, § 127).

²⁶ Kanun’un madde gerekçesinde, “İşkence teşkil eden fiiller, aslında kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyan fiillerdir. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bir süreç içinde süreklilik arzeder bir tarzda işlenen işkencenin en önemli özelliği, kişinin psikolojisi, ruh sağlığı, algılama ve irade yeteneği üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır. Bu etkilerin uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesi, işkencenin bu kapsamda işlenen fiillere nazaran daha ağır ceza yaptırımı altına alınmasını gerektirmiştir” demek suretiyle işkencenin en önemli özelliğinin bireylerin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerinde olduğu dile getirilmiştir.

²⁷ Eziyet, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “Yersiz ve gereksiz olarak çektilen üzüntü, işkence, sıkıntı veya zorluk; üzgü, cevır, eza cefa, sıklet, ukubet” anlamını taşımaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>).

gulanacak cezanın artırılacağını hüküm altına almıştır.²⁸ Benzer şekilde Kanun 125. maddesi ile işyerlerinde sistematik olarak kişi ya da kişilere yönelik hakaret, küçümseyici söz ve aşağılama gibi eylemlerde bulunulmasının “hakaret” suçu teşkil edeceği düzenlenmiştir.²⁹ Bunun yanında Kanun’un 106. maddesinde “tehdit”³⁰, 123/A maddesinde “ısrarlı takip”³¹ ve 118. maddesinde³² sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

5237 sayılı Kanun çerçevesinde yukarıda aktarılan; eziyet, cinsel taciz, hakaret, tehdit, ısrarlı takip ve sendikal hakların kullanımının engellenmesi gibi eylemlerinin neredeyse tamamının Heinz Leymann’ın işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarının kategorik olarak sınıflandırılması içerisinde yer aldığını ifade edebiliriz. Şöyle ki Leymann işyerlerinde 45 ayrı davranışı gözlemleyerek bu davranışları kategorik olarak ayırmış ve psikolojik tacizi ortaya çıkarmaya çalışmıştır.³³

²⁸ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir: “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise suçun, “Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle” işlenmesi halinde cezanın yarı oranda artırılacağını ve ilgili eylem neticesinde kişinin işi bırakmak zorunda kalması durumunda da verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağını hüküm altına almıştır.

²⁹ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 125. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir: “Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir...”

³⁰ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 106. maddesinin 1. fıkrası tehdit suçunu şu şekilde tanımlamaktadır: “Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit...”

³¹ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 123/A. maddesinin 1. fıkrası ısrarlı takip suçunu şu şekilde tanımlamaktadır: “İsrarlı bir şekilde; fiziken takip etmek ya da haberleşme ve iletişim araçlarını, bilişim sistemlerini veya üçüncü kişileri kullanarak temas kurmaya çalışmak suretiyle bir kimse üzerinde ciddi bir huzursuzluk oluşmasına ya da kendisinin veya yakınlarından birinin güvenliğinden endişe duymasına neden olan...” fiil.

³² 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesinin 1. fıkrası ile, “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit ...” kullanılması durumunu düzenlenmiştir.

³³ Tınaz/Bayram/Ergin, s.53-59. Leymann’ın bu kategorizasyonun ilki iletişime yönelik saldırılardan oluşmaktadır. Buna göre örneğin; mobbinge maruz kalan kişinin sözlü tehditlere maruz kalması, yazılı tehditler alması, sessiz veya teh-

Sonuç olarak “ışkence”, “eziyet” vb. gibi fillerin, mobbing şeklinde ortaya çıkan davranışların mağdurda ortaya çıkardığı en yıkıcı sonuçlar olduğunu ve bunun da mevcut hukuk sistemi içerisinde cezai yaptırıma tabi tutulduğunu söyleyebiliriz.

c) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düzenlemeleri

İşyerlerinde gerek iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve gerek çalışanların mevcut sağlık ve güvenliklerinin korunabilmesi amacıyla temel kurallar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanun’un, “işverenin genel yükümlülüğü” başlığını taşıyan 4. maddesinde işveren tarafından işçilerin yapılan iş ile ilgili sağlıklarının ve güvenliklerinin sağlanması konusunda açık düzenleme yapmıştır. Aksi durum işverenin sorumluluğunu ortaya çıkaracaktır. Örnek bir kararında Yargıtay, işverenin işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucu olarak gerek işçinin kişiliğinin korunması ve gerekse kişiliği içinde değerlendirilmesi gereken yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün muhafaza edilmesinin işverenin sorumluluğunda olduğunu dile getirmektedir. Yüksek Mahkeme, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz durumundan korunmalarının işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.³⁴ Bu kapsamda mobbingden ortaya çıkan psikososyal risklerin önlenmesi konusunda en temel görev ve sorumluluğun işverende olduğu söylenmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenin kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için göz önünde bulundurması gereken ilkelerden bahsetmiştir. Buna göre işveren; risklerden kaçınmak, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin işçilere uygun hale getirilmesi ve sosyal ilişkiler, çalışma ortamı gibi faktörlerle ilgili önleme

dit telefonları alması, azarlanması ve küçümsenmesi, kişinin kendisini ifade etme olanağının kısmen ya da tamamen ortadan kaldırılması gibi eylemler iletişime yönelik saldırılar teşkil etmektedir. Aynı zamanda bu tür davranışların yukarıda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu çerçevesinde ele alınan hükümlerle de benzeştiği anlaşılmaktadır. Leymann’ın kategorizasyonunda yer alan sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal imaja saldırılar, mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılara da bakıldığında benzer ifadelerin kullanılması söz konusu olabilecektir.

³⁴ Yargıtay 10. HD., E.2022/5693, K. 2023/7009 T. 20.06.2023, www.lexpera.com.tr.

politikaları üretmek konusunda açıkça yükümlülük altındadır.³⁵ İşveren bu yükümlülüğü çerçevesinde işçilerin zarara uğrama tehlikesini risk değerlendirmesi yapmak suretiyle tahmin etmek ve bu çerçevede gerekli önlemleri almakla mükelleftir.³⁶ Buna göre işverenlerin psikolojik taciz vb. gibi riskleri de göz önünde bulundurması ve gerekli önlemleri alması gerektiği ifade edilebilir.

6331 sayılı Kanun çerçevesinde işverenin yükümlülüklerinden biri de çalışanlarının sağlık gözetimlerinin gerçekleştirilmesidir. Kanun'un 15. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde, "*işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar*" denilerek, işverenlerin sağlık gözetimi konusundaki yükümlükleri hüküm altına alınmıştır. Her ne kadar madde metninde mobbing ya da psikolojik taciz kavramlarına doğrudan yer verilmemiş olsa da bu tür eylemlerin işyerlerinde huzurun ve düzenli çalışmanın sağlanması ile bireysel ve toplumsal sağlığın korunması bakımından yadsınamayacak bir öneme sahip olduğu açıktır. Bu nedenle işverenlerin, işçilerin psikolojik taciz riskine karşı korunmasını sağlamak ve bu doğrultuda gerekli gözetim yükümlülüğünü yerine getirmekle sorumlu oldukları çok açıktır. Ayrıca ifade edilmelidir ki işveren, Kanun'un 16. maddesi kapsamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla işyerindeki riskler, alınacak önlemler, yasal hak ve sorumluluklar ile olağan dışı durumlarda görevli kişiler hakkında işçinin bilgilendirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Yine Kanun'un 17.

³⁵ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5. maddesinde söz konusu ilkeler şu şekilde ifade edilmektedir:

"a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek

³⁶ Elif Kacır/Ertuğrul Taçgün, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirme ve Bazı Öneriler", *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, İstanbul 2017, S.12, s. 4.

maddesi kapsamında da işveren, çalışanlara düzenli aralıklarla ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermek, iş kazası veya meslek hastalığı sonrası ilave eğitimler sağlamak ve bu eğitimlerin maliyetini çalışanlara yansıtmamakla yükümlüdür. Bu doğrultuda gerek çalışma hayatı gerekse temel hak ve özgürlüklerin kullanımı bakımından risk oluşturan mobbing olgusunun da bu çerçevede ele alınması gerekmektedir. Çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi, önleyici tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanması kadar, meydana gelen vakalara ilişkin gerekli idari süreçlerin vakit kaybedilmeksizin yürütülmesi de önem arz etmektedir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, çalışanların yalnızca kendi sağlık ve güvenliklerinden değil, aynı zamanda işyerinde birlikte çalıştıkları diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerinden de sorumlu oldukları düzenlenmiştir. Bu kapsamda, çalışanların birbirlerinin sağlık ve güvenliğini riske atacak davranışlardan kaçınma yükümlülüğü mobbing vakaları açısından da dikkate alınmalıdır.

d) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Düzenlemeleri

İşçi işveren ilişkisi çerçevesinde tarafların yükümlülüklerine dair incelenmesi gereken temel kanuni düzenlemelerden biri de Borçlar Kanunu hükümleridir. Kanun'un 49. maddesinde, *"Kusurlu ve hukuksal aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de bu zararı gidermekle yükümlüdür"* denilerek bireylerin kendi haksız fiillerinden kaynaklanan zararları tazmin etmeleri konusunda sorumlu oldukları düzenlenmiştir. Buna göre işyerlerinde psikolojik taciz uygulanan işçiler bakımından ortaya çıkan sorumluluğunda bir haksız fiil sorumluluğu olduğu ifade edilebilir.³⁷ Kanun'un 58. maddesi ile kişilik hakkının zedelenmesi hususu düzenlenmiş olup, bu çerçevede kişilik hakkı ihlali nedeniyle zarara uğrayan kişilerin, uğradıkları manevi zararların giderilmesi amacıyla manevi tazminat talebinde bulunabilecekleri hükme bağlanmıştır.³⁸

³⁷ Kamu kurumlarında ortaya çıkan mobbing vakaları ile ilgili sorumluluğa ilişkin aşağıda idare hukuku açısından mobbingin değerlendirilmesi başlığı altında değerlendirmelerde bulunulmaya çalışılacaktır.

³⁸ 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 58. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir: *"Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir"*.

6098 sayılı Kanun çerçevesinde işverenlerin en temel sorumluluklarından biri de işçinin kişiliğinin korunmasına dair yükümlülüktür. Kanun'un 417. maddesinde *"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"* denilerek işverenlerin psikolojik ve cinsel taciz konusunda önlem almaları gerektiği konusunda açık düzenleme yapılmıştır. Bununla bağlantılı olarak işçinin de kanun çerçevesinde sadakatle yükümlü olduğunun ifade edilmesi gerekmektedir. Kanun'un 396. maddesinde işçinin sadakat borcu düzenlenmiş olup buna göre işçiler, işverenin haklı menfaatinin korunması konusunda sadakat ile hareket etme konusunda mükellefiyet altındadırlar. Anayasa Mahkemesi muhtelif kararlarında işverenin bu gibi durumlarda aksiyon alması gerektiğini vakalar ortaya çıktığına dair şikâyetler söz konusu ise bu şikâyetlerin etkili bir şekilde incelenmesinin bir anayasal zorunluluk olduğunu dile getirmektedir.³⁹ Bu çerçevede işyerinde mobbing uyguladığı anlaşılan bir çalışanın iş akdi işveren tarafından sadakat yükümlülüğünün ihlali niteliğini taşıdığı gerekçesi ile sonlandırılabilir. Kanımızca kamu görevlileri bakımından da haklarında kesinleşmiş mahkeme kararı ile çalışanlara mobbing uyguladıkları tespit edilenlerin kamu görevlerine son verilmesi mümkün olabilmelidir. Şöyle ki, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller sayılmış ve *"ideolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükün ve çalışma düzenini bozmak,*

³⁹ "Psikolojik taciz olarak tabir edilen ve çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkili bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanan psikolojik taciz niteliğindeki eylem, işlem ya da ihmallerin Anayasa ve Sözleşme ile güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını zedeleyebileceği açıktır. Psikolojik taciz mahiyetindeki bu tür davranışların önlenmesi için tedbirler alınması ve gerçekleştirildiğine yönelik şikâyetlerin etkili şekilde incelenmesi anayasal bir gereklilik olduğu gibi yıldırıcı ve kasıtlı tutumlara maruz kalanların uğradıkları maddi ve manevi zararların giderilip sorumluların yasal çerçevede cezalandırılmaları da bu gerekliliğin bir devamını oluşturmaktadır" Anayasa Mahkemesi, Aynur Özdemir ve diğ.leri, B. No: 2013/2453, 24/3/2016, § 77.

boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımında bulunmak” fiili kamu görevinden çıkarılmayı gerektiren bir davranış olarak düzenlenmiştir. Mobbing işlem ve eylemleri de kurumların huzur ve sükununu bozan, çalışma düzenini ortadan kaldıran bir eylem olarak değerlendirildiğinde, söz konusu eylemleri gerçekleştirenlerin aynı cezai müeyyide ile karşılaşmaları önemli bir caydırıcı etken olarak değerlendirilebilir.

e) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Düzenlemeleri

657 sayılı Kanun’un amaç başlığını taşıyan 2. maddesinde “Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler” denilerek kamusal hizmetlerin yerine getirilmesinde görev alan devlet memurlarının atama ve özlük haklarının belirlenmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Kanun’un 3. maddesi ile memuriyete ilişkin temel ilkeler belirlenmiştir. Buna göre Devlet Memurları Kanunu; sınıflandırma⁴⁰, kariyer⁴¹ ve liyakat⁴² olmak üzere üç temel ilkedan bahsetmekte ve memuriyete ilişkin iş ve işlemlerin bu üç temel ilke üzerinden hareket edilerek gerçekleştirileceği belirtilmektedir. Buna göre kurum içerisinde bir memurun sınıfı içerisinde ilerlemesinin engellenmesine yönelik iş ve işlemler mobbing olarak değerlendirilmesi gerekir.

Kanun’un 7. ve 8. maddeleri ile devlet memurlarının tarafsızlığı ve devlete bağlılığı ile davranış ve işbirliği içerisinde çalışmalarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre bir memur kamu hizmetini ifa ederken hizmet sunumundan yararlananlara karşı tarafsız olması gerekmektedir. Bunun yanında aynı ortamda çalıştığı meslektaşları-

⁴⁰ Kanun’un 3. maddesinin 1. fıkrasının A bendinde sınıflandırma şu şekilde ifade edilmiştir: “Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır”.

⁴¹ Kanun’un 3. maddesinin 1. fıkrasının B bendinde kariyer şu şekilde ifade edilmiştir: “Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır”.

⁴² Kanun’un 3. maddesinin 1. fıkrasının C bendinde liyakat şu şekilde ifade edilmiştir: “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır”.

na karşıda benzer şekilde hareket etmeli, hiç kimseyi ötekileştirmeden hizmet sunumunu gerçekleştirmelidir. Aksi durum tarafsızlık ilkesine aykırı olacağı gibi devlete bağlılığı da zedeleyecektir. Anayasanın 123. maddesinde idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ifade edilmiş olup buna göre devlet, faaliyetlerini bir bütünlük içerisinde yerine getirmektedir.⁴³ Buna göre idare içinde bu bütünlüğü bozacak davranışlar da bulunulması devlete bağlılık yükümlülüğü ile ters düşeceği gibi Anayasal olarak güvence altına alınmış olan idarenin bütünlüğünü de zedeleyecektir.

Kanun'un 10. maddesinde amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre amir pozisyonunda olan kişiler ilgili birimlerde mevzuatla kendilerine verilen görevleri yapmak ve yaptırmakla görevlendirilmişlerdir. Aynı zamanda amirler maiyetindeki memurları yetiştirmekten ve hal ve hareketlerini kontrol etmekten de sorumludurlar. Amirin kanun kapsamındaki temel sorumluluklarından biri de hakkaniyet ve eşit davranma konusundaki yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğe aykırı hareket edilmesi durumunda hiyerarşi yetkisinden kaynaklanan imkanlar kullanılarak mobbing benzeri davranışlar ortaya çıkartılabilir. Bunun yanında kamu kurumlarında mobbingin sadece yöneticiler vasıtasıyla ortaya çıkabileceğini söylemek yanlıştır. Aynı düzeyde çalışanların da çalışma arkadaşlarına karşı psikolojik taciz olarak adlandırılacak eylemlerde bulunması söz konusu olabilir. Bu manada kamu kurumlarında da çok çeşitli psikolojik taciz vakalarına rastlanmasının mümkün olduğu ifade edilebilir. Bunlar; disiplin amirlerinin psikolojik taciz niteliğindeki idari işlemleri, kamu görevlisinin kurum çalışanlarıyla sosyal iletişime geçmesinin önlenmesi bir başka deyişle kişinin sosyal açıdan dışlanması, kamu görevlisinin göreviyle ilgili itibarının zedelenmesi veya tehdit ya da fiziki saldırı şeklinde ortaya çıkan davranışlar olabilir.⁴⁴ Bu kapsamda idare hukuku bakımından mobbingin sonuçlarının da ele alınması gerekmektedir. Bir kamu görevlisinin işlem ya da eylemi neticesinde ortaya çıkan zararın giderilmesi konusunda idarenin sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği bir başka deyişle söz

⁴³ Kemal Gözler/Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, 24. bası, Ekin Yayınları, Bursa, 2022, s. 112.

⁴⁴ Atila Erkan, *İdare Hukukunda Mobbing*, 1. bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 29-33.

konusu zararın giderilmesi notasında sorumluluğun mobbing işlem ya da eylemini gerçekleştiren kamu görevlisinde mi yoksa idarede mi olduğu sorusunun cevaplandırılması gerekmektedir. Bu durum aynı zamanda uyuşmazlığın giderimi için başvurulacak yargı yolunun neresi olduğu sorusuna da cevap teşkil edecektir.

3. Cumhurbaşkanlığı “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Genelgesi⁴⁵

Mobbing konusunda gerçekleştirilen önemli bir düzenleme iş yerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi konusunda Cumhurbaşkanlığı tarafından çıkartılan genelgedir. Söz konusu genelge ile çalışma yaşamında hizmetlerin etkinliği, güvenli ve barışçıl bir ortamın tesisi ile toplumsal refahın artırılması açısından; çalışanlara yönelik sistematik ve kasıtlı psikolojik taciz biçimindeki davranışların (örneğin dışlama, küçük düşürme, saygınlığı zedeleme gibi) önlenmesi, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir istihdam politikasının gereği olarak görülmektedir.

Genelge ile Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu (Kurul)⁴⁶ yeniden şekillendirilmiş⁴⁷ ve kurulun görevleri, “iş yerlerinde psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, araştırma ve inceleme yapma veya yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ile kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütecektir” şeklinde ifade edilmiştir. Genelge ile işverenlerin, yöneticilerin ve aynı zamanda çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlardan

⁴⁵ 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi 06.03.2025 tarih ve 32833 sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁶ Söz konusu kurul ilk olarak 19/3/2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanan 2011/2 sayılı Genelge ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulmuştur.

⁴⁷ Genelge ‘de söz konusu kurulun, “Adalet Bakanlığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Kurul tarafından belirlenecek ve psikolojik taciz konusunda faaliyet gösteren ilgili kurum ve kuruluşlar ile alanında uzman ve akademisyenlerin katılımıyla...” toplanacağı ifade edilmiştir.

kaçınmaları gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda işverenler ile kurumlarda görevli yöneticilerin, psikolojik tacizlerin önlenmesi konusunda temel sorumluluğu taşıdığı belirtilmektedir. Söz konusu sorumlular, hem psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilecek risklerin ortaya çıkmasını önlemek hem de bu riske bağlı olarak oluşabilecek durumları gözetmek ve bu hususta önleyici ve koruyucu politikalar geliştirme konusunda görevlendirilmişlerdir. Ayrıca genelge ile psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla iş yerlerinde farkındalık artırıcı eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda çalışanların hakları ve başvuru yolları konusunda da bilgilendirilmeleri gerektiği düzenlenmiştir. Son olarak genelge ile psikolojik taciz iddialarının soruşturulmasında gizlilik ilkesine, özel hayatın korunmasına ve kurum itibarının zedelenmemesine özen gösterilerek süreçlerin ivedilikle ve titizlikle yürütülmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Genelge metninden açıkça anlaşılmaktadır ki söz konusu düzenleme hem özel hukuk işyerleri için hem de devlet kurumlarında kamu görevi icra eden çalışanlar için geçerli kuralları ihtiva etmektedir. Bu kapsamda kamu kurumlarında görev alan yöneticiler, psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek eylemlerin ortaya çıkması riskini önleme ve ortadan kaldırma noktasında görevlendirilmişlerdir. İdareciler bu görevlerini, önleyici ve koruyucu politikalar geliştirmek suretiyle yerine getirmek durumundadırlar. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemiş olması, hizmet kusuruna dayanan idari sorumluluğun ortaya çıkmasına sebep olabilecektir.

B. İdare Hukuku Bakımından Mobbing 'in Değerlendirilmesi ve Sorumluluk

Hukuk sistemlerindeki farklılıklar psikolojik tacizin ülkeden ülkeye farklı değerlendirilmesine neden olabilmektedir. Fransa'da "Sosyal Modernleşme Yasası (law on social modernisation)" olarak bilinen düzenleme ile taciz, bir kişinin onurunu ihlal eden ve/veya zihinsel ya da fiziksel sağlığına zarar veren davranışlar olarak tanımlanmış ve bunun cezai bir suç olduğu düzenlenmiştir. Benzeri bir düzenleme İtalya hukuk sisteminde de mevcut olup taciz, "*işverenin, çalışanlarının fiziksel ve manevi bütünlüğünü güvence altına alma konusundaki sözleşmesel yüküm-*

lülüğünü yerine getirmemesi” şeklinde tanımlanmıştır.⁴⁸ Türkiye’de yukarıda bahsedildiği şekliyle farklı mevzuat hükümlerinde, çalışanları korumaya dönük düzenlemeler mevcut olmakla birlikte işyerlerinde psikolojik taciz hususunu düzenleyen müstakil bir yasal düzenleme mevcut değildir. Bunun yanında devletin icra ettiği fonksiyonları nedeniyle önemli sayıda personel bulundurduğu ve çalışanlara yönelik psikolojik taciz sebepli muhtelif zararların ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu zararların giderilmesi aşamasında ortaya çıkabilecek ihtilafların ortadan kaldırılması noktasında özel hukuk kuralları gereğince ortaya konulan sorumluluk esaslarının birebir uygulanmasına imkan yoktur.⁴⁹ Bu kapsamda kamu hukukunda özel hukuk sorumluluğundan esinlenerek ve idare hukuku özellikleri de dikkate alınarak kendine özgü kuralları olan bir sorumluluk metodu geliştirilmiştir.⁵⁰ Bu çerçevede devletin kullanmakta olduğu kudretin bir sonucu olarak kusurlu ya da kusursuz bir takım işlem ve eylemlerin neticesinde zarar ile sonuçlanan olaylar ortaya çıkarabilmektedir. Bu zararların karşılanmasından sorumlu olan zarar verici işlem ve eylemi gerçekleştiren çalışan ya da çalışanların bağlı olduğu idarenin sorumluluğundadır.⁵¹ Gerek Anayasa ve gerek kanuni düzenlemeler incelendiğinde idareden kaynaklı zararın tazmini konusunda açılacak davaların idare aleyhine açılması gerektiği anlaşılmaktadır.⁵² Bunun yanında gerek öğretide ge-

⁴⁸ Marc Lorient/Liliana Dassisti/Ignazio Grattagliano, “Harassment at Work in France and Italy First Hypothesis for an International Comparison”, *Aggression and Violent Behavior*, 2020, s. 2-3. Ayrıca çalışmada Fransız sisteminde başka bir kişinin, çalışma koşullarını kötüleştirmeyi veya kötüleşmesine neden olmayı amaçlayan tekrarlanan söz veya eylemlerle taciz edilmesinin; bir kişinin, haklarını, onurunu, fiziksel veya zihinsel sağlığını etkileme veya kariyerine zarar verme olasılığı olan bir duruma düşürmenin, hapis cezası ve ayrıca para cezası ile cezalandırıldığından bahsedilmektedir.

⁴⁹ Siddık Sami Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, 3. cilt, 3. bası, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1964, s. 1686; Oğuz Sancakdar, *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı*, 2. bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 673-74.

⁵⁰ Turgut Tan, *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi, 9. bası, Ankara, 2020, s. 470; Onar, s. 1687; Lütfi Duran, *Türkiye İdaresinin Sorumluluğu*, 1. Bası, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları Ankara, 1974, s. 27.

⁵¹ Yıldızhan Yayla, *İdare Hukuku*, Beta Yayınları, 2. bası, İstanbul, 2010, s. 345; Yahya Kazım Zabunoğlu, *İdare Hukuku C. II*, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 411-12.

⁵² Anayasanın 40. maddesinin 3. fıkrasında sorumluluğa ilişkin şu esaslar düzenlenmiştir: “Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar

rekse yargı kararlarında, idarenin işlem ve eylemleri neticesinde zarar gören kişilerin bu zararlarını tazmin etmek amacıyla adli yargı mercilerinde, ilgili işlem ya da eylemi gerçekleştiren kamu görevlisine karşı doğrudan tazminat talebinde bulunup bulunamayacakları hususu tartışma konusudur. Ayrıca, idare aleyhine açılan tazminat davasının, ilgili personelin hangi kusurlu davranışları sonucunda ortaya çıkan zararları kapsayacağı konusunda da görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Şöyle ki, meydana gelen zararın tamamen kişisel kusurdan kaynaklandığı durumlarda, yine de tazminat talebinin idareye mi yöneltilmesi gerektiği ya da doğrudan ilgili kamu görevlisine karşı adli yargıda dava açılıp açılmayacağı hususu tartışmalı bir meseledir.⁵³

1. İdari Sorumluluğun Esasları: Hizmet Kusuru-Görev Kusuru-Kişisel Kusur Ayrımı

Hizmetin kuruluşundan ya da işleyişinden kaynaklanan aksaklıklar hizmet kusuru olarak adlandırılmaktadır.⁵⁴ Bir hizmetin ku-

da kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır". Benzeri şekilde Anayasanın 129. maddesinin 5. fıkrasında da: "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" denilerek yetki kullanılırken işlenen kusur kaynaklı zararların tazmini konusunda idare aleyhine dava açılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasında da benzeri bir düzenleme yapılmış olup ilgili hüküm şu şekildedir: "Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kağıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır".

⁵³ Tan, s. 473.

⁵⁴ Onar, s. 1694; Tan, s. 476; Bilal Canatan, *İdare Hukuku*, Detay Yayıncılık, 2. bası, Ankara, 2009, s. 147; Çağlayan, s. 618; Bahtiyar Akyılmaz/Murat Sezginer/Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Savaş Yayınevi, 9. bası, Ankara, 2018, s.112; Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi, 5. bası, Ankara, 2016, s. 730; İsmet Giritli/ Pertev Bilgen/Tayfun Akgüner, *İdare Hukuku*, 3. bası, Der Yayınları, İstanbul, 2008, s. 730; A Şeref Gözübüyük/Turgut Tan, *İdare Hukuku C.I.*, 11. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 750-751; Hamza Eroğlu, *İdare Hukuku*, 5. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 1984, s. 489; Metin Günday, *İdare Hukuku*, 11. bası, İmaj Yayınevi, Ankara, 2011, s. 369; R. Cengiz Derdiman, *İdare Hukuku*, 5. bası, Alfa Akademi, Bursa, 2015, s. 499; Ramazan Yıldırım/Mustafa Avcı, *Türk İdari Rejimine*

rulması ve işlemesindeki aksaklıkların o hizmetin yürütülmesi ile sorumlu olanlara izafe edilmesi her zaman mümkün değildir. Mevzuattan kaynaklanan eksiklikler, mali imkân eksiklikleri, personelin ilmi ve teknik düzeydeki yetersizlikleri yahut deneyimsizliği gibi durumlarda kusurun doğrudan personele izafe edilmesi mümkün olmayacaktır. Bir başka deyişle idarenin bütçesinin yetersizliği ya da mevzuat eksikliği vb. gerekçelerle hizmetin beklenen şekilde işlememesi durumunda kusurun idarenin bir personeline izafe edilmesi ve o personelin sorumlu tutulması mümkün değildir.⁵⁵ Bu kapsamda doktrinde birçok yazar tarafından hizmet kusurunun, kamu hizmetlerinin kuruluşunda ve işleyişinde görülen; şahsi olmayan, soyut, objektif ve anonim bir kusur olarak ifade edildiği görülmektedir.⁵⁶ Bu doğrultuda hizmet kusurunu, kamu hizmetlerinin kuruluşu ya da işleyişinde meydana gelen aksaklıklardan kaynaklanan, belirli bir kamu görevlisine doğrudan izafe edilemeyen, dolayısıyla şahsi değil, objektif ve anonim nitelikte olan bir kusur türü olarak ifade etmek mümkündür.

Görev kusuru, kamu görevlisinin Anayasa ve ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde ifa ettiği kamu hizmeti sırasında ortaya çıkan kusur ile idarenin hizmet kusurunun birleşmesi sonucu gündeme gelmekte-

Giriş, 1. bası, Astana Yayınları, Ankara, 2015, s. 287; Sancakdar, s. 674; Zabunoğlu, s. 411; Ali Dursun Ulusoy, *Yeni İdare Hukuku*, 2. bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 560.

⁵⁵ Onar, s.1694; Ragıp Sarıca, “Hizmet Kusur ve Karakterleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, İstanbul 1949, C.xv, S. 4, s. 858; Zabunoğlu, s. 411-12. Hizmet kusurunun tespiti ve zarar görenin zararını karşılayabilmesi için faaliyeti yürüten kamu görevlilerinin tek tek kusurlarının ortaya konulmasının gerekli olmadığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda idarenin bir organizma olarak değerlendirildiğinde bu organizmanın yürütmekle mükellef olduğu faaliyetlerini özenli ve dikkatli yerine getirmemesi, organize olamaması yahut tercihlerinde hata yapmış olması hizmet kusurunu ortaya çıkması bakımından yeterlidir (Cüneyt Ozansoy, *Tarihsel ve Kuramsal Açından İdarenin Kusurdan Doğan Sorumluluğu*, Doktora Tezi, Ankara, 1989, Aktaran: Ulusoy, s. 561).

⁵⁶ Sarıca, s. 861; Turan Yıldırım, “İdarenin Sorumluluğu”, in *İdare Hukuku*, (ed.) Turan Yıldırım, 6. bası, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2016, s. 940-43; İl Han Özay, *Günüşiğinde Yönetim*, 3. bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, s. 835-43; Yayla, s. 361-63, Ramazan Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 7. bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s. 619; Zabunoğlu, s. 427; Sancakdar, s. 683; Akyılmaz/ Sezginer/Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 108-113.

dir.⁵⁷ Doktrinde görev kusuru, kamu hizmetlerini yerine getirenlerin hizmetten ayrılamayan kişisel kusurları olarak da tanımlanmaktadır.⁵⁸ Güran görev kusurunu, kamu görevlisi tarafından idare adına bir işlem veya eylem gerçekleştirilirken, yürütülen hizmetin usul ve esasları ile hizmet kusurunun kendine has özelliklerinin dışına çıkılarak hizmeti yürüten kamu görevlisine izafe edilebilecek aykırı davranışlar olarak ifade etmektedir.⁵⁹ Gözler ve Kaplan, görevden ayrılabilir işlem ve eylemlerin kişisel kusur olarak adlandırıldığını dile getirerek bu durumun üç değişik şekilde ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. İlki kamu görevi icra edilirken kamu görevlisinin ağır kusuru sonucunda ortaya çıkan işlem ve eylemlerdir. İkincisi kamu görevi icra edenlerin görev dışında ancak görevleri dolayısıyla ortaya koydukları işlem ve eylemlerin kaynaklanan kusurlardır. Bu durumda ortaya çıkan kusurlu davranışların her ne kadar görevin ifası dışında olsa da görevden kesin olarak kopmuş olduklarının söylenemeyeceğini dile getirmektedirler. Üçüncüsü ise kamu görevi icra edenlerin tamamen görev alanı dışına çıkmak suretiyle özel hayatında gerçekleştirmiş oldukları kusurlardır.⁶⁰

Konuya ilişkin farklı Yüksek Mahkeme kararları da bulunmaktadır. Örneğin bir kararında Yargıtay, kaymakamın görev ve yetkisi dahilinde yaptığı bir konuşmada sarf ettiği sözlerin mahkemece kişisel kusur olarak değerlendirilerek manevi tazminata hükmetmesi olayını

⁵⁷ Tan, s. 476. Anayasa Mahkemesi örnek bir kararında görevsel kusur için şu tespitlerde bulunmaktadır: "...kural, kamu görevlisinin göreviyle bağlantısı bulunan kusurlarına ilişkin düzenleme öngörmekte olup bu tür kusurlar doktrinde hizmet içi kişisel kusur ya da görevsel kusur olarak da tanımlanmaktadır. Bu çerçevede ortaya çıkan sorumluluk, idari eylem ve işlemler ihdas edilirken bireylerin bazı haklarının ihlal edilmesi nedeniyle ortaya çıkan zararların giderilmesi yükümlülüğünü ifade etmektedir..." . AYM., E.2021/5, K.2023/109, 1/6/2023, § 61.

⁵⁸ Lütfi Duran, *Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu*, 1. bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974, s. 56; Sancakdar, s. 688; Ulusoy, s. 561; A.Şeref Gözübüyük/Turgut Tan, *İdare Hukuku Cilt II (İdari Yargılama Hukuku)*, 9. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 688-89.

⁵⁹ Sait Güran, "İdarenin ve Ajanın Sorumluluğunun Belirlenmesine İlişkin Düşünceler", *Amme İdaresi Dergisi*, Ankara 1979, S. 12, s. 55-62.

⁶⁰ Gözler/Kaplan, s. 688-89. Yazara göre ağır nitelikteki kusurun varlığından söz edilebilmesi için üç temel unsurun bir arada bulunması gerekmektedir: (1) Davranışın şahsi düşünceler doğrultusunda gerçekleştirilmiş olması, (2) Eylemin ölçüsüz ve aşırılığa kaçan bir nitelik taşıması, (3) Yapılan hatanın mazur görülemeyecek derecede açık ve ciddi olması.

değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme, “...işlem ve eylem; mevzuatın, üst-lenilen ödevin ve yürütülen hizmetin kural usul ve gereklerine, hizmet kusu-runun anonimliğinden çıkarak, aykırı, memur veya kamu görevlisinin ferden kendilerine atıf ve izafe edilebilecek boyutlarda ve biçimde «görev kusuru» olarak tanımlanan davranışlar olarak tezahür edebilir veya bu çerçeve dışında bulunabilir. İşte eylem veya işlemin görev kusuru olarak nitelendirilebildiği hallerde, kişisel kusura dayanılarak memur veya kamu görevlisi hakkında adli yargıda doğrudan doğruya dava açılmayacaktır” demek suretiyle kamu görevlisi tarafından kullanılan ifadelerin görev kusuru sınırları içeri-sinde kalması durumunda ilgili kişi hakkında adli yargıda doğrudan dava açılmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca kamu görevlisi tarafından gerçekleştirilen eylem ve işlemin görev kusuru içerisinde olup olmadığı konusunda yapılacak değerlendirmenin de her olay bakımından ayrıca ele alınması gerekmektedir. Buna göre, kamu görevlisinin bulunduğu konum, yetenekleri, görevin türünün ne olduğu, mevcut hizmet koşulları, idare hukukunun genel ve özel esasları ve ilgili kamu görevlisinden beklentilerin neler olduğu gibi hususların hep birlikte değerlendirilerek bir karara varılması gerek-mektedir. Bu kapsam da Yüksek Mahkeme görev kusurunu şu şekilde tanımlamaktadır: “Kamu görevlisinin görevden ayırlamayan kişisel kusur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kişisel kusur, görev içinde veya dolayısıyla, ida-renin personeline verdiği ödev, yetki ve araçlarla işlenmekte ve görev kusurun irtikabına yol açmaktadır”.⁶¹

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu görev kusuru niteliğinde hizmet kusurunu ele aldığı bir kararında şu hususlara değinmiştir: “... kamu görevlisi olan eski defterdar yardımcısının, mesai saatleri içerisinde

⁶¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK), E. 1985/309 K. 1986/466, T. 30.04.1986, www.lexpera.com.tr. Benzeri bir karar için bkz: Yargıtay HGK., E. 2017/4-1433, K. 2018/49, T. 17.01.2018, www.kazanci.com.tr. Bu kararında da Yüksek Mahkeme görev kusuru ve kişisel kusur hakkında şu tespitlerde bulunmuştur: “Bilindiği gibi, görev kusuru, daha çok kamu görevlisinin görevinden ayırlamayan kişisel kusuru olarak kendini gösterir. Bu kişisel kusur, görev içinde ve dolayısıyla idarenin ajanına yüklediği ödev yetki ve araçlarla işlenmektedir. Kişisel kusurda ise; kamu görevlisinin eyleminde açıkça ve kolayca görevinden ayrılabilen tasarruf ve hatalar görülür. Bir başka deyişle, ki-şisel kusurda idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin idareye atıf ve izafe olunacak yerde, doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu intaç eden hukuka aykırı eylem ve işlemleri belirgindir ve burada kamu görevlisi zarar doğurucu eylemini kamusal görevin yerine getirilmesi saiki ile ancak salt kişisel kusuru ile işlemiştir...”.

kendi makam odasında idarenin görev ve faaliyet alanında, idarenin kendisine yüklediği ve tanıdığı yetkileri aşarak ve yine, resmi yetki, görev ve görevin araç ve olanaklarını kullanarak davacıya zarar verdiğiinden ve kamu görevlisinin suç niteliğindeki eylemi idarece yürütülen hizmetten soyutlanamaz ve ayrılamaz nitelikte olduğundan, Hazineye ait taşınmazların belli bedeller karşılığında sahte tapu senedi verilmek suretiyle satılması olayında, görev kusuru niteliğinde hizmet kusuru nedeniyle davacının meydana gelen zararlarının davalı idarece tazminine karar verilmesi gerekirken aksi yönde verilen idare mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır...”⁶² Bu doğrultuda kamu görevlisi olmanın verdiği güç ve yetkileri kullanarak gerçekleştirilen suçların, idareden tamamen bağımsız olarak değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır.

Uyuşmazlık Mahkemesi de muhtelif kararlarında görev kusurunu ele almıştır. Örnek bir kararında, kamu görevlisinin görevinde kullandığı yetkilerden ayrılamayan hatta göreviyle sıkı sıkıya ilişki içerisinde olan bir durum da kişilere zarar verilmesini “görev kusuru” olarak ifade etmekte ve bu durumun hizmet kusuru kapsamında değerlendirilmesi gerekliliğini belirtmektedir. Bu nedenle uyuşmazlığın çözüm yerinin idare mahkemesi olması gerektiğini dile getirmektedir.⁶³ Yine Uyuşmazlık Mahkemesi örnek bir kararında belediye başkanı ve encümen üyeleri aleyhine açılan bir tazminat davası üzerine konuyu ele almış ve kişilerin resmi sıfatlarından ayrılabilen, bir başka deyişle idari olma vasfını yitiren eylem ve işlemlerin bulunması durumunda kamu görevlisi aleyhine doğrudan doğruya adli yargı yerinde dava açılabilirliğinden bahsetmiştir. Buna göre kişilerin şahsi kusurlarından kaynaklanan bir durum söz konusu ise davaların doğrudan doğruya kamu görevlisinin aleyhine ve adli yargıda açılması yerinde olacaktır.⁶⁴

⁶² Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (DİDDK), E. 2014/1989, K. 2015/3546, T.15.10.2015, AYM., B. 2014/7998, T. 19.07.2018 sayılı kararından aktarılmıştır, www.lexpera.com.tr.

⁶³ Uyuşmazlık Mahkemesi HB, E.1999/28, K. 1999/37, T. 06.12.1999, www.kazanci.com.tr.

⁶⁴ Uyuşmazlık Mahkemesi HB, E.2002/11, K. 2002/10, T.25.03.2002, www.kazanci.com.tr. Söz konusu olayda bir müteahhit olan davacının aleyhine belediye tarafından uygulanan idari para cezasının mahkemece iptal edildiği görülmektedir. İptal kararı üzerine davacı müteahhit, ilgili cezanın belediye seçimlerinde siyaseten raking olmaları hasebiyle kendisine karşı beslenen husumetten sebep uygulandığını dile getirerek, yetkinin kişisel husumet gerekçesiyle kötüye kullanıldığını ve

Doktrinde kişisel kusur konusunda iki farklı yaklaşım olduğu ifade edilebilir. İlki kamu görevlisinin hizmetle bağlantılı olmayan davranışlarının kişisel kusuru meydana getirdiği ve bu nedenle de söz konusu kusurdan kaynaklı sorumluluğun haksız fiil esasları çerçevesinde ortaya çıkacağı bir başka deyişle idarenin sorumluluğunun olmadığı yaklaşımıdır. Diğerisi ise kamu görevi icra edenlerin görevleriyle doğrudan ilgili, görev araç gereçleri ile bağlantılı işlem ve eylemleri neticesinde bir kusur ortaya çıkıyor ise bu durumda idarenin de sorumluluğu gündeme gelecektir. Bu yönüyle kişisel kusur için idarenin sorumluluğunu gerektiren, hizmet kusuru ile iç içe geçmiş kusur türüdür demek mümkündür.⁶⁵ Gözler ve Kaplan, kamu görevi yürüten bir kişinin görevinin tamamen dışında özel hayatı ile ilgili bir alanda gerçekleştirdiği eylemleri *saf kişisel kusur* olarak adlandırmaktadır. Kamu görevlisinin şahsi aracı ile kaza yapması bu duruma örnek olarak gösterilebilir.⁶⁶ Diğer bir örnekte bir sağlık memurunun mesai saatleri dışında bir kimseye iğne yapması işlemidir. Söz konusu davranışların hizmet, görev, kurum ya da resmi sıfat ile herhangi

sonuç olarak da kendisinin küçük düşürülerek manevi şahsiyetine zarar verildiğini dile getirmiş ve manevi tazminat talebinde bulunmuştur. Yüksek Mahkeme bahse konu kararında ilgili uyuşmazlığın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğine hükmetmiştir.

⁶⁵ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, s. 115; Sancakdar, s. 686-87; Zabunoğlu, s. 428. Ulusoy, İdarenin bir faaliyeti sonucunda kişilerin zarar görmesi durumunda kamu görevlilerinin kişisel kusurlarının olup olmadığının herhangi bir önemi olmadığını, yürütülen faaliyet sonucunda faaliyeti yürütenlerin kusuru bulunsa da bulunmasa da zararın tazmin yükümlülüğünün idarede olduğunu ifade etmektedir. Buna göre zarar gören, zarar veren kamu görevlisinin kim olduğunu tespit etmiş olsa da Anayasal olarak zararın tazmininin bu kişiden gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Ulusoy'a göre Anayasa, zarar görene bu hususta seçimlik bir hak tanımamakta ilgilinin doğrudan zararının tazmin edilmesi konusunda idareye başvurusu gerekmektedir (Ulusoy, s. 561).

⁶⁶ Gözler/Kaplan, s. 688. Akyılmaz vd. kişisel kusur kavramının iki farkı şekilde anlaşılması gerektiğini dile getirmektedirler. İlki, kamu görevlisinin görev ve yetkileri ile araç gereçlerinden mutlak suretle ayrılabilen kusurlardır. Bunların kişisel kusur olarak adlandırılması, kavramın özel hukuktaki haksız fiil kavramı ile eşitlendiğini kabul etmek anlamına gelir ki bu hatalı olur. İkincisi ise kavramın gerçek anlamını ifade etmektedir. Buna göre, kamu görevini icra edenlerin, görevi ile ilintili, görev araç gereçleri ile bağlantılı kusurlarından kaynaklanan zararları kişisel kusur olarak adlandırılmalıdır (Akyılmaz/Sezginer/Kaya, s. 114-15). Bu manada doktrinde birçok yazar tarafından *kısmi kişisel kusur* ayrımının yapılmadığının da ifade edilmesi gerekmektedir.

bir ilişki mevcut değildir.⁶⁷ Buna göre kamu görevlisinin kendisine ya da bir başkasına yönelik menfaat temin etmek amacıyla gerçekleştirdiği eylemler ile düşmanlık hissi, şahsi hırsları, rekabet etme düşüncesi ve şahsi ihtisarı sebebiyle gerçekleştirdiği eylem ve işlemlerden kaynaklanan zararların tazmini konusunda kişinin şahsi mes'uliyeti söz konusu olacaktır.⁶⁸ Bu kapsamda kamu görevlilerinin salt kişisel kusurlarından kaynaklanan zararların tazmini konusunda doğrudan kendilerine karşı adli yargıda dava açılması gerekmektedir. Bu noktada idarenin kusur sorumluluğundan bahsedilmesi de mümkün gözükmemektedir.

Danıştay, örnek bir kararında salt kişisel kusuru, “...salt kişisel kusur da idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin idareye atf ve izafe olunacak yerde, doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu intaç eden hukuka aykırı eylem ve işlemleri belirgindir ve burada kamu görevlisi zarar doğurucu eylemini kamusal görevin yerine getirilmesi saiki ile ancak salt kişisel kusuru ile işlemektedir” şeklinde ifade etmektedir.⁶⁹ Buna göre kamu görevlisinin her ne kadar idare nam ve hesabına hareket ediyor olsa da kişisel sorumluluğu ağır basan işlem ya da eylemde bulunması, kişisel kusur olarak değerlendirilmelidir. Yargıtay’ın ise salt kişisel kusur hakkında yaptığı tanım şu şekildedir: “...idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin, idareye atf ve izafe olunacak yerde doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve şahsi mes'uliyetini intaç eden yolsuz bir eylem olarak tanımlanabilir. Salt kişisel kusur, kamu görevlisinin, açıkça ve kolayca görevden ayrılabilen ta-

⁶⁷ Güran, s. 55-62.

⁶⁸ Onar, C. III, s.1700.

⁶⁹ Danıştay 8. Dairesi, E. 2016/12723 K. 2019/4840, T. 20.5.2019, www.lexpera.com.tr. Yüksek Mahkeme söz konusu kararında ayrıca şu tespitlerde bulunmuştur: “...idarenin kural olarak yürüttüğü kamu hizmetiyle nedensellik bağı kurulabilen ve idare ajanının kişisel kusurundan ayrılabilen idari işlem ve eylemlerden kaynaklı zararları tazminle yükümlü olduğu, süreklilik arzeden ve sıklıkla çalışanı sindirmeye yönelik idari eylem ve/veya işlemlerden doğan zararların, idare hukuku kuralları çerçevesinde, hizmet kusuru ilkeleri gereği tazmin edilmesi gerektiği tartışmasıdır. Ancak; idare ajanının hizmetinden ayrılabilen kişisel eylem ve davranışlarının idari eylem ve işlem sayılmadığı açık olup; çalışanın aşağılanması, saygınlığının zedelenmesine yol açacak söz ve eylemlerde bulunulması gibi hallerde doğrudan bu eylemler nedeniyle adli yargıda dava açılabilirliği tabidir”. Benzeri karar için bkz: Danıştay 8. Dairesi, E. 2020/3456 K. 2021/3660, T. 8.7.2021, www.lexpera.com.tr.

sarruf ve hataları olarak kendini göstermektedir...".⁷⁰ Uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve görev kusuru ya da salt kişisel kusur olarak nitelendirilme konusunda belirsizlik yaşanan meselelerden biri doktorların hizmet sunumlarından kaynaklanan kusurlu eylemlerden doğan zararların tazmininde ilgililerin şahsi sorumluluğuna mı yoksa idarenin sorumluluğuna mı gidileceği meselesidir. Örnek bir olayda bir doktor aleyhine zamanında ve gerekli tedaviyi uygulamadığı gerekçesiyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında ilk derece mahkemesinin Anayasa'nın 129. maddesinin 5. fıkrası ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinden söz ederek davanın husumet noktasından reddine karar verdiği ve kararın Yargıtay tarafından bozulması üzerine ilk derece mahkemesinin kararında direndiği görülmektedir. Bunun üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK), söz konusu uyuşmazlık hakkında değerlendirmelerde bulunmuştur. YHGK., gerek Anayasanın 129. maddesinin 5. fıkrası ve gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan hükümlerin tüm kamu personelleri bakımından geçerli olduğunu ve bu düzenlemelerin kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak zarara uğrayan kişilerin açacakları tazminat davalarında pasif husumeti düzenleyen usulî kurallar mahiyeti taşıdığını dile getirmektedir. Bu bağlamda YHGK., doktor ile çalıştığı kurum arasındaki ilişkinin ister kamusal ister sözleşmesel kabul edilsin her iki halde de salt kişisel kusurunun ağır bastığı olaylarda adli yargının görevli olması gerektiğine hükmetmiştir.⁷¹

⁷⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK.), E. 1985/309 K. 1986/466, T. 30.04.1986, www.lexpera.com.tr.

⁷¹ Yargıtay HGK., E.2001/595, K.2001/643, T.26.9.2001, www.lexpera.com.tr. Yüksek Mahkeme ayrıca bu hükümler ile memurların ve diğer kamu görevlilerinin kanunların kendilerine verdiği yetkileri kullanırken, eylemlerde bulunurken haksız yere yargı önüne çıkarılmalarının önlenmesi amacını taşıdığını aynı zamanda da bu uygulamanın kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlama amacına da hizmet ettiğini ve bu durumun aynı zamanda daha güvenilir bir tazminat sorumlusunun tespiti amacına da hizmet ettiğini ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme ayrıca personelin idari eylem ve işlem olarak nitelendirilemeyecek davranışlarının bu kapsamda ele alınamayacağını dile getirmiş ve şu tespitlerde bulunmuştur: "...memur veya kamu görevlisinin tamamen kendi iradesi ile kasten ya da yasalardaki açık hükümler dışına çıkarak ve bunlara aykırı olarak suç sayılan eylemiyle verdiği zararlarda eylem ile kamu görevinin yürütülmesi arasında objektif bir illiyet bağının varlığından söz edilemez. Bu gibi hallerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinin hukuksal alanı dışında tutulduğunda şüphe olmamalıdır".

Bu doğrultuda, idarenin, bünyesinde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen mobbing eylemlerinden kaynaklanan zararlar konusunda sorumluluk taşıyıp taşımadığı ve taşıyor ise bu sorumluluğun hangi hukuki sorumluluk esasları çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği incelenmelidir. Mobbing eylemlerinin hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde, somut olayın özelliklerine göre hizmet kusuru, görev kusuru veya kişisel kusur ayrımının titizlikle yapılması gerekmektedir. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde idarenin sorumluluğunun, kamu hizmetinin organizasyonu ve işleyişine ilişkin bir aksaklıktan kaynaklandığı durumlarda hizmet kusuru kapsamında değerlendirileceği; hizmetin ifası sırasında görevli personelin kamu gücünden kaynaklanan yetkileri kötüye kullanmak suretiyle mobbing eylemlerinde bulunduğu durumlarda görev kusuru esasına dayanılabileceği değerlendirilmektedir.

Nitekim görev kusuru, idarenin yükümlülüğünde olan hizmetin icrası sırasında, kamu görevlisinin şahsına izafe edilebilecek ancak hizmetten ayrılması mümkün olmayan türden kusurları kapsamaktadır. Mobbing eylemleri çoğu zaman idarenin hiyerarşik yapısı içinde, kamu görevinin icrası sırasında ve kamu otoritesinin sağladığı imkânlar dâhilinde gerçekleştiğinden, bu tür eylemler genellikle görev kusuru kapsamında değerlendirilmelidir. Bu durumda, zararın tazmini için açılacak davanın, eylemi gerçekleştiren kişiye değil, doğrudan idareye yöneltilmesi gerekmektedir.

2. İspat Yükü Sorunu (Mobbing'in İspatı Sorunu)

İspat, uyumsuzluk konusu vakalar hakkında yargı makamlarını inandırma faaliyeti olarak ifade edilmektedir. Dava konusu edilmiş hakkın ve bu hakka karşı yapılan savunmanın dayandığı vak'aların mevcut olduğu hususunda mahkemeye kanaat verilmesi işlemidir.⁷² Bu faaliyet sonucunda, dava konusu iddia ve savunmaların doğruluğu konusunda hâkimde bir kanaat oluşturulması amaçlanmakta; hâkimin

⁷² Hakan Pekcanıtez/Oğuz Atalay/Muhammet Özekes, *Medeni Usûl Hukuku*, 13. bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 538; Ramazan Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, 10. bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 365; Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz/Sema Taşpınar Ayvaz/Emel Hanağası, *Medeni Usul Hukuku*, 5. bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 380; Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, 3. Bası, Legal Yayınevi, İstanbul, 2016, s.229-230.

somut olaya uygulanabilir hukuki sebebi tespit etmesiyle birlikte adli gerçeği yansıtan bir karar ortaya çıkmaktadır. Böylece, verilen karar aracılığıyla adli gerçek, maddi gerçeğe en yakın hâle getirilmektedir.⁷³

Bu çerçevede idarenin kusur sorumluluğu bağlamında ortaya çıkan zararları tazmin etme yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için idarenin zarara ilişkin kusurunun ispat edilmesi gerekmektedir. Bu durum özel hukukta mevcut olan iddia edenin iddiasını ispatlama yükümlülüğünün idare hukuku bakımından da geçerli olduğu anlamını taşır.⁷⁴ Farklı bir deyişle idarenin bir eylemi neticesinde zarara uğradığını iddia edenin iddiasını ispat etmesi gerekmektedir. Onar, ispat külfetinin iptal davalarında davalıya, yani idareye düştüğünü ifade ederek bunun, usul hukuku genel kurallarının dışına çıkan istisnai bir durum teşkil ettiğini belirtmektedir.⁷⁵ Gözler ve Kaplan, idari yargıdaki tahkik usulünün niteliğinin kusurun ispatını kolaylaştırdığını dile getirmektedir. Buna göre idari yargı hâkimi, davacının öne sürdüğü iddiaların makul olduklarını değerlendirir ise idareden gerekli belgeleri isteyebilecektir. Bunun yanında olayda kusur karinelerinin varlığı durumunda ispat yükü tersine çevrilmiş olacaktır. Diğer bir deyişle kusur karinesinin mevcut olması durumunda davada kusursuzluğunu ispatlama külfeti idareye geçmiş olacaktır.⁷⁶ Onar'a göre tam yargı davaları bakımından ise durum farklıdır. Tam yargı davalarında ispat külfeti davacıya düşmektedir. Davacı; söz konusu olayı, olay neticesinde zararın meydana geldiğini, zararın miktarı ve derecesini ispat etmek durumundadır.⁷⁷ Bu noktada mobbing eyleminden ortaya çıkan zararın niteliğinin maddi ya da manevi zarar olduğu düşünüldüğünde, idare yahut çalışanlarının bu eylemlerinden ya da işlemlerinden

⁷³ Arslan, vd., s. 380.

⁷⁴ Gözler/Kaplan, s. 685; Onar, s. 1979-80; Tan, s. 500; Ulusoy, s. 560-61; Gözübüyük/Tan, *İdare Hukuku Cilt II* (İdari Yargılama Hukuku), s. 688-89; Atay, s. 724; Gözler Kemal, *İdare Hukuku C.II*, 2. bası, Ekin Yayınevi, Bursa, 2009, s. 1083.

⁷⁵ Onar, s. 1979-80

⁷⁶ Gözler/Kaplan, s. 685.

⁷⁷ Onar, s. 1979-80. Onar ayrıca bu durumun istisnaları olduğunu dile getirmektedir. Çağlayan, *İdari yargılama usulü kanununun 20 maddesi gereğince idari yargı yerinin, bakmış olduğu davaya ilişkin bilgi ve belgelere ulaşma imkanının olduğunu, davacının idarenin kusurunu ispatlayamaması gibi bir durum ortaya çıktığında mahkemenin gerek taraflardan gerekse üçüncü kişilerden edindiği bilgiler çerçevesinde idarenin kusurunun tespit edebileceğini ifade etmektedir* (Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 614).

kaynaklanan zararların giderilmesi hususunda açılması muhtemel dava ya da davaların tam yargı davası olması gerektiği hususunda herhangi bir kuşkuya yer yoktur. Diğer bir deyişle idareye atfedilebilir bir kusur ortaya çıktığında idare, ortaya çıkan zarar ya da zararların tazmini konusunda sorumluluk üstlenmesi gerekecektir. Bu noktada idarenin sorumlu tutulabilmesi adına psikolojik taciz vakalarının ispatı gündeme gelecektir ki bu tür kusurların ispatı güçtür.

Mevzuat incelendiğinde 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu'nun "Dosyaların incelenmesi" başlığını taşıyan 20. maddesinin 1. fıkrasında "*Danıştay, bölge idare mahkemeleri ile idare ve vergi mahkemeleri, bakmakta oldukları davalara ait her türlü incelemeyi kendiliğinden...*" yapmaları gerektiğinin açıkça düzenlendiği anlaşılmaktadır. Kanun'un 58. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, "*Taraflar, idari dava açtıktan sonra bu davalara ilişkin delillerin tespitini ancak davaya bakan Danıştay, idare ve vergi mahkemelerinden isteyebilirler*" hükmü gereğince tarafların mahkemeden delillerin tespitini isteyebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Yine 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu'nun "Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ile Vergi Usul Kanununun uygulanacağı haller" başlığını taşıyan 31. maddesine göre de delillerin tespiti konusunda Kanun'da herhangi bir hüküm bulunmaması durumunda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Usulü Hakkındaki Kanun'da yer alan delil tespitine yönelik hükümler uygulanabilecektir. Uygulamadan örneklere bakıldığında mobbinge uğradığına yönelik iddiada bulunanın bu iddiasını somut delillerle desteklemesinin istendiği görülmektedir. Bu doğrultuda örnek bir uyuşmazlıkta kamu görevlisi, iş akdinin feshine yönelik dilekçesinin uygulanan mobbingin bir neticesi olduğunu dile getirmiştir. İlk derece mahkemesi, "*çalışanın süreklilik arz edecek şekilde ve sistematik olarak hedef alınarak psikolojik tacize maruz bırakılması*" olarak tanımladığı mobbing eyleminin varlığının kabul edilebilmesi için davacı tarafından bu eylemlerin gerçekleştirildiğinin ispat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanında mahkeme, kişiler hakkında sadece idari bir inceleme gerçekleştirilmiş olmasının mobbingin delili olarak kabul edilemeyeceğini ve başkaca somut ve hukuki kanıtların bulunması gerektiğini beyan etmiş ve Danıştay tarafından da karar hukuka uygun bulunmuştur.⁷⁸

⁷⁸ Danıştay 12. Dairesi, E.2024/986, K.2024/3088, T. 13.6.2024; www.kazanci.com.tr. Mobbing hakkında benzer kararlar için bkz: Danıştay 2. Dairesi, E.2015/6046,

Sonuç olarak mobbing iddiasının ispatlanması külfetinin davacıda olduğu belirtilmelidir. Bu manada kişilerin “mobbinge uğradım” ifadelerinin mahkemelerce tek başına yeter sebep olarak kabul edilmediği söylenebilir. Bu durum mobbingin ispatlanması sorununu da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki, mobbing iddiasının desteklenmesi; yazışma, e-posta, tutanak, psikolojik/psikiyatrik raporlar, süreklilik taşıyan davranış örnekleri ve tanık beyanları ile mümkün olabilir.⁷⁹ Bu ispat araçlarının tamamının mobbing iddiasında bulunan kişi tarafından ortaya konulması mümkün olmayabilir. Eylemi gerçekleştirenlerin; yazışma, e-posta gönderimi gibi yolları tercih etmemeleri durumunda bu şekilde bir somut delilin varlığını ortaya koymak zorlaşacaktır. Diğer taraftan mağdur hakkında sadece tutanak tutulması ya da inceleme başlatılması başlı başına mobbingin ispatı noktasında delil olarak kabul edilmemektedir. İYUK kapsamında tanık delili de kabul edilmemiş olması dolayısıyla idare adına hareket edenler tarafından ortaya konulan mobbing davranışlarının kanıtlanması bir hayli güç görünmektedir. Bu noktada ağır mobbing vakalarında psikolojik/psikiyatrik raporlar ile mobbing iddialarının güçlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

III. DANIŞTAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE İDARENİN MOBBİNG OLARAK DEĞERLENDİRİLEBİLECEK İŞLEM VE EYLEMLERİ

İdare hukukunda, kamu görevlilerine yönelik sistematik baskılar, dışlama mahiyetindeki davranışlar veya yıldırma niteliği taşıyan eylemler ve işlemler ‘mobbing’ kapsamında değerlendirilmektedir. Bu

K.2017/6537, T. 25.10.2017, www.kazanci.com.tr; Danıştay 8. Dairesi, E.2016/887, K.2020/2422, T. 11.6.2020, www.lexpera.com.tr; Danıştay 8. Dairesi, E.2020/1868, K.2020/3341, T. 11.11.2020, www.lexpera.com.tr; Danıştay 2. Dairesi, E.2017/159, K.2018/2566, T. 16.4.2018, www.lexpera.com.tr; Danıştay 12. Dairesi, E.2011/5125, K.2015/439, T. 1.7.2015, www.lexpera.com.tr; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E.2023/3091, K.2024/1015, T. 8.5.2024; www.kazanci.com.tr; Danıştay 8. Dairesi, E.2021/2695, K.2023/7264, T. 15.12.2023; www.kazanci.com.tr; Mobbing uygulandığı hakkındaki iddialara idarenin cevap vermemesi hakkında bkz: Danıştay 12. Dairesi, E.2021/3573, K.2023/5033, T. 17.10.2023, www.kazanci.com.tr.

⁷⁹ İdari Yargılama Usul Kanunu’nda tanık beyanına ilişkin herhangi bir hüküm mevcut değildir. Uygulamada da dikkate alınmayan tanık delili mevzuu idari yargılama hukukunun tartışmalı konularından birini teşkil etmektedir Adem GÜVEZ, “İdari Yargılama Hukukunda Tanık Delili”, *SÜHFD.*, Sakarya 2021, C. 29, S. 3, s. 2089.

tür davranışların yargı denetimine nasıl yansıdığı ve ne tür eylem ya da işlemlerin bu kapsamda değerlendirilebileceği önem arz etmektedir. Bu nedenle ilk olarak Danıştay kararlarında mobbing tespitine dair kriterlerin neler olduğu incelenecek akabinde de ilgili Yüksek Mahkeme kararlarından yola çıkarak idarenin mobbing olarak değerlendirilebilecek eylemleri hususunda örnek mahkeme kararları ele alınacaktır.

A. Danıştay Kararlarında Mobbing Tespit Kriterleri

Kamusal görevlerin ifasında ortaya çıkan mobbing iddialarının yargı mercileri tarafından nasıl değerlendirildiği; mobbingin unsurlarının tespiti, ispat yükümlülüğü ve tazminat koşullarının somut olaylar bakımından nasıl şekillendiği önemli bir husustur. Danıştay 2. Dairesi bir kararında mobbingi *“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”* şeklinde tanımlamaktadır. Buna göre Yüksek Mahkeme mobbinge maruz kalanların, kendilerine zarar veren davranışların etkisi altında işlerini yapamaz duruma geldiklerini ifade ederek şu davranışların mobbingin en bariz örnekleri olduğunu ifade etmektedir: *“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 türlü kötü muamele, tehdit.”*⁸⁰ Bu doğrultuda Danıştay’ın, mobbingi bireysel davranışlardan öte sistematik olarak gerçekleştirilen eylemler bütünü olarak gördüğü ifade edilebilir.⁸¹ Bu manada söz konusu eylemlerin bireylerin çalışma ya-

⁸⁰ Danıştay 2. Dairesi, E.2015/6046, K.2017/6537, T. 25.10.2017, www.kazanci.com.tr. Mobbingden bahsedebilmek için söz konusu eylemlerin süreklilik arz eden, devamlı surette olması gerektiği aksi durumun mobbing olarak değerlendirilemeyeceği hakkında bkz: Danıştay 12. Dairesi, E.2011/9558, K.2015/6377, T. 2.12.2015, www.kazanci.com.tr.

⁸¹ Danıştay 12. Dairesi, E.2021/2006, K.2022/1769, T. 12.4.2022, www.lexpera.com.tr. Konu hakkında ayrıca bkz: Danıştay 8. Dairesi, E.2020/516, K.2023/582, T.

şamlarını olumsuz etkilemesi durumunda idarenin açık sorumluluğu da ortaya çıkabilecektir. Ancak bu sorumluluk bireylerin mobbing iddialarını destekleyici somut kanıtlar ortaya koyamaması durumunda söz konusu olamamaktadır. Diğer bir deyişle Yüksek Mahkemeler mobbing iddiasının varlığını soyut söylemler ya da iddialar üzerinden kabul etmemektedir.⁸²

B. Danıştay Kararları Çerçevesinde İdari Eylem ve İşlemlerin Mobbing Kapsamında Değerlendirilmesi

1. Çalışanın Görevi ile İlgili Hususlar

İdarenin fonksiyonlarını icra edebilmesinin önemli unsurlarından biri görev planlamasıdır. Bu planlamalar gerçekleştirilirken kamu görevlilerinin görevlerini icra etmelerini zorlaştıracak durumlardan kaçınılmalıdır. Örnek bir vakada Danıştay 2. Dairesi, bir öğretmenin; ders programının haftanın geneline yayılarak görevini icra etmesinin zorlaştırıldığı, aynı gün birden fazla ve birbirine uzak okullarda görevler verildiği ve çakışan görevler verilmek suretiyle mesleğini icra etmesinin engellendiği bu suretle de kendisine mobbing uygulandığı iddiasını değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme, davacının aldığı sağlık raporu ile söz konusu eylemler neticesinde kendisine “travma sonrası stres bozukluğu” teşhisi konulmuş olmasının davacının ruhsal sağlığının bozulduğunun tıbbi olarak da ortaya konduğunu ifade etmiştir.⁸³ Bu doğrultuda mahkemenin, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırılması, aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapılması, birbirine uzak birden çok görevlendirilmeyi ve birbiriyle çakışan görevler verilmesini mobbing ortaya çıkaran işlemler olarak değerlendirdiği söylenebilir. Diğer taraftan görev yerinin sürekli olarak değiştirildiği, çalışma koşullarının ağırlaştırıldığı, idareciler tara-

15.2.2023, www.kazanci.com.tr; mobbing eyleminden bahsedebilmek için devamlı bir sistematik baskı olması gerektiği hakkında bkz: Danıştay 12. Dairesi, E.2011/9558, K.2015/6377, T. 2.12.2015, www.kazanci.com.tr.

⁸² Danıştay 12. Dairesi, E.2024/986, K.2024/3088, T. 13.6.2024, www.kazanci.com.tr. Sadece bir inceleme raporu düzenlenmesi ile mobbing uygulandığı sonucuna varılamayacağı yönünde karar için bkz: Danıştay 2. Dairesi, E.2022/1990, K.2023/19, T. 10.1.2023, www.kazanci.com.tr.

⁸³ Danıştay 2. Dairesi, E.2015/6046, K.2017/6537, T. 25.10.2017, www.kazanci.com.tr.

fından baskı yapıldığı ve tüm bunların neticesinde psikolojik tedavi görmeye başladığı şeklinde dile getirilen tüm iddiaların Danıştay'ca mobbing olarak değerlendirildiği söylemek mümkün değildir. Buna ilişkin tazminat talepli bir uyuşmazlıkta idare mahkemesi, mobbingin uygulandığı yolundaki iddiaların mağdur tarafından disiplinler ya da ceza yönünden herhangi bir süreçten geçirilmediğini yani şikâyet konusu yapılmadığını dile getirerek idari eylemlerden, hizmet kusurundan ya da kamu görevlilerinin kusurundan kaynaklanan davalarda aranan *“hukuka aykırı eylem ile davacının uğradığı zarar arasından uygun nedensellik bağının bulunması”* koşulunun sağlanmadığı belirtmiştir. Mahkeme, davacı tarafından iddia edilen olayların ve buna göre de mobbing uygulamasının mevcut delillerle kabul edilmesinin mümkün olmadığını dile getirmiş ve davacının tazminat talebinin de ortada tazminat gerektiren bir hizmet kusuru bulunmadığı gerekçesiyle reddine karar vermiştir. Danıştay 8. Dairesi 'de söz konusu kararın usul ve hukuka uygun olduğunu belirterek kararı onamıştır.⁸⁴

2. İdarece Personelin Mobbing İddialarına Tepkisiz Kalınması

Anayasanın 125. maddesinin son fıkrasında, *“İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür”* hükmü yer almaktadır. Buna göre idare adına hareket eden görevliler tarafından ortaya konan ve idarenin sorumluluğu kapsamında değerlendirilebilecek işlem ya da eylemlerden doğan zararların idare tarafından karşılanması gerekmektedir. Buna ilişkin örnek bir olayda davacı, görev yaptığı üniversitede anabilim dalı başkanının ve iki öğretim görevlisinin bulundukları statüleri kullanmak suretiyle kendisine mobbing uyguladıklarını, bu durum neticesinde ilgililer hakkında işlem veya eylem gerçekleştirilmesi talebiyle üniversite yönetimine ayrı tarihlerde beş ayrı dilekçe vermesine rağmen idare tarafından durumun düzeltilmesi amacıyla herhangi bir işlem tesis edilmediğini dile getirmiştir.⁸⁵ Konuya ilişkin

⁸⁴ Danıştay 8. Dairesi, E.2020/2679, K.2023/5667, T. 10.11.2023, www.kazanci.com.tr.

⁸⁵ Dava konusu olayda davacının dilekçeleri neticesinde ilgililer hakkında açılan disiplin soruşturmalarında mobbingin varlığı kabul edilerek soruşturmacı tarafından ilgililer hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklif edilmiş olmasına rağmen idarenin herhangi bir işlem gerçekleştirmediği ifade edilmektedir. Davacı ayrıca dava dilekçesinde, söz konusu kişilerin haksız ithamlarla doçentlik

ilk derece mahkemesi yapmış olduğu değerlendirmede davacıya karşı gerçekleştirilen fiillerin kamu hizmeti ile ayrılamaz nitelikte olduğunu ve hizmet kusuru kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Gerek istinaf aşamasında gerekse temyiz sürecinde ilk derece mahkemesi kararı usul ve hukuka uygun bulunmuş ve onanmıştır.⁸⁶ Söz konusu karara göre mobbing eylemlerinden zarar gördüğü iddiasında bulunanların dilekçeleri üzerine başlatılan soruşturma süreçlerinde söz konusu davranışları sergileyenlerin bu davranışlarının sübuta erdiğinin tespiti ve maruz kalınan davranışların neticesinde ortaya çıkan sağlık problemlerinin sağlık kuruluşlarından alınacak raporla ispat edilmesi durumunda idarenin ilgililer hakkında işlem tesis etmesi gerekmektedir. Aksi durumda idarenin hareketsiz kalması neticesinde ortaya çıkan bir hizmet kusuru gündeme gelecek ve idare, ilgililere maddi ya da manevi tazminat ödemek durumunda kalabilecektir.

3. Çalışma Ortamında Sistemik Dışlanma ve Baskı

Mobbing olarak değerlendirilebilecek önemli durumlardan biri de çalışanların çalışma ortamlarında sistemik olarak dışlanmalarına sebep olan davranışlardır. Ne var ki bu durumda da mahkemeler somut delil niteliği taşıyan belgelerin dosyaya sunulmaması/sunulamaması durumunda ilgililer hakkında herhangi bir işlem tesis etme yolunu tercih etmemektedir. Buna ilişkin örnek bir davada Danıştay, öğretim üyesinin üniversitede görev yapan bir sekreterin kendisine karşı sistemik dışlayıcı ve aşağılayıcı tutumlar sergilediği iddiasını ele almıştır. Söz konusu iddialar: “Elektronik belge yönetim sistemine (EBYS) 4 yıl boyunca şikâyetçinin adının kaydedilmemesi, Fakülte içi duyuruların ve işlemlerin kendisine kasıtlı olarak bildirilmemesi, TÜBİTAK projesine ilişkin belgelerin imzasının kasıtlı olarak son güne bırakılması, diğer öğretim üyelerine “hocam” denilirken şikâyetçiye sadece adıyla hitap edilmesi, ‘Sen bu fakültenin öğretim üyesi olarak gözükmüyorsun’ denilerek akademik itibarı zedeleyici davranışlarda bulunulması” şeklinde sıralanmaktadır. Danıştay 1. Dairesi söz konusu iddialar üzerine ilgili kişi hakkında üniversite

olmasını engellediklerini, ilgililerin mobbing eylemleri nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarının alınan sağlık kurulu raporu ile belgelendiğini ifade etmiştir. (Danıştay 8. Dairesi E.2018/5292, K.2022/2874, T. 20.4.2022, www.lexpera.com.tr).

⁸⁶ Danıştay 8. Dairesi, E.2018/5292, K.2022/2874, T. 20.4.2022, www.lexpera.com.tr.

yönetiminin verdiği men-i muhakeme kararını ele almış ve dosyadaki bilgi ve belgelere göre mevcut delillerin, atılı suçtan dolayı şüpheli hakkında kamu davası açılmasını gerektirecek nitelikte olmadığına karar vermek suretiyle idarenin işleminde hukuka aykırılık görmemiştir.⁸⁷ İlgili karar idare adına hareket edenlerin mobbing olarak değerlendirilebilecek işlem ve eylemlerinin ispatı sorununu bir kez daha ortaya koymaktadır.

Farklı bir uyumsuzlukta davacı, kendisine karşı mobbing uygulandığı iddiasında bulunmuş ve bu nedenle tazminat talep etmiştir. İdare mahkemesi idarece tesis edilen her hukuka aykırı işlem neticesinde idarenin tazminat sorumluluğunun doğmayacağını ve ayrıca mobbing iddiasının mahkemece kabul edilebilmesi için psikolojik baskı iddiasının somut bilgi ve belgelerle ispatlanması gerektiğini dile getirmiştir. Söz konusu karar Danıştay 5. Dairesi tarafından da hukuk ve usule uygun bulunarak onanmıştır.⁸⁸ Bu çerçevede mobbing iddiası ile başlatılan dava süreçlerinin tamamında tazminat taleplerinin karşılanmadığını, idarenin hukuka aykırı tüm işlem ve eylemlerinin tazminat sorumluluğunu ortaya çıkarmayacağını ifade etmek gerekmektedir.

Çalışma ortamında sistematik dışlanma ve baskı olarak kabul edilebilecek aynı zamanda disiplin soruşturması yolu ile yıldırma kapsamında değerlendirilebilecek diğer bir vaka örneği de kamu personelinin çalıştığı kurum yöneticileri aleyhine cumhuriyet savcılığında verdiği ifade sebebi ile başlayan ve bir dizi psikolojik baskı işlem ve eylemi ihtiva eden olaydır. Örnek olay, kamu görevlisinin cumhuriyet savcılığında kurum yöneticileri hakkında ifade vermesinin ardından, aynı gün çalışma masası, özel eşyaları ve üzeri diğer kurum çalışanları tarafından zorla aranması ile başlayan bir süreç içermektedir. İlgili, savcılığa verdiği ifade gerekçesiyle kurumda; disiplin yaptırımına tabi tutulmuş, kurum meclis toplantısında idarecilerin söz konusu çalışanın işten atılması gerektiği ifadelerine maruz kalmış, çok basit suçlamalar gerekçesiyle savunması talep edilmiş, uygulanan disiplin yaptırımlarını iptal eden mahkeme kararları şeklen yerine getirilmiş ancak aynı cezalar yeniden uygulanmış, görev yeri değiştirilmiş, işe gidip gelişini ve çalışma koşullarını zorlaştırmak için çabalanmış, ekonomik

⁸⁷ Danıştay 1. Dairesi, E.2021/611, K.2021/612, T. 22.4.2021, www.kazanci.com.tr.

⁸⁸ Danıştay 5. Dairesi, E. 2015/866, K. 2016/1681, T. 24.3.2016, www.lexpera.com.tr.

anlamda zor durumda bırakılmak için ikramiye ve yol ücreti ödemesi yapılmamış, eşinin doğum yapacak olması gerekçesiyle bir gün önceden istediği yasal izinler verilmemiş ve neticesinde ilgilinin hakaret ettiği gerekçesiyle yeni disiplin cezasına muhatap kılınmıştır. İlgili hakkında disiplin yaptırımına dahi konu edilemeyecek aynı nitelikteki birçok eylem, tekerrür hükümleri çerçevesinde değerlendirilerek hakkında iki kez meslekten çıkarma cezası verilmiş, sağlık özürlü gerekçe göstermesine rağmen tayin talepleri değerlendirmeye alınmamış, memur olması dolayısıyla bulunduğu genel idare hizmetleri sınıfından, yardımcı hizmetler sınıfına çekilmiş ve tüm bunların neticesinde kişinin ruhsal sağlığı bozulmuş ve intihara kalkışma neticesi ortaya çıkmıştır. İlk derece mahkemesi, kararında ilgilinin ağır psikolojik tacize maruz kaldığı sonucuna varmış ve ilgilinin manevi tazminat talebinin kısmen kabulüne karar vermiştir. Bölge İdare Mahkemesi, *“davacıya yönelik uygulamaların sürdüğü dönemin uzunluğu, tekrar edegelen işlem ve işyeri uygulamaları, bunların davacının kişiliğine, sosyal ve iş ilişkileri ile aile ilişkilerine etkileri, davacının yaşadığı ruhsal sorunlar ve davacıya yönelik işyerinde psikolojik tacizden kaynaklanan hizmet kusurunun ağırlığı ve benzer uyumsuzluklardaki yerleşik yargısal uygulamalar...”* demek suretiyle ilgili eylemlerin psikolojik taciz olarak değerlendirilerek hizmet kusurunun söz konusu olduğunu ifade etmiştir. İlgili kararın temyiz edilmesi üzerine Danıştay 8. Dairesi, söz konusu işlem ve eylemler neticesinde ortaya çıkan durumun idarenin haksız ve sistematik baskısı sonucunda ortaya çıktığını, mağdurun uzun yıllar süren psikolojik tacizin etkisi altında kaldığı hususunda herhangi bir tereddüt söz konusu olmadığını dile getirmiştir.⁸⁹ Söz konusu olay göstermektedir ki, geçmişinde herhangi bir olumsuz sicili bulunmayan birinin, yöneticilerin hoşuna gitmeyen bir eylemde bulunduklarında durum, yalnızca bireysel husumete dönüşmemekte organize biçimde sürdürülen mobbing eylemlerini ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum, ilgili eylemlerin bireyler arasında ortaya çıkan basit bir çatışma şeklinde değerlendirilemeyeceğini; kamu gücünü elinde bulunduranların yetkilerini kötüye kullanmak suretiyle sistematik olarak işlemler tesis ederek ya da eylemlerde bulunarak bireylerin temel hak ve özgürlükleri tamamen ortadan kaldırmaya sebep olabilecek davranışlar sergileyebileceğinin

⁸⁹ Danıştay 8. Dairesi, E. 2019/6046 K. 2021/1626, T. 17.3.2021, www.lexpera.com.tr.

açık bir göstergesidir. Buda idarenin ve ilgili eylemleri gerçekleştirenlerin sorumluluk esaslarının net bir şekilde düzenlenmesi gerektiğinin açık göstergesidir.

4. Disiplin Soruşturmaları Yoluyla Yıldırma

Disiplin soruşturmalarının temel amacı, kamu hizmetlerinin düzenli, verimli ve hukuka uygun olarak yürütülmesinin sağlanması; kamu görevlilerinin görevlerini Anayasa, kanunlar ve idare tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde yerine getirmelerini sağlamak ve kamu hizmetine olan güveni korumaktır. Bu vesileyle kamu hizmetlerinin düzenli işleyişini tehdit eden fiil ve ihmaller tespit edilmiş, sorumlular belirlenmiş ve gerekli yaptırımların uygulanması sağlanmış olacaktır. Bunun yanında idarenin sahip olduğu bu disiplin ve denetim yetkisinin hukuka aykırı, keyfi veya başkalarını yıldırma amacıyla kullanılması disiplin süreçlerinin kötüye kullanılması anlama gelir. Böylece disiplin süreçleri sistematik yıldırma amacını taşıyan, kişiyi baskı altına alan ve çalışmış olduğu ortamdan uzaklaştırmaya yönelik bir işleve bürünmüş olur.

Örnek bir olayda, kamu görevlisinin malulen emeklilik talebine ilişkin dilekçesi üzerine gerçekleşen emeklilik işleminin, kendisine uygulanan disiplin cezasının bir sonucu olarak ortaya çıktığı; dolayısıyla, söz konusu emeklilik dilekçesi ile buna bağlı olarak gerçekleşen emeklilik işleminin mobbingin bir sonucu olduğu ileri sürülmüştür. İlk derece mahkemesi, emeklilik dilekçesini bireylerin kendi iradeleri ile verdiğini, istek üzerine tesis edilen emekliye sevk işleminin, yasaya aykırılığı saptanmadığı müddetçe idare tarafından geri alınamayacağını belirterek davalı idarenin mobbing uyguladığı ve baskı altında ilgili dilekçenin verildiğine ilişkin somut bir belge bulunamadığı müddetçe ilgilinin kendi isteği ile emeklilik dilekçesi verdiğinin kabulü gerektiğini ifade etmiş ve bu karar Danıştay 12. Dairesi tarafından da hukuka uygun bulunmuştur.⁹⁰ Bu kapsamda mahkemelerin mobbing iddiasını değerlendirirken irade fesadını ortaya çıkartan açık kanıtlar aradığı söylenebilir. Bu tür delillerin ortaya konulamaması durumunda ilgililerin iradesinin tezahürü olarak ortaya çıkan işlemlerin hukuka aykırı-

⁹⁰ Danıştay 12. Dairesi, E.2021/2006, K.2022/1769, T.12.4.2022, www.kazanci.com.tr.

lığını ifade etmek güç olacaktır. Olaya ilişkin farklı bir örnekte, üniversitede öğretim görevlisi olan davacının bir öğrenciyi dersten bırakması üzerine başladığını iddia ettiği mobbing sürecine dair iddiaları üzerine ortaya çıkmıştır. Buna göre ilgili kişi mobbing iddiaları çerçevesinde BİMER yoluyla şikâyetle bulunmuş ardından yüze yakın öğrencinin kendisi hakkında şikâyetçi olması ile karşılaşmış ve bu şikâyetlerin akabinde hakkında seri halde disiplin soruşturmaları açılarak disiplin cezaları verilmiş ve neticesinde göreve son verme şeklinde bir idari işlem tesis edilmiştir. İlgili hakkında başlatılan disiplin soruşturmaları kapsamında hakkında iki adet uyarma ve bir kanama cezası verildiği görülmekte ve bazı öğrenciler hakkında davacıya iftirada bulunduğu gerekçesiyle disiplin soruşturulması açıldığı anlaşılmaktadır. Bunların dışında ilgili öğretim görevlisi hakkında mesaiye gelmediği gerekçesiyle disiplin cezası verildiği ve bunun yargı kararıyla iptal edilerek kesinleştiği, ara sınav yapmamasına rağmen ödev uygulamalarını ara sınav gibi göstermek suretiyle haksız kazanç elde ettiği gerekçesiyle başlatılan disiplin soruşturması kapsamında ceza verilmesine gerek olmadığı belirtilmiş olmasına rağmen 1/30 oranının da aylıktan kesme cezasına çarptırıldığı ve bu cezanın da mahkeme kararıyla iptal edildiği ve kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır. İdare, ilgilinin sözleşmenin yenilenmemesi işlemini söz konusu disiplin soruşturmalarına dayandırmaktadır. Bunun üzerine ilk derece mahkemesi yapmış olduğu değerlendirmede feshe konu disiplin cezalarının sözleşmenin yenilenmemesini gerektirecek nitelikte bulunmadığı gerekçesiyle idari işlemi iptal etmiştir. Bölge İdare Mahkemesi ise, davacının sözleşme süresinin uzatılmamasına ilişkin işlemin, hukuka uygun gerekçelere dayandığına hükmetmiştir. Mahkeme, uyuşmazlık konusu hakkında yapmış olduğu değerlendirmede, davacının bazı tarihlerde görevde bulunmaması iddiası nedeniyle başlatılan disiplin soruşturması olduğunu belirtmiştir. Ancak süreç sonucunda uygulanan cezanın, çalışanın ilgili tarihlerde federasyon tarafından görevlendirme nedeniyle izinli olduğu gerekçesiyle iptal edildiği anlaşılmış olsa da hakkında daha önce açılmış çok sayıda disiplin soruşturması, idare ve öğrencilerle yaşadığı sorunlar ile hizmetinden yeterli verim alınamaması dikkate alınarak uygulandığı ifade edilmiştir. Ayrıca birimde benzer alanda görev yapan başka akademik personelin bulunması ve davacının emeklilik yaşını doldurmuş olması, idarenin sözleşmeyi yenileme-

me kararını destekleyen hususlar arasında sayılmıştır. Bu bağlamda, idarenin takdir yetkisini ciddi, inandırıcı ve kabul edilebilir nedenlerle kullandığı değerlendirilerek, söz konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmış ve ilk derece mahkemesinin iptal kararı kaldırılarak davanın reddine karar verilmiştir. Temyiz aşamasında ise Danıştay 8. Dairesi konuyu ele almış ve davacının sözleşme süresinin uzatılmamasına gerekçe gösterilen disiplin soruşturmalarının, davacının BİMER'e başvurduğu tarihten sonra başlatıldığını ve tüm disiplin cezalarının yargı kararıyla iptal edilerek kesinleştiğini tespit etmiştir. Davacının söz konusu tarihten önce herhangi bir disiplin cezası bulunmamakta ve sicil durumu olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, hukuken geçersiz kılınmış disiplin işlemlerinin, sözleşme yenilememe kararına gerekçe oluşturması mümkün görülmemiş; dolayısıyla dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.⁹¹ Örnek olaydan açıkça anlaşılmaktadır ki, disiplin soruşturması yetkisi hukuka aykırı, keyfi veya yıldırma amacıyla kullanılabilir. Bu durum sürecin kötüye kullanımı anlamına gelmektedir. Disiplin süreçlerinin sistematik bir şekilde ve baskı kurmak amacıyla kullanılması durumunda da mobbing niteliği taşıyan işlem ya da eylemlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle disiplin süreçlerinin daha sıkı bir denetime tabi tutulması gerektiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde asli sorumluluk idare-nindir. Anayasanın 125. maddesinde idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu ve idarenin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararları gidermekle mes'ul kılındığı açıkça düzenlenmiştir. Bunun yanında "çalışma hakkı ve ödevi" başlığını taşıyan Anayasanın 49. maddesinde de çalışmanın, herkesin hakkı ve aynı zamanda ödevi olduğu belirtilmiştir. İlgili hüküm, "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*" demek suretiyle çalışanların korunması gerektiği hususunu açık-

⁹¹ Danıştay 8. Dairesi, E. 2018/6278 K. 2019/11286, T. 5.12.2019, www.lexpera.com.tr.

ça düzenlemektedir. Bu bağlamda, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi hususunda idare nasıl sorumluluğa sahipse, bu hizmetleri sunan kamu görevlilerinin korunması da aynı ölçüde idarenin yükümlülüğü altındadır. Şöyle ki, çalışanların korunması, sadece ilgilerin gelir temin etme amacına hizmet etmemekte gerek bireyin sosyal kimliğinin oluşması gerekse toplumsal huzurun ve refahın sağlanması noktasında önemli bir amaca hizmet etmektedir. Bu nedenle, bireylerin çalışma ortamlarında süreklilik arz eden mobbing eylemlerine maruz kalmaları, kurumların çalışanlarına karşı dışlayıcı uygulamalar gerçekleştirmesi, sadece çalışanları değil toplumu ve kamusal hayatın sürdürülebilirliğini zedeleyen önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan hususlar ve örnek Danıştay kararları açıkça göstermektedir ki idare bazı durumlarda sahip olduğu denetim ve gözetim yetkisini yıldırma ve baskı aracı olarak kullanabilmekte, bunu; görev yeri değişiklikleri, disiplin soruşturmaları, çalışma ortamlarında sistematik dışlanma ve hatta iş ortamında personelin mobbinge uğradığına yönelik şikâyetlerine karşı etkin denetim görevini yerine getirmeme şeklinde gerçekleştirebilmektedir. Bu durumlar bireylerin mesleki kimliklerine zarar verdiği gibi bireysel sağlığa, toplum düzenine olumsuz etki etmekte ve konuyu idari bir mesele olmaktan çıkararak çok boyutlu bir sorun haline getirmektedir.

Mobbing niteliğindeki işlem ve eylemlerde, idarenin sorumluluğu bulunduğu gibi, yetkilerini kötüye kullanmak suretiyle çalışanlara karşı psikolojik tacizde bulunan kamu görevlilerinin bireysel sorumluluğunun da söz konusu olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle söz konusu vakalar ortaya çıkmadan idarenin önleyici mekanizmalar vasıtasıyla tedbirler alması gerekmektedir. Aksi halde, her geçen gün kamu gücünü bir tür baskı ve yıldırma mekanizmasına dönüştüren olaylar yaşanmaya devam edebilecektir. Bu noktada Cumhurbaşkanlığı genelgesi ile oluşturulan yapının sistemin iyileştirilmesi adına yararlı olacağı ifade edilebilir. Ancak söz konusu düzenlemenin hem özel sektör hem de kamu kurumlarında ortaya çıkabilecek mobbing eylemlerini ortadan kaldırma noktasında kısmi etkisi olacağı değerlendirilmektedir. İlk olarak 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Psikolojik Tacizle Mü-

cadele Kurulu (Kurul) oluşturulmuştur. Bu kapsamda Kurul, 2014⁹² ve 2017⁹³ yıllarında Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberleri yayımlamıştır. Rehberler incelendiğinde genel olarak psikolojik taciz hakkında bilgiler verildiği ve konuya ilişkin bir takım istatistiki verilerin paylaşıldığı görülmektedir.⁹⁴ Bu uygulamanın aynı şekilde devam ettirilmesinin psikolojik taciz vakalarının önlenmesi noktasında yarar sağlamayacağı çok açıktır.

Bu doğrultuda söz konusu Kurul benzeri bir yapının kanunla tesis edilmesi⁹⁵, Kurul'un görevlerinin açık ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi; kurula başvuru konusunda tek elden, kolay ve insanların endişe duymayacakları bir yapının oluşturulması; inceleme ve araştırma neticelerinin ortaya konulmasına dair sürelerin belirlenmesi; söz konusu kurulun her yıl düzenli olarak istatistiki verileri paylaşması konusunda düzenleme yapılarak sorunun ortadan kaldırılması nok-

⁹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB): İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (2014), <https://www.csgb.gov.tr/Media/1h2dmh-nf/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>. (E.T. 31.08.2025)

⁹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB): İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (2017), <https://www.csgb.gov.tr/Media/iyw1qi-mb/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf> (E.T. 31.08.2025)

⁹⁴ Verilerin, ÇSGB'ye ait Alo 170 hattı üzerinden gerçekleştirilen bildirimlerden yararlanarak oluşturulduğu görülmektedir. 2014 yılı raporunda, 19.03.2011-06.04.2014 tarihleri arasında ALO 170'e toplam 11.393 adet işyerinde psikolojik taciz başvurusu olduğu görülmektedir. Başvuruların sektör dağılımı incelendiğinde kamudan yapılan başvuruların %37,19'unun, özel sektörden yapılan başvurularında %42,90'ının nerede çalıştığı (hangi sektörde) konusunda bilgilendirme bulunmadığı görülmektedir (Rehber, 2014, s. 36-37). 2017 yılı raporu incelendiğinde ise 19.03.2011 - 15.12.2017 tarihleri arasında ALO 170'e toplam 55.046 adet işyerinde psikolojik taciz başvurusu yapıldığı görülmektedir. Bu raporda da sektör dağılımı incelendiğinde kamudan yapılan başvuruların %53,45'inin, özel sektörden yapılan başvurularında %69,43'ünün nerede çalıştığı konusunda bilgilendirme bulunmadığı görülmektedir (Rehber, 2017, s. 46-49). Dolayısıyla sadece bu verilerden yola çıkıldığında bile çalışanların çalıştıkları kurumu bildirme konusunda endişe duyduklarını (muhtemelen iş kaybı ya da tacizin boyutlarının daha da artacağı endişesi sebebiyle) göstermekte ve psikolojik taciz eyleminin ortaya çıkardığı etkinin giderilmesi konusunda "gizlice" yardım almaya çalıştıkları görülmektedir. Ve zaman içerisinde (2013-2017 raporları karşılaştırıldığında) bu eğilimin önemli oranda arttığı gözlemlenmektedir.

⁹⁵ Benzer bir yapı 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile oluşturulmuştur.

tasında iyileşme olup olmadığının takip edilmesi bir öneri olarak dile getirilebilir.

Kanuni düzenlemenin sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik en önemli katkısı, sorumluların eylemleri neticesinde cezalandırılmasının (suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereğince, adli ve idari yaptırımlardan bahsedilmektedir) gerekliliğine olan inançtır. Psikolojik taciz vakaları neticesinde, bireyin hem mesleki varlığını hem de insani bütünlüğünü ortadan kaldıran yahut zedeleyen, çalışma hayatını ve dolayısıyla toplumu yaralayan işlem ve eylemlerin, yalnızca bireylere mahkeme kararı neticesinde tazminat ödenmesi yoluyla telafi edilmesi, söz konusu sorunun yapısal olarak ortadan kaldırılmasına hizmet etmemektedir. Bu bağlamda yalnızca eylemden zarar görenin maddi ya da manevi kaybının giderilmesi değil, aynı zamanda benzer nitelikteki uygulamaların önlenmesi amacıyla daha caydırıcı bir tedbir olarak yaptırımların kanunla düzenlenmesi ve bu tarz eylemlerden sorumlu olanların adli yaptırımlara maruz bırakılması gerekmektedir.

Kamu görevlilerine uygulanan mobbing'in önemli bir kısmının disiplin süreçleri kaynaklı olduğu ifade edilebilir. Örnek mahkeme kararlarından da görüldüğü üzere mağdurlara karşı sistematik olarak uygulanan disiplin yaptırımları söz konusu olabilmektedir. Zaman zaman mahkeme kararlarını yerine getirme amacıyla, yalnızca görünürde, disiplin yaptırımlarının ortadan kaldırılmakta olduğu ancak akabinde benzeri disiplin süreçleri yeniden işletilerek aynı cezaların tekrarlandığı görülmektedir. Bu nedenle tüm mobbing şikâyetlerini tek havuzda toplayarak bunlarla daha etkin mücadele sağlayan bir yapının mevcut olması gerek caydırıcılığı sağlamış olacak gerekse ortaya çıkan vakaların etkin denetimi yoluyla sorumlularla mücadele gerçekleştirilecektir.

Kaynakça

Kitaplar

Akyılmaz Bahtiyar/Sezginer Murat/Kaya Cemil, *Türk İdare Hukuku*, Savaş Yayınevi, 9. bası, Ankara, 2018.

Arslan Ramazan / Yılmaz Ejder / Ayvaz Sema Taşpınar / Hanağası Emel, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Yayınları, 5. bası, Ankara, 2019.

Atay Ender Ethem, *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 5. bası, Ankara, 2016.

- Bilgili Abbas, *İş Hukukunda Mobbing*, 3.bası, Karahan Kitabevi, Adana, 2015.
- Canatan Bilal, *İdare Hukuku*, Detay Yayıncılık, 2. bası, Ankara, 2009.
- Çağlayan Ramazan, *İdare Hukuku Dersleri*, 7. bası, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.
- Çağlayan Ramazan, *İdari Yargılama Hukuku*, 10. bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018.
- Derdiman R. Cengiz, *İdare Hukuku*, 5. bası, Alfa Akademi, Bursa, 2015.
- Duran Lütfi, *Türk Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu*, 1. bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974.
- Duran Lütfi, *Türkiye İdaresinin Sorumluluğu*, 1. bası, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları Ankara, 1974
- Erkan Atila, *İdare Hukukunda Mobbing*, 1. bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.
- Eroğlu Hamza, *İdare Hukuku*, 5. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 1984.
- Giritli İsmet/ Bilgen Pertev/ Akgüner Tayfun, *İdare Hukuku*, 3. bası, Der Yayınları, İstanbul, 2008.
- Gökçe Asiye Toker, *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, 1. bası, Öğreti, Ankara, 2008.
- Gözübüyük A Şeref/Tan Turgut, *İdare Hukuku C.I*, 11. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.
- Gözübüyük A.Şeref/Turgut Tan, *İdare Hukuku C. II*, (İdari Yargılama Hukuku), 9. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.
- Gözler Kemal, *İdare Hukuku C.II*, 2. bası, Ekin Yayınevi, Bursa, 2009.
- Gözler Kemal/Kaplan Gürsel, *İdare Hukuku Dersleri*, 24. bası, Ekin Yayınları, Bursa, 2022.
- Günday Metin, *İdare Hukuku*, 11. bası, İmaj Yayınevi, Ankara, 2011.
- Kantarıcı Nihan Gizem, *Türk Hukukunda Mobbing*, 1. bası, Adalet Yayınları, Ankara, 2016.
- Kuru Baki, *Medeni Usul Hukuku*, 3. Bası, Legal Yayınevi, İstanbul, 2016.
- Lokmanoglu Salim Yunus, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 1. bası, Seçkin, Ankara, 2017.
- Onar Sıddık Sami, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, 3. Cilt, 3. Bası, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1964.
- Ozansoy Cüneyt, *Tarihsel ve Kuramsal Açından İdarenin Kusurdan Doğan Sorumluluğu*, Doktora Tezi, Ankara, 1989.
- Özay İl Han, *Günüşiğinde Yönetim*, 3. bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017.
- Pekcanıtez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Muhammet, *Medeni Usûl Hukuku*, 13. bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- Poussard Jale Minibaş/Çamuroğlu, Meltem İdiğ, *Psikolojik Taciz*, 1. Bası, Akılçelen Kitaplar, Ankara, 2015.
- Sancakdar Oğuz, *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı*, 2. bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012.
- Tan Turgut, *İdare Hukuku*, 9. bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2020.
- Taşkın Ahmet, *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

- Tınaz Pınar/ Bayram Fuat/Ergin Hediye, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1. bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Ulusoy Ali Dursun, *Yeni İdare Hukuku*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, 2019.
- Yayla Yıldızhan, *İdare Hukuku*, 2. bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2010.
- Yıldırım Turan, “İdarenin Sorumluluğu», in *İdare Hukuku*, (ed.) Turan Yıldırım, 6. Baskı, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2016.
- Yıldırım Ramazan/Mustafa Avcı, *Türk İdari Rejimine Giriş*, 1. bası, Astana Yayınları, Ankara, 2015.
- Zabunoğlu Yahya Kazım, *İdare Hukuku C. II*, 1. bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.

Makaleler

- Budnik Monika, “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective: Study of the Phenomenon in Poland and France”, *Aggression and Violent Behavior*, İspanya 2020, C. 52, s. 1-10.
- González K.J. Ruíz/ Pérez LA Pacheco/ Bencomo MI García/ Díez MC Gutiérrez/ Valtier MC Guevara, “Mobbing Perception among Intensive Care Unit Nurses”, *Enfermería Intensiva (English Ed.)*, İspanya 2020, C. 31, S. 3, s. 113-19.
- Güran Sait, “İdarenin ve Ajanın Sorumluluğunun Belirlenmesine İlişkin Düşünceler”, *Amme İdaresi Dergisi*, Ankara 1979, S. 12, s. 55-62.
- Güvez Adem, “İdari Yargılama Hukukunda Tanık Delili”, *SÜHFD.*, Sakarya 2021, C. 29, S. 3, s. 2089. s. 2087-2130.
- Kacı Elif/ Taçgın Ertuğrul, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirme ve Bazı Öneriler”, *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, İstanbul 2017, S. 12, s. 1-16.
- Kan Celal Hakan, “Türk Ceza Kanunu’nda Mobbing Olgusunun Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi: Hukuki Değerlendirme ve Öneriler”, *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara 2025, C. 83, S. 1, s. 234.
- Marc Lorient, Liliana Dassisti, and Ignazio Grattagliano, “Harassment at Work in France and Italy First Hypothesis for an International Comparison”, *Aggression and Violent Behavior*, 2020.
- Öztoprak Sezin, “Danıştay Kararları Çerçevesinde Mobbing İddiası ile Açılan Tam Yargı Davalarına İlişkin Bazı Değerlendirmeler”, *Konya Barosu Dergisi*, Konya 2024, C. 1, S. 1, s. 1-25.
- Sarıca Ragıp, “Hizmet Kusur ve Karakterleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, İstanbul 1949, C. xv, S. 4, s. 858-95.
- Tong Myriam/Schwendimann René/ ZúñigaFranziska, “Mobbing among Care Workers in Nursing Homes: A Cross-Sectional Secondary Analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project”, *International Journal of Nursing Studies*, Amerika 2017, C. 66, s. 72-81.
- Turhan Mine Kasapoğlu, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Ankara 2013, C. 25, S. 105, s. 89-128.

Raporlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB): İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (2014), <https://www.cs.gb.gov.tr/Media/1h2dmh-nf/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>. (E.T. 31.08.2025).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB): İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (2017), <https://www.cs.gb.gov.tr/Media/iywqlq-mb/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf> (E.T. 31.08.2025).

İnternet Kaynakları

<https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>,

<https://sozluk.gov.tr/>

www.lexpera.com.tr

www.kazanci.com.tr

www.mevzuat.gov.tr

Mahkeme Kararları

Anayasa Mahkemesi, *Abdulkadir YAPUQUAN*, B. No: 2016/35009, T. 02/5/2019.

Anayasa Mahkemesi, Aynur Özdemir ve diğerleri, B. No: 2013/2453, T. 24/3/2016.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (DİDDK), E. 2014/1989, K. 2015/3546, T. 15.10.2015.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E.2023/3091, K.2024/1015, T. 8.5.2024.

Danıştay 1. Dairesi, E.2021/611, K.2021/612, T. 22.4.2021.

Danıştay 2. Dairesi, E.2015/6046, K.2017/6537, T. 25.10.2017.

Danıştay 2. Dairesi, E.2017/159, K.2018/2566, T. 16.4.2018.

Danıştay 2. Dairesi, E.2015/6046, K.2017/6537, T. 25.10.2017.

Danıştay 5. Dairesi, E. 2015/866, K. 2016/1681, T. 24.3.2016.

Danıştay 8. Dairesi, E. 2016/12723, K. 2019/4840, T. 20.5.2019.

Danıştay 8. Dairesi, E. 2020/3456, K. 2021/3660, T. 8.7.2021.

Danıştay 8. Dairesi, E.2020/2679, K.2023/5667, T. 10.11.2023.

Danıştay 8. Dairesi, E.2018/5292, K.2022/2874, T. 20.4.2022.

Danıştay 8. Dairesi, E.2016/887, K.2020/2422, T. 11.6.2020

Danıştay 8. Dairesi, E.2020/1868, K.2020/3341, T. 11.11.2020.

Danıştay8. Dairesi, E.2021/2695, K.2023/7264, T. 15.12.2023.

Danıştay 8. Dairesi, E. 2019/6046, K. 2021/1626, T. 17.3.2021.

Danıştay 8. Dairesi, E. 2018/6278, K. 2019/11286, T. 5.12.2019.

Danıştay 8. Dairesi, E.2020/516, K.2023/582, T. 15.2.2023.

Danıştay 12. Dairesi, E.2024/986, K.2024/3088, T. 13.6.2024.

Danıştay 12. Dairesi, E.2021/2006, K.2022/1769, T. 12.4.2022.

- Danıştay 12. Dairesi, E.2021/3573, K.2023/5033, T. 17.10.2023.
- Danıştay 12. Dairesi, E.2021/2006, K.2022/1769, T.12.4.2022.
- Danıştay 12. Dairesi, E.2011/5125, K.2015/439, T. 1.7.2015.
- Danıştay 12. Dairesi, E.2011/9558, K.2015/6377, T. 2.12.2015.
- Uyuşmazlık Mahkemesi HB, E.1999/28, K. 1999/37, T. 06.12.1999.
- Uyuşmazlık Mahkemesi HB, E.2002/11, K. 2002/10, T. 25.03.2002.
- Yargıtay HGK., E. 1985/309 K. 1986/466, T. 30.04.1986
- Yargıtay HGK., E. 2017/4-1433, K. 2018/49, T. 17.01.2018.
- Yargıtay HGK., E.2001/595, K.2001/643, T.26.9.2001.
- Yargıtay 10. HD., E.2022/5693, K. 2023/7009, T. 20.06.2023.

