

HUKUKİ MÜCADELE DERNEĞİ

# E-BÜLTEN

SAYI: 3



HUKUKİ MÜCADELE DERNEĞİ



## İÇİNDEKİLER



**SUNUŞ**

Av. Oğuzhan BUHUR Hukukî Mücadele Derneği Başkanı

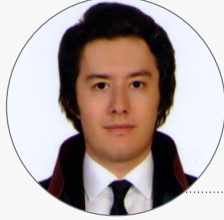
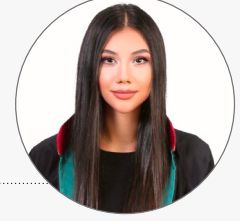
**03**

**04**

**"VERGİ İNCELEMESİNDE  
MÜKELLEFLERİN HAKLARI"**

Av. Kardelen Büşra ORKUN

Hukukî Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi



**AMERİKADA AVUKATLIK MESLEĞİ**

Av. Ali Alp KARABAY

Hukukî Mücadele Derneği Önceki Dönem Yönetim Kurulu Üyesi

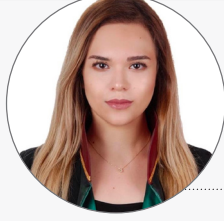
**07**

**09**

**KAT MÜLKİYETİ KANUNU'NA GÖRE ORTAK  
GİDER ALACAĞI'NIN HUKUKİ DURUMU**

Av. Buse Nur MANTAR

Hukukî Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi



**İŞ HUKUKUNDA KÖTÜNİYET TAZMİNATI**

Av. Ezgi Dilara GÖKÇE

Hukukî Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi

**11**

**13**

**İŞ HUKUKU AÇISINDAN  
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

Av. Tefvîk ALAFTAR

Hukukî Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi



**PATISWISS**  
HANDMADE CHOCOLATES



**HUKUKİ MÜCADELE DERNEĞİ ÜYELERİNE**  
**%20 İNDİRİM**  
İNDİRİM KODU: PSHMD2021

**PATISWISS**  
HANDMADE CHOCOLATES

\* 100 TL ve üzeri alışverişlerinde gönderim ücretsizdir. © patisswisschocolate

# SUNUŞ

HUKUKİ MÜCADELE DERNEĞİ



## Saygıdeğer meslektaşlarımız,

Derneğimizin 2020 yılı sonunda takipçilerimizin ilgisine sunduğumuz e-bültenin ikinci sayısına sosyal medya ve internet üzerinden onbinin üzerinde erişim sağlanması, yeni bir e-bülten için hazırlık yapmamız konusunda bizi daha da cesaretlendirdi. Bu dergide yer alan yazılarda da yine önceki sayıda olduğu gibi yazarlardan; akademik bir dil kullanmaksızın, uygulamaya yönelik mesleki tecrübe paylaşımı yapmak amacıyla, sadece hukukçular tarafından okunmayacağını da düşünerek mümkün olduğunca sade bir dil kullanmaya özen göstermelerini rica ettik.

Yaptığımız benzer bir çalışma olan Youtube kanalımızda yayınladığımız, özellikle hukukçu olmayan takipçilerimizi de bilgilendirme ve hak kullanımına sevk etme amaçlı, kısa videolarımızın her biri de sosyal medyada toplamda onbine yakın erişime ulaşması bu amaçla hazırlanan içeriklere olan ihtiyacın ve talebin ne kadar fazla olduğunu bize gösterdi.

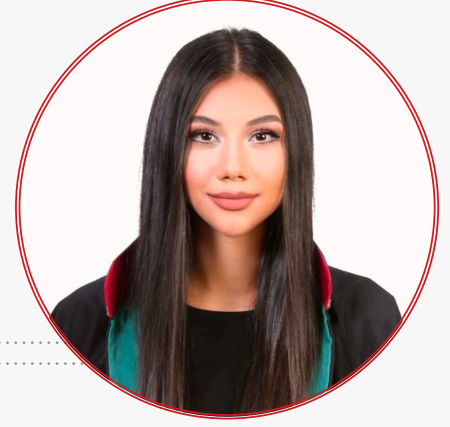
Derneğimizin kuruluşundan bugüne kadar, sosyal medya ve sanal ortamın sağladığı olanaklardan, mümkün olduğunca fazla yararlanarak faaliyetlerimizi duyurmaya çalışmıştık. Ancak görünen o ki yeni süreçte artık sosyal medya ve sanal ortam artık bir faaliyetin duyurulduğu değil, faaliyetlerin ana mecrası haline geliyor. Bu nedenle Hukuki Mücadele Derneği olarak bizler de; sosyal medya ve sanal mecraları artık sadece duyuru amacıyla değil, faaliyetlerimizi gerçekleştireceğimiz ana mecralar olarak kullanmak maksadıyla farklı faaliyetler ve etkinlikler düzenleme kararlılığındaız.

Bu çalışmaya yazılarıyla katkıda bulunan Derneğimizin çok kıymetli yönetim kurulu üyeleri; Av. Buse Nur Mantar, Av. Büşra Kardelen Orkun, Av. Ezgi Dilara Gökçe, Av. Tefvik Alaftar ile yine Derneğimiz üyesi ve Derneğimiz önceki dönem yönetim kurulu üyesi Av. Ali Alp Karabay'a, bu sayının yayına hazırlanmasında emeği geçen değerli yönetim kurulu üyemiz Av. Mustafa Nazif Yıldız ile Av. Orhan Gür'e teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Tüm meslektaşlarımıza ve takipçilerimize sağlık ve esenlikler dileğiyle,

**Av. Oğuzhan Buhur**  
**Hukuki Mücadele Derneği**  
**Yönetim Kurulu Başkanı**

# VERGİ İNCELEMESİNDE MÜKELLEFLERİN HAKLARI



**Av. Kardelen Büşra ORKUN**

*Hukuki Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi*

Devletlerin birçoğu için en önemli gelir kaynağını, üstlendiği kamu hizmetlerini yerine getirmek amacı ile egemenlik gücüne dayanarak topladığı ekonomik değerler olan vergiler teşkil etmektedir. OECD verilerine göre 2019 yılında Türkiye'nin vergi gelirinin milli gelire oranı %23,1 olarak gerçekleşirken, Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü verilerine göre 2020 yılında vergi gelirlerinin devletin toplam gelirine oranı %84 olarak gerçekleşmiştir. Türk vergi sisteminde, vergilerin saptanmasında beyan esasının geçerli olması ise etkin bir denetim mekanizması oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Vergilerin gelirlerinin toplanması sürecinde ise en etkin denetim yolu vergi incelemesidir. Vergi denetiminin bel kemiği olan vergi incelemesi, vergi kayıp ve kaçığının önlenmesi, vergisini düzenli beyan edip ödeyen mükellefle ödemeyen arasındaki haksız rekabetin giderilmesine hizmet eden bir kurumdur. Vergi inceleme süreci, oldukça karmaşık ve kendi içinde farklı uygulamalar barındıran bir süreçtir. Bahsedilen süreç, içerisinde birçok unsur ve yöntemi barındırdığından; hem idare hem de mükellefler tarafından stresli bir süreçtir. Bu durumun bilinci ile idarenin; kendisine tanınan yetkilerin kullanımı ile vergi mükelleflerinin temel hakları arasındaki potansiyel çelişkiyi kabul ederek, mükellefleri onlara sağlayacağı haklar aracılığıyla koruması gerekmektedir.

Vergilendirmenin kökenleri, toplu yaşama geçtiğinden bu yana insanlık tarihinde yer alsa da, bahsedilen mükellef haklarının öyküsü, ancak hukuk dünyasında atılan en önemli adımlardan biri olarak kabul edilen ve 1215 yılında imzalanan Magna Carta antlaşmasına dayandırılabilir. Mükellef hakları kavramı, vergilendirme ilişkisinden dolayı devlet ile vergi mükellefi arasındaki hukuki ilişkide vergi mükellefine tanınan haklar; başka bir deyişle, kişilerin genel hukuk düzeninde var olan temel insan haklarının vergi hukukuna yansımalarıdır. Ülkelerin demokrasiyi yalnızca seçimlerden ibaret tutmakla kalmayıp, katılımcı demokrasiyi daha ön plana çıkarttığı ve mükellefleri de karar alma mekanizmalarına kattığı günümüzde ise mükellef hakları konusunda dünya çapında yeni gelişmeler yaşanmıştır.

Avustralyalı hukukçu Duncan Bentley'in mükellef hakları tasnifi çerçevesinde; eşit ve saygılı hizmet alma, bilgi alma, mahremiyet, özel hayatın gizliliği, temsilci kullanma, başvuru hakları ile



vergi sisteminin işletilmesine temel olan belirlilik ve eşitlik ilkesinden kaynaklanan haklar temel hakları genel haklar, vergi kanunlarının uygulanması noktasında ortaya çıkan hakları ise özel haklar olarak ayırmak mümkündür. OECD'ye göre ise mükelleflerin hakları, doğru bilgilendirilme ve yardım alma hakkı, itiraz ve başvuru hakkı, vergiyi olması gereken miktardan fazla ödememe hakkı, kesinlik hakkı, mahremiyet hakkı, gizlilik ve sırların güvende olmasını ve üçüncü kişilerle paylaşılmamasını isteme hakkı olarak belirlenmiştir.

Küreselleşmeye paralel olarak yeniden yapılandırılan gelir idarelerinin, 'mükellefe rağmen' yaklaşımından 'mükellefle birlikte' yaklaşımına geçmesi ve vergileme konusunda optimizasyonun sağlanmasının yegâne yolunun, mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunun sağlanması olduğunun farkındalığı sonucu, mükellef hakları ile ilgili yapılan düzenlemeler dünyada hız kazanmıştır.

Söz konusu düzenlemeler kapsamında ülkemizde de, Gelir İdaresi Başkanlığı'nın vizyonu, mükellef haklarını gözetmek, vergide gönüllü uyumu artırmak, kaliteli hizmet sunarak vergi ve diğer gelirleri toplamak olarak düzenlenmiştir. Mükellef haklarını garanti altına almak amacıyla, 2006 yılında Türk Vergi Sisteminde bir ilk gerçekleştirilerek "Mükellef Hakları Bildirgesi" yayımlanmıştır. Bu bildirge; gelir idaresinin mükellef odaklı bir şekilde, saygılı ve dürüst olma ilkelerine bağlı, vergi ödemenin mükellef için bir ödev olduğu kadar, vatandaş olma ve sorgulama hakkının da olduğunu ortaya koymuştur. Mükellef hakları konusundaki çalışmalar, yayımlanan bu bildirgeden sonra daha da hızlanmıştır. Bu kapsamda, 2017 yılında Vergi İletişim Merkezi hizmete girmiş ve Mükellef Hizmetleri Merkezi kurularak mükelleflere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermeye başlanmıştır.

Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı tarafından vergi incelemelerinde, adil ve hukuka uygun bir sürecin sağlanması ve uygulama birliği adına 2016 yılında "Vergi İncelemelerinde Mükellef Hak ve Yükümlülükleri" broşürü hazırlanmıştır. Broşürde on üç maddede mükellefin vergi inceleme sürecindeki hakları sıralanırken, üç madde halinde de vergi inceleme sürecindeki mükellefin yükümlülükleri yer almıştır. Bunun yanı sıra Vergi Denetleme Kurulu Başkanlığı, yayınladığı video görselleriyle, vergi incelemesinin ne olduğu, mükelleflerin neden vergi incelemesine alındığı gibi faydalı bilgileri mükelleflere sunmuştur. Ayrıca, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 2016 yılında yayınladığı "Vergi İncelemelerinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile de vergi incelemelerinde mükellef haklarının geliştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Vergi inceleme sürecinde mükelleflerin sahip oldukları hakları bilmeleri ve hukuka uygun bir inceleme süreci geçirebilmeleri, mükellef haklarının korunması ve duyarlılığın artması adına 18.01.2017 tarihinde 2416 sayılı "Vergi İncelemesinde Mükellef Hakları Genelgesi" çıkarılmıştır. Çıkarılan genelge ile; vergi müfettişlerinin inceleme sürecinde, rapor değerlendirme komisyonu üyelerinin ise raporların değerlendirilmesi sırasında görev ve yetki alanları mükellef hakları bağlamında uymaları gereken asgari hususlar yirmi bir bent şeklinde sıralanmıştır. Söz konusu yirmi bir bentte genel olarak; temel insan haklarının vergi hukukuna uygulanmasının yanı sıra mükellefler için vergi incelemesini bir eziyet haline getirmeyecek, bu süreci mükellefler üzerinde baskı aracı haline getirmeyecek, aksine onların vergiye gönüllü uyumunu sağlamaya yönelik; her

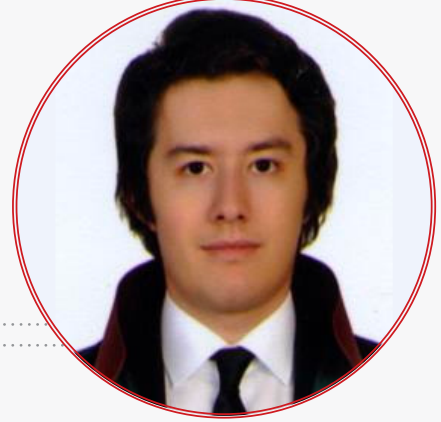
aşamada zamanında ve eksiksiz bilgilendirmeler yapılması, incelemeye ilişkin bilgilere erişiminin kolaylaştırılması gibi hususlar da hüküm altına alınarak mükelleflerin korunması hedeflenmiştir. Ayrıca, Mükellef Portalı ve Mükellef İlişkileri Ofisi de bu yönde atılan diğer destekleyici adımlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Vergi incelemesi özelinde haklar ayrıntılı olarak incelendiğinde; inceleme öncesinde mükellefler pişmanlık ve islah kurumlarından yararlanma haklarına sahiptir. Mükellef haklarının kendisini asıl gösterdiği alan olan inceleme sırasındaki haklar ise, hakkında yürütülecek olan vergi incelemesine başlanacağı zaman görevli vergi müfettişinin denetimde yetkili olduğuna ilişkin kimliğini görme, incelemenin hukuki dayanağını öğrenme, incelemenin kendi iş yerinde yapılmasını isteme, eğer iş yerleri inceleme işlemi için müsait değilse veya incelemenin kendi iş yerinde yapılmasını istemiyorsa vergi incelemesinin dairede yapılmasını isteme, Vergi İnceleme Tutanaklarının taslağını tutanağı imzalamadan en az iki gün öncesinden görme, eğer varsa itirazının tutanağa geçirilmesini isteme ve tutanağın bir nüshasını talep etme, incelemeye başlama tutanağı düzenlenmesini talep etme, bu belge düzenlenene kadar incelemenin kapsamı hakkında bilgi alma, ek süre isteme, resmi çalışma saatleri dışında vergi incelemesi yapılmamasını isteme, vergi incelemesinin işyeri etkinliklerini aksatmamasını isteme, vergi incelemesinin yasal süreler içerisinde yapılmasını talep etme, vergi incelemesinin tamamlandığına ilişkin resmi bir yazı isteme, vergi inceleme raporlarının hukuka uygun yolla tebliğini isteme hakları olarak, sıralanabilecektir. Nihayetinde, vergi incelemesi sonrasında ise, mükellefler; cezalarda indirim, uzlaşmayı seçme hakkı, dava açma, şikâyet yoluna başvurma, yanılma halinin dikkate alınmasını isteme benzeri haklara sahip olacaklardır.

Yetersiz olan mevcut düzenlemelere yapılabilecek eklemelere öneri olarak, tasarlanacak yeni bir bildirge ile, mükellefe hak ve ödevlerinin de hatırlatılması gerektiğinden bahsedilebilecektir. Ancak, hazırlanacak yeni bildirgede, mükellef okur açısından anlaşılabilir ve basit bir dil kullanılması ve kolayca kavranabilecek bir organizasyon belirlenmesine özen gösterilmelidir.

Görüldüğü üzere hem Bakanlığın hem Vergi Denetleme Kurulu Başkanlığı'nın inceleme sürecinde mükelleflerin hak ve ödevleri adına çeşitli çalışmalar yaptığı dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar ışığında her geçen gün, mükelleflerin hak ve ödevleri hakkında daha doğru bilgi sahibi olması beklenen bir durum olmakla birlikte, mükellef haklarının daha iyi bir konuma gelebilmesi adına bu çalışmaların devam etmesinde fayda bulunmaktadır. Bahsedilen çalışmalar ışığında; mükelleflere verilecek hak ve ödevlerin kâğıt üzerinde kalmaması, uygulanabilir düzenlemeler yapılması ve söz konusu düzenlemelerin hayata geçirilmelerinin sağlanması gerekliliği ortadadır. Verilen bu haklara ise hem idarece hem de mükelleflerce, yalnızca vergilendirme değil aynı zamanda vergi incelemesi sürecinde de riayet edilmelidir. Bahsedilen koşulların sağlanması ile mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunun ve vergi bilincinin artacağı ilaveten etkin bir vergi incelemesi yapılmış olması sağlanacaktır. Aksi takdirde, mükellefler için inceleme süreci her zaman çekindikleri ve üzerlerinde manevi baskı hissettikleri bir süreç olarak kalmaya devam edecektir.

# AMERİKADA AVUKATLIK MESLEĞİ



**Av. Ali Alp KARABAY**

*Hukuki Mücadele Derneği Önceki Dönem Yönetim Kurulu Üyesi*

Amerikan hukuk sistemini Kıta Avrupası'ndan ayıran büyük farklılıklar var, hakim kararlarının bağlayıcılığı bunların başında geliyor. Ancak hukuk pratiğindeki farklılıklar bununla sınırlı değil; hukuk eğitimi, avukatlık mesleğine giriş ve artık bu mesleğin bir parçası haline gelen günlük uygulamalar da farklılık gösteriyor.

Amerika'da temel hukuk eğitimi Türkiye'nin aksine lisans değil yüksek lisans olarak kurgulanmıştır. Bu sebeple lise mezuniyeti sonrasında hukuk fakültesinde eğitim görmek isteyen öğrenciler öncelikle dört yıllık farklı bir üniversite bölümünden mezun olmak zorundadır. Hukuk fakültesi öncesinde genel olarak eşit ağırlık ve sözel bölümler tercih ediliyor olsa da bu konuda bir zorunluluk yoktur, pek çok mühendislik öğrencisi de eğitimini tamamladıktan sonra hukuk fakültesine eğitimine başlamaktadır. Hatta mühendislik ve fen bilimlerinde bir lisans derecesine sahip olmak patent hukuku gibi bazı alanlarda çalışmak için bir tercih sebebi ve bazen gereklilik olabilmektedir. Hukuk fakültesinin lisans düzeyinde öğrenci kabul etmiyor oluşu yer yer eleştiriliyor olsa da, hukuk gibi zihinsel olgunluğun ve hayat tecrübesinin önemli olduğu bir alanda mesleğe yeni atılan hukukçuların bu açıdan daha iyi bir düzeyde olmasına katkı sağlamaktadır.

Amerika'da temel hukuk eğitimi üç yıl sürmekte (JD) ve öğrenciler bu üç yıl boyunca devlet/vakıf üniversitesi ayrımı olmaksızın yüksek miktarda eğitim ücreti ödemektedir. Üniversite ücretleri ve yaşam masrafları için kredi çekilmesi çok yaygın bir uygulamadır ve bu sebeple hukuk fakültesi mezunlarının ortalama \$160.000 dolar kredi borcu bulunmaktadır. Bu borç yükü pek çok hukuk fakültesi mezununun kariyer planlarını etkilemekte, onları meslek yaşamlarının ilk yıllarında yüksek maaşlı işleri tercih etmeye yöneltmektedir. Kredi borçlarını tamamen ödeyen avukatlar kariyer seçimlerini daha özgürce yapmakta, mesleki tatmin sağlayan ve daha iyi bir iş yaşamı/özel yaşam dengesi vadeden işlere öncelik verebilmektedir.

Amerikada hukuk eğitimini tamamlayan her avukat adayı çalışmak istedikleri eyaletin öngördüğü şekilde gerçekleşen sınavlara girmek ve başarılı olmak zorundadır. Bu uygulamaya dair ayrıntılar her eyalette değişmekle birlikte genel olarak avukat adayları tarafından geçilmesi gereken iki temel sınav bulunmaktadır; profesyonel sorumluluk (etik) sınavı ve eyalet baro sınavı. Profesyonel sorumluluk sınavı çoktan seçmeli bir sınavdır, baro sınavlarına göre görece kolaydır ve her sene üç defa düzenlenir. Bu sınavda avukatlık mesleğinin temel ilkeleri ve uyulması gereken etik kurallar sorulur.

Eyalet baro sınavları ise her sene şubat ve temmuz aylarında olmak üzere iki defa yapılır, çoktan seçmeli ve yazılı kısımlardan oluşup iki veya üç tam gün sürer. Eyalet baro sınavlarında hem federal hukuk hem de eyalet hukukuna dair sorular sorulabilir, sınav derin bir hukuk bilgisi ve muhakeme yeteneği gerektirmektedir. Yabancı avukat adaylarının İngilizceye olan hakimiyeti hem sınava hazırlık aşamasında hem de sınav esnasında çok önemlidir. Hukuk fakültelerinden Mayıs ayında mezun olan adaylar Temmuz ayında gerçekleştirilecek sınav için yoğun bir tempo ile iki ay boyunca çalışır.

Peki Türkiye'den alınmış bir hukuk fakültesi diploması Amerika'da avukatlık yapmak için yeterli midir ve denklik şartları nelerdir? Amerika'nın çok eyaletli yapısı bu sorunun birden fazla cevabı olmasına sebep olmaktadır. Yabancı avukatlar tarafından tercih edilen büyük eyaletler (Newyork, Kaliforniya vs.) Amerika'dan alınmış bir hukuk yüksek lisans derecesini (LL.M.) baro sınavına girebilmek için yeterli koşul olarak kabul etmektedir. Eyaletler hukuk yüksek lisansı boyunca belirli derslerin alınmasını şart koşabilir. Yüksek lisansları devam ederken baro sınavına başvuran adaylar eğitimlerinin sonunda sınava katılmaya hak kazanır. Daha küçük olan ve yabancı avukatların yaygın olmadığı bazı eyaletler baro sınavına girebilmek için üç yıllık temel hukuk eğitiminin Amerika'da tamamlanmasını adaylara şart koşabilmektedirler.

Yargılama giderleri ve avukatlık ücretlerinin yüksek olması pek çok uyuşmazlığın yargıya taşınmadan taraflar arasında çözülmesine olanak tanımaktadır. Bu durumun diğer bir yansıması ise önleyici hukuk hizmetlerine talebin fazla olmasıdır. Müvekkiller bir uyuşmazlığın çıkmasını beklemeden avukatlara danışıp hukuki riskleri asgari seviyeye indirmeye çalışmaktadır.

Hukuken avukatlık sözleşmesi için bir şekil şartı öngörülmüş olmasa da avukatlar müvekkilleriyle aralarında yazılı bir sözleşme olmadan çok istisnai durumlar dışında çalışmaya başlamazlar. Bu sözleşme taraflar arasındaki temsil ilişkisini düzenlediği gibi mahkemeye sunulduğu takdirde vekaletname görevi de görmektedir.

Her eyaletin kendi barosu vardır ve kendi sınırları içerisinde avukatlık yapmak için genel kural o baroya üye olmaktır. Belirli şartları sağlayan tecrübeli avukatlar farklı eyalet barolarına kabul edilirken genellikle daha hızlı süreçlerden ve hafifletilmiş kabul şartlarından faydalanır.

Amerika'da avukatlık pratiğini Türkiye'den farklı kılan en önemli iki faktör reklam yasağının olmaması ve şirketleşmeye izin verilmesidir. Avukatlar akla gelebilecek pek çok yöntemle kendi reklamlarını yapabilirler. Bu reklamlarda baroların öngördüğü kurallara uygun olmak zorundadır. Bu kuralların içinde müvekkil adaylarını yanıltmamak ve onlara yanlış bilgi vermemeyi sayabiliriz.

Avukatlara tanınan reklam serbestisinin kaynağı 1975 yılında verilen bir Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi kararına dayanmaktadır. Söz konusu mahkeme kararı avukatların reklam yapmasını yasaklayan Arizona Eyalet Mahkemesi kararını anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle bozmuş ve avukatların reklam yapmasının önünü açmıştır. Avukatların reklam yapıyor olması yargı sisteminin yükünü arttırdığı gerekçesiyle eleştirilmişse de günümüzde artık tartışılmayan kabul gören bir konudur. Yazılı ve görsel medyada pek çok yaratıcı ve renkli avukat reklamıyla karşılaşılabilir, her ne kadar bunlardan bazıları mesleki ciddiyet ile bağdaşmıyor olsa da istisnai durumlar haricinde barolar tarafından yaptırım uygulanmaz.

Avukatlık bürolarının şirketleşmesine ve şube açmasına izin verilmesi Türkiye'ye kıyasla avukat sayısı ve maddi imkanlar bakımından çok daha büyük büroların ortaya çıkmasına olanak tanımaktadır. Bu sebeple Türkiye şartlarında büyük olarak kabul edilen pek çok avukatlık bürosu Amerika şartlarında küçük ve orta ölçekli bir büro olarak tanımlanmaktadır.



# KAT MÜLKİYETİ KANUNU'NA GÖRE ORTAK GİDER ALACAĞI'NIN HUKUKİ DURUMU



**Av. Buse Nur Mantar**

*Hukuki Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi*

Bilindiği üzere site, apartman, rezidans, iş merkezi, AVM vb. gibi her ana taşınmazın belli başlı ortak alan giderleri bulunmaktadır. Bu ortak alanlar için yapılan masraf, harcama ve hizmetlerin bedeli kat maliklerinin tümü tarafından karşılanarak finanse edilmektedir. Bunun sonucu olarak da her malikin ortak kullanıma tabi olan yerlerin kullanılması, onarılması gibi hususlarda doğacak olan masraflara katlanma yükümlülüğü doğrultusunda her ay aidat ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ana taşınmaz, kat maliklerinin veya sorumlu sakinlerinin vereceği gider karşılığı avansla ısıtma, temizlik, bakım, onarım, kapıcı ücreti gibi harcamalarını karşılayıp ayakta durur ve bu nedenle herhangi bir kişi veya zümre adına kâr veya başka bir biçimde yararlanma amacı güden bir ticari işletme değil, bir dayanışma ve komşuluk topluluğudur. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 12.06.2002 tarih ve 2002/18-474/514 sayılı Kararı) Kat malikleri ortak alanlar üzerinde kullanma hakkından ya da faydalanmaya lüzum veya ihtiyacı olmadığını ileri sürmek suretiyle bu giderleri ödemekten kaçınmak imkânı bulunmamaktadır.

Genel giderlere hangi oranlarda katılım sağlanacağı ile ilgili yasal hükümler 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu kapsamında açıklanmaktadır. Bu kapsamda kanunun kat maliklerinin borçlarına ilişkin olan hükümleri bağımsız bölümlerdeki kiracılara ve oturma hakkı bulunanlara ya da bağımsız bölümden bir şekilde sürekli olarak faydalananlara uygulanmaktadır. 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'nun 20. Maddesinde; Kat maliklerinden her biri aralarında başka türlü anlaşma olmadıkça kapıcı, kaloriferci, bahçıvan ve bekçi giderlerine ve bunlar için toplanacak avansa eşit olarak; ana gayrimenkulün sigorta primlerine ve bütün ortak yerlerin bakım, koruma, güçlendirme ve onarım giderleri ile yönetici aylığı gibi diğer giderlere ve ortak tesislerin işletme giderlerine ve giderler için toplanacak avansa kendi arsa payı oranında katılmakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Ortak giderlere katılmayan kat maliklerine, diğer kat maliklerinden her biri ya da yönetici tarafından yönetim planına, 634 Sayılı Kanun'a ve genel hükümlere göre dava açılabilir ve icra takibi yapılabilir. Kanuna göre yönetici, ortak gider borcunu ödemeyen taşınmaz malikinden ya da kira sözleşmesine dayalı olarak taşınmazda oturan kiracısından ya da müteselsil sorumluluk kapsamında hem taşınmaz malikinden hem de kiracıdan birlikte olarak borcun ödenmesini isteyebilir. Yönetim, bunlardan birisi ya da her ikisi hakkında dava veya takip yoluna girme hakkına sahiptir. Öyle ki ödenmeyen aidat alacakları için icra takibi aşamasına geçmeden önce yönetimin ihtar göndermek

zorunluluğu dahi bulunmamaktadır. Dolayısıyla alacakların tahsili için 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun 37. Maddesi uyarınca ihtarname, uyarı mektubu vb. bir belgenin gönderilmesi dahi yasal bir zorunluluk değildir.

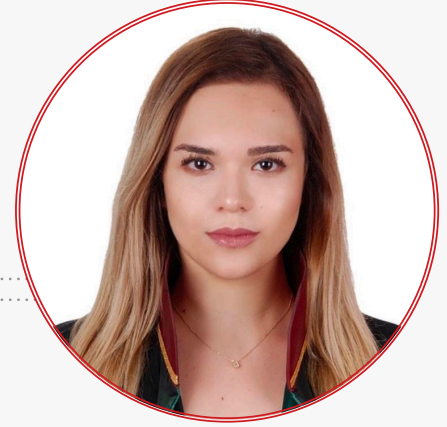
634 sayılı kanunun emredici hükümleri karşısında kat maliki yönünden gider avansının ödenmesi yönündeki koşullar oluşmuşsa söz konusu yükümlülüğün gecikmesi durumunda gecikme tazminatı da ödenmesi gerekecektir. Zira Kanunu'nun 20. Maddesi Gider ve avans payının tamamını ödemeyen kat maliki ödemede geciktiği günler için aylık yüzde beş hesabıyla gecikme tazminatı ödemekle yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır. Ödenmemiş olan ortak gider borçlarına uygulanan aylık %5'lik gecikme tazminatı kat maliki ve kiracılar için kabul edilemez bir durum olarak görülse de, aslında hukuken hakkaniyetli ve borcunu ödeyen diğer kat maliklerini koruyan bir uygulamadır. Zira ortak gider borcunu ödemeyerek kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmeyen kat malikleri yönetimin idaresi için yapılması gereken giderleri yapmayarak düzeni sekteye uğratmaktadır. Dolayısıyla yönetimin bir takım hizmetlerinin aksamaması için de aidatların zamanında ödenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kanun koyucunun ortak gider borçlarını ödemeyenlere ilişkin gecikme tazminatı hükmü hukuken ve vicdanen yerinde bir hükümdür.

Hükümde düzenlenen yüzde beş gecikme tazminatı hem temerrüt faizi hem de cezai içeren bir tazminattır. Faiz kavramıyla karıştırılmaması gereken bu kavram kat mülkiyet kanunundan kaynaklı özel bir durumdur. Gecikme tazminatı, asıl alacağın gününde ödenmemesi durumunda geç ödemedenden dolayı alacaklının gerçekleşeceği kabul edilen zararının karşılığıdır. Faiz ise alacaklının zararının olup olmadığını dikkate almayan "temerrüt" karşılığıdır ( Yargıtay 18. Hukuk Dairesi'nin 04.12.2014 tarihli 2014/18325 E., 2014/17518 K. Sayılı kararı)

Yönetim borcunu ödemeyen herhangi bir kat malikine karşı kesinleşmiş işletme projesi için hiç bir ihtaratta bulunmaksızın tamamen kanundan kaynaklı olarak aylık yüzde beş gecikme tazminatını uygulayabilir. Dolayısıyla ortak gider borcunun ödemede gecikilen günlerin belirlenerek bu günler için aylık yüzde beş hesap ile gecikme tazminatının hesaplanması gerekecektir.

634 Sayılı kanundan kaynaklı olarak uygulanan gecikme tazminatı bir faiz olmamakla birlikte aksine yasadan gelen tazminat niteliğindedir. Gecikme tazminatı asıl alacağın gününde ödenmemesi durumunda bu geç ödemedenden dolayı alacaklının gerçekleşeceği kabul edilen zararının karşılığıken faiz ise alacaklının zararı olup olmadığını dikkate almayan yerine getirmeme halinin bir karşılığıdır. Dolayısıyla da bu iki kavram farklı olduğundan talep varsa hem gecikme tazminatına, hem de yasal faize beraber hükmedilmelidir (Yargıtay 18. Hukuk Dairesi'nin 22.02.2016 tarihli 2015/7375 E., 2016/2813 K. Sayılı kararı) Dolayısı ile ortak gider borcunu yerine getirmemiş olan bir bağımsız bölüm malikine karşı icra takibi yoluna girilmişse yapılan takipte alacaklının iki türlü talebi birlikte isteme hakkı olacaktır. Bunlar yasal faiz ve gecikme tazminatı talebidir. Yapılan takipte talep yasal faiz için senelik yüzde 9'dur; gecikme tazminatında ise bu talep aylık yüzde 5 olarak düzenlenmiştir. Bunun yanında ayrıca 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'ndan kaynaklanan ihtilaflara bakan Yargıtay 18. Hukuk Dairesi'nin yakın tarihli kararlarına göre, gecikme tazminatı faiz niteliğinde olmadığından gecikme tazminatına temerrüt tarihinden itibaren yasal faizin de hükmedilmesi söz konusu olacaktır.

# İŞ HUKUKUNDA KÖTÜNİYET TAZMİNATI



**Av. Ezgi Dilara GÖKÇE**

*Hukukî Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi*

İş hukuku açısından kötüniyet tazminatı; iş güvencesi kapsamında bulunmayan ancak belirsiz süreli olarak çalışan işçinin iş akdinin, işveren tarafından bildirimli olarak sona erdirildiği hallerde ve işverenin kötüniyetli olması durumunda istenilebilen özel bir tazminat türüdür.

Kötüniyet tazminatı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda aynı kanunun 18,19,20 ve 21. maddelerinin uygulama alanı bulmadığı durumlarda; işçinin iş sözleşmesi, fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilmişse, işçiye İHBAR SÜRESİNİN ÜÇ KATI tutarında kötüniyet tazminatı ödenecektir. İhbar süresi ise işçinin çalıştığı iş yerindeki kıdemine göre belirlenecektir.

Burada değinilmesi gereken ilk husus, eğer işçinin iş sözleşmesi ihbar süresine uyulmadan kötüniyetle feshedilmişse kötüniyet ve ihbar tazminatının aynı anda istenebileceğidir. (İlgili karar için bkz: 9. H.D. 2008/11911 E. 2008/11805 K.)

Bununla beraber kötüniyet tazminatının istenmesi, ihbar tazminatının da istenildiği anlamına gelmemektedir. Dava dilekçesinde ayrıca ve açıkça ihbar tazminatının istendiğinin de belirtilmesi gerekecektir.

**Kötüniyet tazminatıyla birlikte istenmeyecek olan tazminat türü ise sendikal tazminattır.** Bunun sebebi; sendikal tazminatın, kötüniyet tazminatının özel bir türü olmasıdır. (İlgili karar için bkz: 9. H.D. 2011/17360 E. 2011/10837 K.)

Kanunda kötüniyet tazminatına hak kazanabilmek için, iş yerinin iş güvencesi kapsamında olmaması gerektiği açıkça belirtilmiştir. İşçi, işçi güvencesi kapsamında ise yine kötüniyet tazminatı ödenmeyecektir. Örnekleyecek olursak iş sözleşmesi kötüniyet ile feshedilen bir işçinin kötüniyet tazminatı alabilmesi için; 30'dan az sayıda işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışması yahut çalıştığı yerde 30'dan fazla işçi varsa burada 6 aydan az çalışmış olması gerekecektir. İş güvencesi kapsamında olan bir işçi, iş sözleşmesi kötüniyetle feshedilmiş olsa dahi kötüniyet tazminatına hak kazanamayacaktır.

İş güvencesi kapsamında kalan işçinin, bir aylık süre içerisinde dava açmadığı durumlarda; fesih geçerli hale geleceğinden, geçersiz feshin bir sonucu olan kötüniyet tazminatı da istenemeyecektir. İş güvencesi kapsamındaki işçinin kötüniyet tazminatı istememesinin temelinde; bu

kapsamındaki işçinin, işe iade ve feshin geçersizliği olanaklarından yararlanabiliyor olması yatar. Yargıtay'ın yerleşik kararlarında da bu husus pek çok kez belirtilmiştir.

**İş güvencesi kapsamındaki işçi işe iade davası açmış, dava kabul edilerek kesinleşmiş ve davacı yararına işe başlatmama tazminatına karar verilmiştir. Ayrıca kötüniyet tazminatına da hak kazanma olağanı yoktur. (9. H.D. 2007/14057 E. 2008/6618 K.) Benzer karar için 9. H.D. 2006/36771 E. 2007/372 K.**

Kötüniyet tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulur yani mefhumu muhalifine bakacak olursak belirli süreli sözleşmelerde kötüniyet tazminatı ödenmez.

Kötüniyet tazminatı kazanılmasına sebebiyet verecek durumları; işçinin bir davada işveren aleyhine tanıklık yapması yahut bizatihi kendisinin işverene karşı dava açması, sigortasız işçi çalıştıran işvereni ilgili kurumlara bildirmesi ve sair durumlar üzerine gerçekleşen fesih olarak örnekleyici olarak sayabiliriz.

Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir diğer durum ise feshin kötüniyetle yapıldığını işçinin ispatlaması gerektiğidir. Bunun üzerine işverene düşen yük ise; feshin işçinin belirttiği nedenlerle değil geçerli ve haklı sayılacak başka nedenlerle yapıldığını ispatlamak olacaktır.

Kötüniyet tazminatı tazminatına hükmedilebilmesi için yapılan feshin işveren tarafından ve kötüniyetli olarak yapılması gerekmektedir. Nitekim işçi, iş akdini haklı sebeple feshettiğinde; bu şartlar sağlanmadığından kötüniyet tazminatından söz etmek de mümkün olmayacaktır.

Bununla birlikte işveren tarafından yapılan her fesih de kötüniyet tazminatını gerektirmeyecektir. Fesih sırasında taraflar arasında yaşanan salt tartışma, tarafların birbirine küfür etmesi gibi olaylar feshin kötüniyetli olarak yapıldığı hususunda delil niteliği taşımaz. Kötüniyet tazminatından söz edebilmek için fesih nedeninin araştırılması ve usulünce ispatlanması gerekir.

Günümüzde kötüniyet tazminatıyla ilgili olarak sıkça merak edilen bir soru ise emekliliğe hak kazanıldığı durumlarda işçinin kötüniyet tazminatına hak kazanıp kazanmayacağıdır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına baktığımızda "emekliliğe hak kazanan işçinin prim gün sayısı dolmadan işten çıkarılması" kötüniyetli fesih olarak değerlendirilmediği görülmektedir. Yargıtay bu görüşün gerekçesini <> davacının prim gün sayısını doldurduktan sonra emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip etmeyeceğinin belli olmaması" olarak açıklamıştır.

Kötüniyet tazminatına vücut veren ve vermeyen durumları açıkladığım bu yazıda son olarak raporlu olan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesine değinmek istiyorum. Raporlu olan işçinin, rapor süresi sona erdiğinde işverence işe başlatılmamak suretiyle sözleşmesinin ihbarsız olarak feshedilmesine sıkça rastlıyoruz. Benim de katıldığım görüş; bu hallerde kötüniyet tazminatına hükmedilmesidir. Zira işletmenin küçülmeye gitmesi, işçinin performans düşüklüğü, kanunda haklı sebep olarak sayılan sebeplerden birinin varlığı bulunmaksızın işçinin rapor alıp bu sürenin bitiminde iş akdinin feshedilmesini kanaatimce kötüniyetli fesih olup işçi bu hallerde kötüniyet tazminatına hak kazanmalıdır.

Özet ile kötüniyet tazminatına hükmedilmesini istemek için öncelikle kanunda sayılan şartların gerçekleştiğinden emin olup sonrasında somut olaydaki fesih nedenini ispatlamanız ve bunları benzer Yargıtay kararları ile beraber değerlendirerek dilekçenizde açıklamakta yarar vardır.

# İŞ HUKUKU AÇISINDAN PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)



**Av. Tefik ALAFTAR**

Hukuki Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Üyesi

Günümüzde çalışma hayatında en çok karşılaşılan olayların başında gelen ve çalışanlar için sosyal bir risk haline gelen psikolojik taciz hususu iş hayatında önemli bir problem olarak göze çarpmaktadır. Psikolojik taciz, diğer bir adıyla Mobbing olgusu, ülkemizde de son dönemlerde fazlaca gündeme gelmekte ve uyuşmazlık sayısı bu doğrultuda artmaktadır. Belirtmek gerekir ki, bir işyerinde psikolojik taciz (Mobbing) riski ortaya çıktığında, çalışanların onurunun zedelenmesi gündeme gelecek ve buna bağlı olarak ciddi ekonomik, sosyal ve psikolojik problemler ortaya çıkacaktır. Bu sebeple psikolojik taciz (Mobbing) konusuna gerekli önem verilmeli ve bu tür kişilik haklarını zedeleyici davranışlar en aza indirgenmeye çalışılmalıdır.

İşyerinde Mobbing kavramına her hukuk sistemi değişik tanımlamalar getirdiği gibi bu hukuk sistemlerinde tek bir tanımdan da bahsetmek mümkün değildir. Psikolojik tacizin geniş ve karmaşık yapısı düşünüldüğünde esasen Mobbing, tek bir tanıma da müsait değildir. Bu bağlamda Mobbing, birden çok nedenden kaynaklanabildiği gibi mağdur yönünden de çeşitlilik göstermektedir. Belirtmek gerekir ki Mobbing, İngilizcede "Mob" ve Latince de kararsız kalabalık anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türemiştir. Türkçe anlamı olarak da psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, taciz etme ve psikolojik baskı gibi tabirlerin kullanıldığı gözlemlenmektedir. Yargıtay kararlarında da tabir olarak en çok Mobbing terimi kullanılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun (2012/9-1925 E. 2013/1407 K. sayılı) bir kararında da Mobbing tanımı şu şekilde yapılmıştır: "...Türk Hukukunda psikolojik taciz (Mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan 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 fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir...".

Bahsetmek gerekir ki, işyerinde karşılaşılan her türlü kötü ya da olumsuz bir davranış, ortada psikolojik tacizin (Mobbing) olduğu anlamına gelmemektedir. Mobbing'in sistematik olarak çalışana yıldırma ve işyerinden ayrılmasına kadar götüreceği bir psikolojik baskı olgusu olduğu düşünüldüğünde bu eylem, benzer sayılabilecek davranışlarından farklılık göstermektedir. Bu sebeple de Mobbing kavramının sınırlarını belirleyebilmek için, "Ayrımcılık Yasağı", "İşyerinde Cinsel Taciz", "Zorbalık/Rahatsız Etme", "İşyeri Stresi" gibi kavramların tespiti iyi yapılmalıdır.



Mobbing davranışlarını beş ayrı grupta incelemek mümkündür. Bunları kısaca belirtmek gerekirse, iletişimi ve kendini ifade etmeyi etkileyen davranışlar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, meslek onuruna ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar şeklindedir. Bu davranışlardan her biri Mobbing'in oluşması bakımından tek başına yeterlidir, hepsinin bir arada bulunmasına gerek yoktur. Bununla birlikte kişi hakkında asılsız dedikodu yaymak, onun dünya görüşüyle alay etmek, kendini güvensiz hissetmesi için elindeki işleri almak, işyerindeki saygınlığını ve kariyerini sarsmak için üstesinden gelemeyeceği işler teslim etmek gibi davranışlarda bir işyerinde en çok rastlanan Mobbing vakıalarıdır. Genel olarak Mobbing eylemlerini, kişinin işyeri ve çalışma şartlarını ağırlaştırarak onun üzerine aşırı yüklenilmesi durumu olarak da belirtebiliriz. Ayrıca bir başka Mobbing şekli olarak cinsel tacize de günümüzde rastlanmaktadır. Fail bu tip eylemler ile mağdurun işyerinden ayrılmasına sebebiyet vermekte ve bunu bir araç olarak kullanmaktadır.

Türk Hukukunda Mobbing'e karşı Anayasa'da, Medeni Kanun'da, Borçlar Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve Ceza Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler yer almakta olup söz konusu hükümler ile Mobbing'e karşı hukuki koruma sağlanılmaya çalışılmıştır. Örneğin 1982 Anayasası'nın başlangıç bölümünün 6. fıkrası, 12, 17, 20, 24 ve 49. maddelerinde Mobbing konusunda hukuksal koruma sağlayan hükümlerin varlığından söz edilebilecektir. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük ilkesi ve 3. maddesinde ki iyi niyet kuralıda önemli düzenlemeler olarak göze çarpmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da ilk kez Mobbing hakkında düzenleme yapılmış ve kavram olarak bu husus psikolojik taciz olarak adlandırılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. ve 24. maddelerinde de Mobbing'e ilişkin (ona uygulanabilecek) çeşitli düzenlemeler yapılmış ve bu psikolojik taciz eylemlerine karşı hukuki koruma sağlanılmaya çalışılmıştır. Son olarak Türk Ceza Kanunu'nda direk Mobbing'e yönelik bir suç tipi belirtilmemişse de Mobbing'in çeşitli görünüm hallerine ilişkin psikolojik taciz vakasına uygulanabilecek ceza yaptırımları bulunmaktadır. Örneğin; hakaret, cinsel taciz, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, eziyet gibi...

İşyerinde psikolojik tacizin (Mobbing) hukuksal sonuçlarına değinmek gerekirse, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır. Söz konusu Kanun'un 13. maddesine göre bu haktan bahsetmek mümkün olabilecektir. Nitekim işyerinde gerçekleşen Mobbing vakası çoğu zaman, işçinin ruhsal ve fiziksel kimyasını bozacak nitelikte acil ve hayati bir tehlike olarak göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda işçinin talebi üzerine haklı olduğuna karar verilip, gerekli tedbirler alınıncaya kadar işçi, çalışmaktan kaçınabilmelidir.

Haklı nedenle fesih hakkı açısından değerlendirmek gerekirse haklı nedenle fesih hakkı, iş ilişkisinin devamı kendisinden beklenemeyecek olan tarafa, mevcut iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İş Kanunu'nun 24. maddesinde de, işçinin haklı nedenle fesihle iş sözleşmesini sonlandırmasına imkân tanıyan haller sınırlı sayıda belirtilmiştir. Bunlar 'sağlık sebepleri', 'ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri' ile 'zorlayıcı sebepler'dir. Bu doğrultuda işçiye karşı yapılan sözlü veya fiili hareketlerin, iş ilişkisini çekilmez ve sürdürülmez hale getirdiğinin kanaatine varılırsa (Örneğin; Mobbing gibi) bu davranışlar haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olarak kabul edilmelidir. Belirtmek gerekir ki psikolojik taciz eylemleri, işçi açısından güven ilişkisini sarsan bir durum kabul edileceğinden, mevcut iş sözleşmesinin devamı işçi yönünden çekilmez hale gelecektir. Bu durum İş Kanunu madde 24'de belirtilen "ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri" doğrultusunda değerlendirilmelidir. Netice itibarıyla işçi, psikolojik taciz davranışlarına muhatap oluyorsa ve bu durum onun açısından çekilmez

bir hal niteliğinde ise iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Aynı zamanda İş Kanunu madde 24'te belirttiğimiz hallerden, işverenin eşit davranma borcu, cinsel taciz vakıası ve çalışma şartlarının uygulanmaması hallerinde de işçi, haklı nedenle fesih sebebine dayanabilecektir.

Belirtmek gerekir ki, *işyerinde çalışmakta olan işçi, psikolojik tacize (Mobbing) uğradığı gerekçesiyle, iş sözleşmesini haklı sebeplere dayandırarak feshetmiş ve aynı zamanda bir zarara da uğramışsa, genel hükümlere ve İş Kanunu madde 26'ya göre tazminat talep edebilecektir.* Bununla birlikte kıdeminin bir yılını doldurmuş olan Mobbing mağduru işçi, Mobbing faili olması sebebiyle iş sözleşmesi haklı nedenle işverence feshedilmemiş olması şartıyla, kıdem tazminatına da hak kazanabilecektir.

TBK'nın 49. maddesi "...Kusurlu ve hukuka 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..." hükmünü içermektedir. Bu madde doğrultusunda Mobbing'e maruz kalmış işçiler, maddi tazminat talebinde bulunabileceklerdir. Maddi tazminatın kapsamına uygulamada, tedavi giderleri, çalışma gücünün yitirilmesi sebebiyle maddi varlıkta ortaya çıkan azalma, psikolojik tacize gösterilen tepki nedeniyle uğranan zararlar, iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar gibi unsurlar dâhil edilmektedir. Manevi tazminat konusuna ilişkin ise TBK'nın 56. ve 58. maddelerinde bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Bedensel bütünlüğün zedelenmesi sebebiyle tazminat hususunda TBK'nın 56. maddesi, kişilik haklarının zedelenmesi sebebiyle tazminatta ise TBK'nın 58. maddesini incelememiz gerekecektir. Mobbing sebebiyle vücut bütünlüğü ve kişilik hakları ihlâl edilen çalışanlar TBK'nın 56. ve 58. maddesine göre uğradıkları manevi zararların tazminini talep ve dava edebilecektir. TBK'nın 56. maddesine göre açılan tazminat davasında hâkim, bedensel bütünlüğün uğradığı zarar için tazminat miktarını, olayın özelliklerini göz önünde tutarak takdir edecektir. Yine TBK'nın 58. maddesine gereğince, kişilik haklarının zedelenmesi sebebiyle açılan manevi tazminat davasında hâkim, tazminata, tazminatla birlikte veya tek başına, başka bir telafi yöntemine, saldırıyı kınayan bir karara ve bu kararın yayımlanmasına da karar verebilecektir.

Bunların yanında, yaşanan psikolojik taciz (Mobbing) sebebiyle mağdurun ölümle sonuçlanan intiharı da bu sürecin en ağır ve vahim neticesidir. Mobbing sebebiyle gerçekleşen intihar sonucu işçinin ölmesi durumunda, mağdurun desteğinden yoksun kalanlar için tazminat talep etme hakkı doğacaktır. İşçinin ölümüne, işverenin gözetme borcuna aykırı davranarak iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ihlal etmesi yol açmış ise, işçinin desteğinden yoksun kalanlar TBK md. 53/3 doğrultusunda tazminat talebinde bulunabilecektir. Nitekim belirtmek gerekir ki, işverenin maddi ve manevi tazminat sorumluluğunda işçinin, ortada haksız bir davranışın bulunduğunu ve bu davranış sebebiyle kendisinin zarara uğradığını, aynı zamanda yaşanan olay/davranış ve zarar arasında nedensellik bağının bulunduğunu ispat etmesi gerekecektir.

Türk Medeni Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde de psikolojik tacize (Mobbing) karşı bir takım hukuksal koruma sağlayıcı düzenlemelere yer verilmiştir. TMK'nın 24. maddesi ile kişilik hakkının korunmasına yönelik genel çerçeve çizilmiş, 25. maddede de bu doğrultuda açılacak davalara yer verilmiştir. Bunlar, saldırı tehlikesinin önlenmesi, sürmekte olan saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarıdır.

Bahsetmek gerekir ki psikolojik taciz, hiyerarşik anlamda yukarıdan aşağıya doğru olabileceği gibi aşağıdan yukarı doğru da olabilecektir. Yani kimi zamanlar astın, üste karşı veya diğer işçilere karşı Mobbing faaliyetlerinde bulunduğu da gözlemlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, bir işverenin

haklı nedenle feshe dayanarak işçinin iş sözleşmesini sonlandırması için Mobbing davranışlarının sadece kendisine yapılması gerekli değildir. İşçinin psikolojik taciz hareketlerini, işyerinde çalışan başka bir işçiye karşı yöneltmesi durumunda da işveren açısından haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Bu doğrultuda İş Kanunu'nun 25. maddesinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkına ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu madde de, işverene haklı nedenle fesih hakkı sağlayan haller şöyle açıklanmıştır: Sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması [İş Kanunu md. 25]. Burada belirtilen "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinin" içine psikolojik taciz davranışları da girmekle birlikte bu durum işverene haklı nedenle fesih hakkını kazandırmaktadır. Yargıtay'ın verdiği kararlarda da, işçinin personel müdürüne hakaret etmesi, bir işçinin başka işçi üzerine yürüyerek onu tehdit etmesi, aşçı yardımcısının aşçıbaşını itham edici söz ve hareketlerde bulunması, yemeğin kötü çıktığı şeklinde haber yayması da işverenin başka bir işçisine sataşma hâli olarak kabul edilmektedir. Bu tür hareketler de psikolojik tacize yönelik davranışlar olarak kabul edilebilir ve işverene haklı nedenle fesih hakkı kazandırır. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 25. maddesi II. fıkrası hükmünde, "...İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması..." ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri kapsamında sayılmıştır. Ayrıca, aynı hükmün "c" bendi de işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hâlinde de, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır. İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kanun maddeleri doğrultusunda kullanması, işçi açısından da bir takım neticeler doğuracaktır. Buna göre yukarıda bahsettiğimiz İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca gündeme gelme olasılığı bulunan maddi ve manevi tazminat hususu, bu sefer işçi açısından bir yükümlülük şeklinde ortaya çıkacak ve işveren bu kapsamda talepte bulunabilecektir. Yine ek olarak kişilik hakları ihlal edilen işveren, Mobbing mağduru işçilere tanınan TMK'nın 25. maddesinde belirtilen dava haklarına sahip olacaktır. Yani kişilik hakları saldırıya uğrayan işveren, saldırının önlenmesi, saldırının sona erdirilmesi ve hukuka aykırı saldırının tespiti davalarını açabilecektir.

Sonuç itibarıyla yapılan işin ve işyerindeki ortamın tetiklediği, taciz hareketlerinin faili ve mağdurunun kişilik özelliklerinin önemli bir etken olduğu, sürekli bir hal kazanmış baskı, şiddet, yıldırma davranışları ile çalışanın işyerinden ayrılmasını ve soğumasını amaçlayan psikolojik taciz diğer bir adıyla Mobbing, çalışanların kişilik haklarını, onurlarını ve saygınlığını zedeleyen ve tüm toplumu etkileyen kritik ve sancılı bir süreçtir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de son yıllarda psikolojik taciz (Mobbing) vakıaları artmış ve bu konu popüler hale gelmiştir. Bu doğrultuda psikolojik taciz (Mobbing) konusu Türk hukuk doktrininde tartışılmaya başlanmış ve bu amaçla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu gelişmeler ışığında da ilk düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde kendisini göstermiştir. Ancak bundan önce Yargı kararlarında psikolojik taciz (Mobbing) olgusuna yer verilmiş ve bu kapsamda kararlar vermeye başlanmıştır. Belirtmek gerekir ki psikolojik tacize (Mobbing) uğramış ve kişilik hakları zedelenmiş bir çalışanın yasal düzenlemeler doğrultusunda maddi ve manevi tazminat isteyebileceği ve bunun haricinde başka bir takım hukuki haklara sahip olduğunu söylemek doğru olacaktır. Psikolojik tacizle (Mobbing) mücadele etmek için alınacak tedbirler kapsamında, özellikle çalışanların bilinçlendirilmesi, bu konuda daha fazla yasal düzenlemeye yer verilmesi, olayların ispatı açısından işçi lehine kapsamlı düzenlemeler yapılması, gerekirse çalışanlara psikolojik destek sağlanması ve içtihatlar ile gerekli tedbirler alınmalı ve psikolojik taciz vakıaları en aza indirgenmeye çalışılmalıdır.



**Hukuki Mücadele Derneği'nin 13.03.2021 tarihinde gerçekleştirilen genel kurulunda Yönetim, Denetim ve Disiplin kurulları aşağıdaki şekilde oluşmuştur:**

**Yönetim Kurulu:**

Oğuzhan Buhur <i>Başkan</i>	Elif Yılmaz Ermiş <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Seyit Kıvanç Koç <i>Başkan Yardımcısı</i>	H.Ayça Mantuş <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Ertuğrul Onur <i>Başkan Yardımcısı</i>	Yuşah Bulut <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Taha Çalık <i>Genel Sekreter</i>	Tevfik Alaftar <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Mustafa Nazif Yıldız <i>Sayman</i>	Buse Nur Mantar <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Orhan Gür <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>	Ezgi Dilara Gökçe <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Kardelen B. Orkun <i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>	

**Denetleme Kurulu:**

Mustafa Kaymak <i>Başkan</i>
Özcan Selvi <i>Denetim Kurulu Üyesi</i>
A. Ata Gümüş <i>Denetim Kurulu Üyesi</i>

**Disiplin Kurulu:**

İ.Tolga Duruoğlu <i>Başkan</i>
Burcu Koçak <i>Disiplin Kurulu Üyesi</i>
Emre Yıldırım <i>Disiplin Kurulu Üyesi</i>

Göreve yeni başlayan Yönetim Kurulumuz, ilk toplantısını 27 Mart tarihinde gerçekleştirmiştir.



Göreve yeni başlayan kurullarımız 5 Nisan Avukatlar Günü'nde Anıtkabir'e ziyaret gerçekleştirmiştir.





Polis ve Bekçilerin Yetkileri Hakkında Temel Bilgiler



Arabuluculuk Çözüm Yöntemi Hakkında Bilgilendirme Videosu



Sigorta Başvurularında Dikkat Edilmesi Gereken Konular 2



Sigorta Başvurularında Dikkat Edilmesi Gereken Konular 1



Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Temel Bilgiler - 2



Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Temel Bilgiler - 1

 YouTube

**HUKUKİ MÜCADELE DERNEĞİ**

KANALIMIZA **ABONE** OLMAK İÇİN

KAREKODU OKUTUNUZ →







# E-Tahsilat ile yaptığınız tahsilatlar anında BaroKart hesabınızda!

Avukatlara Özel Ücretsiz Masrafsız POS!

Dilerseniz web sitenizden, dilerseniz cep telefonunuzdan kredi kartı ile tahsilat yapabilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi ve başvuru için;

[barokart.com.tr/etahsilat](http://barokart.com.tr/etahsilat)

BAROKART





# HUKUKİ MÜCADELE DERNEĞİ

## İLETİŞİM BİLGİLERİ

**Telefon** : (0312) 418 6337

**E-Posta** : hmd@hmd.org.tr  
hukukimucadele@gmail.com



hukukimucadele



hukukimucadele\_



hukukimucadele



hukukimucadelederneđi