**T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE**

|  |  |
| --- | --- |
| Esas | : 2011/5125 |
| Karar | : 2015/4394 |
| Tarih | : 01.07.2015 |

* DİSİPLİN SORUŞTURMASI
* MANEVİ TAZMİNAT
* MOBBİNG
* SİSTEMATİK VE YILDIRMA AMAÇLI MOBBİNG

(657 s. DMK m. 124, 125)

**ÖZET**

Manevi tazminata hükmedilebilmesi için kişinin, idarenin hukuka aykırı bir işlem ya da eylemi sonucunda ağır elem ve üzüntü duyması gerektiği, olayda davacıya amirleri tarafından sistematik ve yıldırma amaçlı mobing uygulandığı hususu açık olarak ortaya konulamadığından davacının manevi tazminat isteminin yerinde olmadığı gözetilmelidir.

İstemin Özeti : Sakarya 1. İdare Mahkemesince verilen 17.01.2011 tarihli ve E:2010/474; K:2011/87 sayılı kararın, dilekçede yazılı nedenlerle 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 49. maddesi uyarınca temyizen incelenerek bozulması istenilmektedir.

Savunmanın Özeti : Savunma verilmemiştir.

Danıştay Tetkik Hakimi :

Düşüncesi : Davacıya amirleri tarafından sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun dosyadaki verilerle açık olarak ortaya konulamadığı anlaşıldığından, davacının manevi tazminat isteminin yerinde olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, bu nedenle İdare mahkemesi kararının, davacının manevi tazminat isteminin 5.000,00-TL'lik kısmının idareye başvuru tarihi olan 02.02.2010 tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte kabulüne ilişkin kısmının bozulması gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Onikinci Dairesince işin gereği düşünüldü:

Dava; Bolu İli, Gerede İlçe Devlet Hastanesi’nde başhemşire olarak görev yapan davacı tarafından; 11.03.2009 tarihinden itibaren hakkında 6 ayrı disiplin soruşturması yapıldığı ve bu soruşturmalar sonucu tarafına 4 ayrı disiplin cezası verildiği, geçici görevlendirmeyle bir başka hastaneye görevlendirildiği ve sonuç olarak bu cezaların yıldırma amaçlı olduğu, kişilik haklarının zedelendiği, ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğu ileri sürerek 20,000.00-TL manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

İdare Mahkemesince; olayların bir bütün olarak değerlendirilmesinden ve İlçe Sağlık Grup Başkanı’nın Gerede Devlet Hastanesi Acil Servisinde meydana gelen sargı bezi soruşturma raporunda sonuç kısmında yer alan ifadelerden hastanede uzun süredir personel arasında münakaşaların yaşandığı kişilerin birbirleri hakkında tutanaklar düzenlendiği, başhekimler tarafından davacının hastanede yaşanan olayların sorumlusu olarak cezalandırıldığı, 2007-2009 yılları arasında davacıya disiplin cezalarının kapsamlı bir soruşturma yapılmadan tutulan tutanaklar üzerine verildiği, başhemşirenin denetim gözetim görevi olduğu gibi başhekiminde denetim gözetim görevinin olduğu, yaşanan bazı olaylarda asıl sorumluların tespit edilebilmesi için kapsamlı soruşturma yapılması, tanık ifadelerinin alınması gerekirken davacıya tek sorumlu olarak ceza verildiği, davacının 2009 sicil notu haricinde sicillerinin 90 ve üzeri olduğu, 2009 yılında ise sicilinin 67 olarak düzenlendiği, davacıya aynı nedenlerden disiplin cezası verilmesine rağmen tekerrür hükmü uygulanmadığından davacının hak arama hürriyetini kullanamadığının görüldüğü, davalı idarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler ile davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı sonucuna varıldığından davalı idare tarafından davacıya manevi tazminat ödenmesi gerektiği gerekçesiyle, davacının manevi tazminat isteminin; 5.000,00-TL'lik kısmının idareye başvuru tarihi olan 02.02.2010 tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte kabulüne, 15.000,00.-TL'ye yönelik kısmının ise reddine karar verilmiştir.

Davalı idare tarafından, Mahkeme kararının; davacının manevi tazminat isteminin 5.000,00-TL'lik kısmının idareye başvuru tarihi olan 02.02.2010 tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte kabulüne ilişkin kısmının hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek temyizen incelenip bozulması istenilmektedir.

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

Medeni Kanunun, İdare Hukuku alanında da uygulanma imkanı olan "Dürüst davranma" başlıklı 2. maddesinde; herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağı kuralı bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124. maddesinin ikinci fıkrasında; "Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir." hükmüne yer verilmiş olup, bu düzenlemeyle Memur Disiplin Hukukunun kamu hizmetinin iyi işlemesi için kamu görevlilerince uyulması gereken iç düzen kuralları bütünü olduğu ortaya konulmuştur.

19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde; Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin, çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği belirtilmiş, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu vurgulanmış, bu doğrultuda çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla birtakım tedbirler alınmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mobbing kavramı; işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre de mobbing; bir çalışana veya bir grup çalışana intikamcı, acımasız veya kötü niyetli girişimlerle adaletsiz ve sürekli negatif tavır ve eleştiriler, sosyal ortamından izole etme, hakkında dedikodu yapma veya yanlış söylentiler yayma yoluyla zayıflatmak ya da aşağılamak amacını güden eziyet edilmeyi içeren bir psikolojik taciz şeklidir.

Tazminat davalarının yargı denetimiyle amaçlanan sonuca ulaşabilmesi ilgililerin subjektif hukuki durumlarında ortaya çıkan hak ihlallerinin tam olarak giderilmesi, "adil bir doyum" sağlanabilmesi, zararın gerçekçi biçimde tazminiyle mümkündür.

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

Manevi tazminata hükmedilmesi için kişinin fizik yapısını zedeleyen, yaşama ve kazanma gücünün azalması sonucunu doğuran olayların meydana gelmesi veya idarenin hukuka aykırı bir işlem yahut eylemi sonucunda ağır bir elem ve üzüntünün duyulmuş olması gerekir.

Dosyanın incelenmesinden; davacının, önceki Başhekim döneminde 25.02.2008 tarihli ve 284 sayılı ve 14.03.2008 tarihli ve 5248 sayılı işlemler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) alt bendi uyarınca 2 kez, 20.02.2008 tarihli ve 813 sayılı işlemiyle de 125. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (f) alt bendi uyarınca 1 kez uyarma cezası ile cezalandırıldığı, 20.02.2008 tarihli ve 813 sayılı işlem ile verilen cezanın itiraz üzerine kaldırıldığı, daha sonra Başhekimlik görevine gelen Dr. ... tarafından da davacının, 25.03.2009 tarihli ve 1371 sayılı işlemiyle 125. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinin (j) alt bendi uyarınca kınama, 15.04.2009 tarihli ve 1721 sayılı, 04.05.2009 tarihli ve 1857 sayılı ve 09.07.2009 tarihli ve 3051 sayılı işlemleriyle de 125. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinin (a) alt bendi uyarınca 3 kez kınama cezası ile cezalandırıldığı; ayrıca, 27.05.2009-27.08.2009 tarihleri arasında İzzet Baysal Devlet Hastanesi’nde geçici olarak görevlendirildiği, davacı tarafından, kendisine verilen bu cezaların yıldırma amaçlı olduğu, kişilik haklarının zedelendiği ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğu ileri sürülerek 20,000,00-TL manevi tazminat ödenmesi istemiyle 02.02.2010 tarihinde Sağlık Bakanlığı’na başvurduğu, başvurusunun Sağlık Bakanlığı tarafından Bolu Valiliği’ne yönlendirildiği ve Bolu Valiliği’nin 08.04.2010 tarihli ve 455 sayılı işlemiyle başvurusunun reddi üzerine, 20,000,00-TL manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bakılan olayda, davacının hem önceki başhekim döneminde, hem de tarafına mobbing uygulandığı iddia edilen ve tazminata konu edilen başhekim döneminde farklı fiilleri nedeniyle disiplin cezaları aldığı, disiplin cezalarının davacı tarafından dava konusu edilmemeleri nedeniyle yargı denetiminden geçmediği, davacının görev yaptığı her iki başhekim tarafından da hizmetinde yetersiz kaldığı gerekçesiyle görevden alınması talebinde bulunulduğu, davacı tarafından tarafına mobbing uyguladığını iddia ettiği amiri hakkında suç duyurusunda bulunulduğu ve amir hakkında bu sebeple ceza davası açıldığı yönünde dosyada bir belge ve beyan olmadığı, ayrıca davacı tarafından hakkında tesis edilen bu işlemler nedeniyle 21.04.2009 tarihinde İzzet Baysal Hastanesi'nde depresyon tedavisi gördüğü belirtilmiş ise de, dosyada yer alan belgelerden, davacı hakkında bu olayların öncesinde 17.10.2005 ve 14.11.2005 tarihli İzzet Baysal Hastanesi'nce düzenlenmiş iki adet depresyon tanılı heyet raporunun bulunduğu görülmüş olup, tüm bu hususların birlikte değerlendirilmesinden, görev yaptığı her iki başhekim tarafından da farklı filleri nedeniyle hakkında verilen disiplin cezaları yargı denetiminden geçmeyerek kesinleşen ve hizmetinde yetersiz kaldığından bahisle görev yeri değişiklikleri talep edilen davacıya amirleri tarafından sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun açık olarak ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır.

Bu duruma göre; davacının görev yaptığı her iki başhekim tarafından farklı filleri nedeniyle hakkında verilen disiplin cezaları yargı denetiminden geçmeyerek kesinleşmiş olması, bulunduğu görevdeki hizmetinde yetersiz kaldığından bahisle görev yeri değişikliklerinin talep edilmiş olması karşısında, kendisi hakkında, amirleri tarafından sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun açık olarak ortaya konulamadığı anlaşıldığından, davacının manevi tazminat isteminin yerinde olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Öte yandan, yukarıda belirtilen hususlar gözetilmeden, davacının manevi tazminat isteminin 5.000,00-TL'lik kısmının idareye başvuru tarihi olan 02.02.2010 tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte kabulü yönünde verilen İdare Mahkemesi kararında da hukuki isabet bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, davalı idarenin temyiz isteminin kabulü ile Mahkeme kararının; davacının manevi tazminat isteminin 5.000,00-TL'lik kısmının idareye başvuru tarihi olan 02.02.2010 tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte kabulüne ilişkin kısmının bozulmasına, yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın İdare Mahkemesine gönderilmesine, bu kararın tebliğ tarihini izleyen 15 (onbeş) gün içerisinde kararın düzeltilmesi yolu açık olmak üzere 01.07.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.