

İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara İlişkin Medeni Usul Hukuku Sorunları*

Civil Procedural Issues Related to The Sexual and Psychological Harassment Disputes in The Context of Protecting The Rights of Employee's

Yrd. Doç. Dr. Tolga Akkaya

Öz

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, hizmet sözleşmeleri bakımından Kanunda açıkça işverenin işçinin kişilik haklarını koruması yükümlülüğü düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda düzenleme yapılmadan önce, işçinin kişilik haklarının korunması, işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamındaki borçlarından biri olarak değerlendirilmekteydi. Ancak, Kanunda açık bir düzenleme bulunmadığı için bu yükümlülüğün kapsamı ve sınırları konusunda tereddütler yaşanmaktaydı. Bu çalışmada, kısa bir süre önce yürürlüğe giren yeni Türk Borçlar Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde, cinsel ve psikolojik tacizden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin belirli usul hukuku sorunları incelenmiştir. Çalışmada, sırasıyla cinsel ve psikolojik taciz vakıalarında maddi hukuktan doğan haklar özetlenmiş, daha sonra adli yargıda açılacak dava türleri, görevli ve yetkili mahkeme, yargılama usulü, ispat ve deliller gibi usul hukukunun temel bazı konuları üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Cinsel Taciz, Mobbing, Topluluk Davası, İspat

Abstract

With the enactment of Turkish Code of Obligations Act (Law No. 6098) explicitly in terms of the employment contracts the employer's obligation to protect the personality rights of workers regulated. Protecting the

worker's personality rights has been considered as one of the depts of employer's within the scope of the protection of workers and the obligation to overseeing of workers before the new Code of Obligations came into effect. However, this obligation has not been regulated clearly by the law, there were suspicious about the scope and limits of doubts. In this article, significant Civil Procedural problems related to the sexual and psychological harassment disputes are examined in the frame of the new Turkish Code of Obligations, Civil Procedure Act, the Law on Labor Unions and Collective Bargaining Agreement that changed in a short period of time. In this article, respectively some basic issues as rights arising from civil law by sexual and psychological harassment cases are summarized, and then focused on the types of actions that filed in civil courts, the jurisdiction of the court, proceeding, proof and evidence.

Keywords: Sexual Harassment, Psychological Harassment, Mobbing, Class Action, Proof

Giriş

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte hizmet sözleşmeleri bakımından Kanunda açıkça işverenin işçinin kişilik haklarını koruması yükümlülüğü düzenlenmiştir. Esasen bu konuda Borçlar Kanunu'nda düzenleme yapılmadan evvel de işçinin kişilik haklarının korunması, işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsa-

Yrd. Doç. Dr. Tolga Akkaya, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, takkaya@anadolu.edu.tr

* Bu makale AÜSBD hakem değerlendirme sürecinden geçmiştir.

mındaki borçlarından biri olarak değerlendirilmekteydi¹, ancak açık bir düzenleme bulunmadığı için bu yükümlülüğün kapsamı ve sınırları konusunda tereddütler yaşanmaktaydı.

Kişilik ve kişilik hakları, sadece iş hukuku boyutuyla değil, Anayasal düzeyde², uluslararası alanda³ ve Türk Medeni Kanunu'nda yer alan genel hükümlerle korunma altına alındığı gibi, ceza hukukunda da kişilik haklarının ihlal edilmesinin suç teşkil ettiği haller ve bunların yaptırımları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu çalışmada maddi hukuk ve usul hukuku düzenlemeleri ışığında, iş ilişkisinde kişilik hakları ihlal edilen işçinin başvurabileceği hukuki yollar (çareler) ve bu yollara ilişkin usul hukukuna ilişkin belirli konular incelenmiştir.

Cinsel veya Psikolojik Taciz Yoluyla İşçinin Kişilik Haklarının İhlalinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk

Kişilik hakları, kişinin yaşama, sağlık, vücut bütünlüğü gibi maddi bedensel değerlerinin özgürlük, şeref, onur, giz alanı ve özel yaşam gibi manevi değerlerinin ve meslek, sanat ve ticari yaşama ilişkin iktisadi değerlerinin bütünüdür. İşçinin tarafı olduğu hizmet sözleşmesinde, onun kişisel özellikleri, karakteri, vasıfları, yetenekleri ve kişiliği en belirleyici unsurdur. Bu bağlamda iş ilişkisi bir sözleşme ilişkisi olmasının yanında insani boyutları olan bir ilişkidir⁴.

Bir iş ilişkisinde hizmet sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en dikkat çekici unsur, işin görülmesi sırasında işçinin işverenin otoritesi altında çalışması ve işverenin emir ve talimatlarına uyma zorunluluğunun bulunmasıdır. Bu tür bir iş ilişkisinde zayıf durumda olan işçinin sadece ekonomik yönden korunması yeterli olmadığından, büyük ölçüde işçinin kişiliğinin önemli bir ürünü olan emeğin korunabilmesi için işçinin kişiliğinin de korunması gerektiği kabul edilmektedir⁵.

Her ne kadar işçi kendi özgür seçimi ile hizmet sözleşmesinin tarafı haline gelmekten de işçi ve işveren arasında yasal bir hiyerarşi oluşması nedeniyle

kişiler arasındaki eşitlikten uzaklaşıldığından, işçinin kişiliğinin ve emeğinin korunabilmesi için işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmektedir. İşverenin yönetim hakkının sınırlarını ise bir yandan iş ilişkisinin niteliği, diğer taraftan ise hukukun temel ilkeleri ve kişilik hakları çizmektedir⁶.

Hizmet sözleşmesi kapsamında işveren bakımından aşağıdaki yükümlülüklerin var olduğu kabul edilmektedir. Bunlardan biri, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcudur. Buna göre, işveren işçiye yardımcı olmak, çıkarlarının zedelenmesini engellemek ve uğrayabileceği zararları önlemek için gerekli tedbirleri almalıdır⁷. İşverenin bir başka yükümlülüğü, eşit işlem borcudur. Buna göre, işveren işçilere eşit davranmalı ve eşit çalışma koşulları yaratmalıdır. İşçiler arasında dil, din, mezhep, cinsiyet, siyasi görüş, etnik köken veya diğer sebeplerle ayırım yapılmamalıdır⁸. Hem genel olarak koruma ve gözetme borcu hem de eşit işlem borcu kapsamında, işçinin kişiliğine bağlı değerleri olan bedensel ve ruhsal sağlığına, şerefine, özgürlüklerine, haysiyetine, özel yaşamına ve diğer kişilik değerlerine eşit ölçüde saygı gösterilmesi gerekir⁹.

Çağdaş demokrasilerde bireyselleşme, kişisel kimliklerin kabul edilmesi ve korunması, bireylerin farklılaşması, farklılıkların doğal kabul edilmesi ve zenginlik olarak görülmesi, bireylerin tercih özgürlüğüne sahip olması, her türlü ayrımcılığın (cinsiyet, ırk, renk, din, dil, siyasi görüş vb.) önüne geçilmesi gibi bireyi ön plana alan ve yücelten değerler yaşayan hukukun vazgeçilmez ilkeleri haline gelmiştir ve gelişmeye devam etmektedir. Türk hukukunda, bu gelişmelere katkısı olabilecek güncel gelişmelerden biri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile hizmet sözleşmelerinde işverene açıkça işçinin kişiliğini koruma borcunun yüklenmiş olmasıdır. Bu hükme göre,

"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.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

1 Mollamahmutoğlu, 2008, s. 530; Bayram, 2007, s. 557.

2 Anayasal temelleri için bkz. İlhan, 2010, s. 1180 vd.

3 Psikolojik taciz hakkındaki Avrupa Birliği düzenlemeleri hakkında bilgi için bkz. Güzel ve Ertan, 2007, s. 512 vd.

4 Aydın, 2002, s. 3.

5 Aktay vd., 2011, s. 111; Aydın, 2002, s. 48 vd., Bayram, 2007, s. 555.

6 Aydın, 2002, s. 52; Mollamahmutoğlu, 2008, s. 532.

7 Aydın, 2002, s. 60-61; Bayram, 2007, s. 554.

8 Aydın, 2002, s. 62.

9 Aydın, 2002, s. 66; Bayram, 2007, s. 553.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Yürürlüğe giren hükümden her ne kadar “mobbing” terimi kullanılmamaktaysa da, maddenin ilk fıkrasında zikredilen “psikolojik taciz” kavramı bir kişiyi iş yerinde yalnızlaştırmak, işyerinden uzaklaştırmak, sanki kişi o işyerinde yokmuş gibi davranmak amacıyla sürekli olarak ve sistematik biçimde tekrar eden düşmanca davranışlar olarak tanımlanabilecek mobbingi ifade etmektedir¹⁰. Psikolojik tacizin mağduru bir işletmede veya kurumda çalışan herhangi bir kişi, faili ise o işletmenin sahibi veya kurumun yönetici olabileceği gibi işveren vekilleri veya o işyerinde çalışan diğer bir işçi veya işçiler de olabilir.

Hukuk açısından bakıldığında, psikolojik taciz doğrudan işçinin kişilik haklarını ilgilendiren hukuki bir sorundur¹¹. Elbette psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan kronik stres, depresyon, post-travmatik

10 Kişiye uygunsuz ses tonu ile direktif verilmesi (örneğin sesini yükselterek azarlamak), zorbalık yapılması, aşağılanması, hiç görev verilmemesi veya üstesinden gelemeyeceği görevler yüklenmesi, pis işlerin veya ayak işlerinin verilmesi, kişinin haksız olarak uyarılması veya eleştirilmesi, önemli gelişmelerin dışında bırakılması, hakkında söylentiler çıkarılması, kontrol dışı tepki vermesi için kışkırtılması ve benzeri davranışlar (Friedman ve Whitman, 2002-2003, s. 249; Bozbel ve Palaz, 2007, s. 77; Bayram, 2007, s. 553) psikolojik taciz sayılabilir örneklerden bazılarıdır. Psikolojik taciz tanımları için bkz. Güzel ve Ertan, 2007, s. 511; Obergericht, 2. September 2004, ZBR.2004.44 (TC)

11 Bununla birlikte mobbing Avrupa’da hukuki bir kavram olarak ortaya çıkmış değildir. Ancak daha sonra, hukuk, mobbing olarak adlandırılan fenomenle ilgilenmeye başlamıştır (Friedman ve Whitman, 2002-2003, s. 251). Mobbing olarak adlandırılan davranışlar veya davranışlar bütünü eğer kişilik haklarına saldırı oluşturuyorsa, kişilik haklarının korunması ilkesinden kaynaklanan bir hukuki koruma talebi olarak bir anlam kazanabilir. Bu bağlamda, işletmede çalışanlar arasında veya işçi ve işveren arasında doğan her anlaşmazlık kişilik haklarının ihlali sayılmaz veya işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşması her halükarda mobbing olarak değerlendirilemez. Süreklilik arz eden düşmanlık, saldırı veya ayrımcılık oluşturan davranışlar işçinin kişilik haklarını onurunu ve sağlığını tehdit etmekteyse mobbing olarak adlandırılabilir (Dieterich vd., 2005, s. 230, 738a). Örneğin işveren yönetim hakkı kapsamında işin işçilere paylaştırılması, iş sürelerinin ve fazla mesailerinin belirlenmesi, işçilerin üzerlerinin aranması gibi düzenlemeler yaparken haklı bir sebep olmaksızın eşitliğe aykırı davranması halinde, bu durum eşitlik ilkesinin ihlali sayılabilir (Ertürk ve Gürsel, 2011, s. 441-441), eğer bu davranışlar sürekli ve sistematik olarak işçinin onurunu tehdit edecek şekilde ortaya çıkarsa mobbing olarak değerlendirilebilir.

stres bozukluğu gibi bedensel veya ruhsal sağlık sorunları dolayısıyla psikoloji, tıp, sosyoloji gibi bilim dalları, psikolojik tacizin etkileriyle yakından ilgilenebilir; ancak bu ilgi psikolojik tacizin nedenlerinin, nasıl gerçekleştiğinin, türlerinin ve insanlar üzerindeki etkilerinin araştırılması ve önlenmesi çerçevesinde kalmaktadır.

İşçinin kişiliğinin korunması bağlamında düzenlenen diğer bir kişilik hakkı ihlali ise cinsel tacizdir. Cinsel taciz, genel olarak cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı mağdur tarafından istenmeyen bir davranış ifade etmektedir¹². Amerikan hukukundan esinlenen bir sınıflandırmaya göre, cinsel taciz ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan biri düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri ortamının yaratılması, diğeri ise cinsel şantaj/gözdağıdır. Cinsel tacizin ilk türünde, işçinin çalışma koşullarını etkileyecek derecede ciddi ve ahlaksızca bir ortamın yaratılması durumu söz konusudur. Bir davranışın düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri ortamı yaratıp yaratmadığının belirlenmesinde, işyerinin özellikleri ile sosyal ve kültürel yapı dikkate alınmaktadır¹³. Cinsel tacizin bu ilk türünde, cinsel bir yarar sağlama koşulu aranmaksızın, cinsellik taşıyan öğelerle, işçilere -özellikle de kadın işçilere- baskı kurulması veya rahatsız edici bir ortam yaratılması söz konusudur. Bu tür cinsel tacizde, işyerindeki işveren veya diğer işçiler, başka bir işçiye elle, sözle, bakışlarla ve benzeri davranışlarla cinsel içerikli rahatsız edici davranışlarda bulunmaktadır. Bu tür cinsel tacizde, sürekli ve yaygın biçimde gerçekleşen davranışların, hangilerinin cinsel taciz sayılacağına belirlenmesi güç olduğundan, makul bir insanın bu tür davranışlara vereceği anlam da davranışın niteliğinin belirlenmesinde bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Ancak, bu ölçütün saptanması, subjektif bir değerlendirme içerdiğinden ve cinsel taciz davranışları işyeri koşulu haline geldiğinden pek kolay değildir. Cinsel şantaj ise, bir işçinin mesleki ilerlemesi, prim, ikramiye gibi imkânlardan yararlanabilmesi için cinsel gözdağına maruz kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu tür cinsel taciz ile mağdur mevcut konumunu korumak veya mesleki ilerleme olanaklarını kaybetmek ile cinsel taleplere razı olmak arasında bırakılmaktadır¹⁴.

Avrupa ülkelerinde de cinsel taciz büyük ölçüde Amerikan hukukuna paralel biçimde sınıflandırılmaktadır. Avrupa Birliği’nin ve bazı Avrupa ülkelerinin ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelerinde ise, cinsel taciz

12 Aydın, 2002, s. 91.

13 Özdemir, 2006, s. 85, 90.

14 Özdemir, 2006, s. 88, Bilgili, 2010, s. 35 vd.

cinsiyet nedenine dayalı ayrımcılık olarak nitelendirilmekle birlikte¹⁵, Avrupa hukuku bu bağlamda bir geçiş sürecindedir¹⁶. Türk hukukunda da cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendiren görüşler artmaktadır¹⁷. Kuşkusuz bu gelişmeler, cinsel tacizi aynı zamanda bir kişilik hakkı ihlali olmaktan çıkarmamaktadır.

Türk hukuku açısından değerlendirildiğinde, psikolojik veya cinsel taciz sonucunda doğan hukuki sorumluluklar kısaca aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Türk Medeni Kanunu açısından kişiliğin korunmasına ilişkin genel hükümlerin ihlali sayılarak ihlalin (saldırımın) durdurulması¹⁸, önlenmesi, tespiti¹⁹, tekrarlanmaması için gerekli tedbirlerin alınması ve ortaya çıkan maddi ve manevi zararların giderilmesidir (TMK m. 24 ve 25)²⁰.

Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri açısından haksız fiil (TBK m. 49) olarak değerlendirileceğinden²¹, kişilik hakkının zedelenmesi nedeniyle zarar

görene uğradığı manevi zararların giderilmesi için bir miktar paranın (tazminatın) ödenmesi (BK m. 58) ve bedensel zararları varsa (tedavi giderleri, gelir kaybı gibi) tazmin edilmesidir (BK m. 55, 55).

İş hukuku açısından ise, cinsel ve psikolojik taciz bakımından sorumluluğun dayanağı olan kanun hükümleri ve yaptırım türleri bakımından bir ayırım yapılabilir. Cinsel taciz bakımından hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda hem de Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan genel hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemede hüküm bulunmaktadır. İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddesine göre, işveren iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet vb. sebeplerle işçiler arasında ayırım yapamaz. Maddede ayrımcılık sayılan sebepler sınırlı sayıda olmadığından, bunlara benzeyen ve benzer etkiler doğuran diğer sebepler de ayrımcılık olarak değerlendirilebilir²². İş hukukunda, iş ilişkisinin devamı veya sona ermesi sırasında işçiye yönelik cinsel taciz davranışları aynı zamanda bir ayrımcılık olarak değerlendirilirse, cinsel tacize uğrayan mağdur işçi, bu madde kapsamında, dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ve ayrıca yoksun kaldığı hakların verilmesini talep edebilir. Bir görüşe göre, işçi ayrımcılık tazminatı yanında Türk Borçlar Kanunu hükümleri (TBK m. 417) çerçevesinde maddi ve manevi tazminat da talep edebilecektir²³. Cinsel taciz nedeniyle ödenmesi gereken tazminatlar dışında, işçinin yararlanabileceği diğer bir imkân, hizmet sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenen "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller" nedeniyle haklı nedenlerle derhal (bildirimsiz) fesih hakkını kullanmaktır. İş Kanunu'nun 24. maddesinde işverenin işçiye yönelik cinsel taciz davranışı ile işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişi tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirilmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması haklı ve bildirimsiz fesih sebebi olarak açıkça ifade edilmiştir. Bu bağlamda işveren, işverenin yakınları, işverenin müşterileri veya işverenin misafirleri gibi işyeri ile ilgili olan kişilerin psikolojik taciz davranışları işverenin sorumluluğunu doğurabilecektir²⁴.

Psikolojik taciz söz konusu olduğunda ise, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel hizmet sözleşmesi bakımından işverenin işçinin kişiliğini koruması yükümlülüğü kapsamında, sözleşmeye aykırılıktan

- 15 Yenisey, 2006, s. 74. Almanya Genel Eşitlik Kanunu'nun (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bkz. www.juris.de) 3. maddesinin 4. fıkrasına göre, cinsel taciz cinsel ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Avusturya Federal Eşitlik Kanunu'nun (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, Bkz. BGBl I Nr 66/2004 idF BGBl I Nr 82/2005) 46. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir kişinin işveren tarafından cinsel tacize uğraması cinsel ayrımcılık sayılmaktadır. İsviçre Federal Eşitlik Kanunu'nun (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, Bkz. www.admin.ch/ch/d/sr/151_1/) 4. maddesine göre, cinsel taciz ayrımcılığın türlerinden biri olarak kabul edilmektedir.
- 16 Friedadman ve Whitman, 2002-2003, s. 242; Özdemir, 2006, s. 90.
- 17 Özdemir, 2006, s. 90 vd. Psikolojik taciz davranışlarını da ayrımcılığın dramatik görünüşlerinden biri olarak değerlendiren görüş için bkz. Güzel ve Ertan, 2007, s. 549; Bayram, 2007, s. 560.
- 18 Bu davanın açılabilmesi için psikolojik taciz teşkil eden davranışların devam ediyor olması gereklidir (Bayram, 2007, s. 568). Mahkeme davayı kabul ederse, alınan ilama dayanarak İİK'na göre, ilamlı icra takibi yapılarak mahkemenin yasakladığı davranışlardan kaçınılması ve tekrarlanmaması için icra emri tebliğ edilebilir (İİK m. 30, II). İcra emrine muhalefet edilmesi halinde İİK m. 343'e göre çalışanın şikayet yoluna başvurması halinde icra mahkemesi tarafından üç aya kadar tazyik hapsine hükmedilebilir.
- 19 Psikolojik taciz davranışları sona ermiş ancak saldırının etkisi halen devam ediyorsa, bu durumun hukuka aykırılığının tespiti talep edilmelidir (Bayram, 2007, s. 569).
- 20 Bozbel ve Palaz, 2007, s. 73; Açılabilir davalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Bayram, 2007, s. 564 vd.
- 21 Psikolojik tacizde, psikolojik tacizi oluşturan olaylar zincirinde, münferit olaylar haksız fiil teşkil edebilir, ancak bu davranışlar tek başlarına haksız fiil olmasa dahi, bir araya gelerek kişilik haklarını ihlal ettiklerinde "sürecin bizatihi kendisi" haksız fiil sayılmalıdır (Bayram, 2007, s. 566).

22 Ertürk ve Gürsel, 2011, s. 434.

23 Bilgili, 2012, s. 47 vd.; Bayram, 2007, s. 561. İşverenin eşit davranma ilkesine uymamasının yaptırımları hakkında daha fazla bilgi için bkz. Ertürk ve Gürsel, 2011, s. 447 vd.

24 Bilgili, 2012, s. 56; İlhan, 2010, s. 1181 vd.

doğın sorumluluk hükümleri kapsamında maddi ve manevi zararların giderilmesi gerektiği açıkça düzenlenmiş (TBK m. 417) olmasına rağmen, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konuda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu'nun "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller" başlığı altında düzenlediği fesih nedenleri (4857 s. İş K. m. 24, II) sınırlı sayıda olmadığından, psikolojik taciz de öğreti ve yargı kararlarıyla bu tür davranışlardan sayılarak işçi bakımından hizmet sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal (bildirimsiz) fesih sebepleri arasında kabul edilmektedir²⁵. Hatta psikolojik tacizin işveren dışında işveren vekili, diğer işçi(ler) veya üçüncü kişiler tarafından yapılması ve işverenin bu tür davranışları engellemek için gerekli önlemleri almaması da işçi bakımından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmektedir²⁶. Zira psikolojik tacizin varlığı, iş ilişkisinin sürdürülmesini işçi bakımından çekilmez hale getiren önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir. Bir görüşe göre, cinsel taciz hallerinde talep edilebilecek ayrımcılık tazminatı, psikolojik taciz hallerinde de gündeme gelebilecektir²⁷.

Hizmet sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona ermesi sırasında, psikolojik veya cinsel tacize maruz kaldığı için kişilik hakları ihlal edilen işçilerin mahkemelere yöneltebileceği hukuki korunma olanakları kısaca yukarıda özetlendiği gibidir²⁸. Psikolojik veya cinsel taciz yoluyla kişilik hakları ihlal edilen işçinin talep edebileceği maddi ve manevi tazminatlar bakı-

mından farklı kanunlar ile tanınan hakların birbiriyle yarıştığını söylemek yanlış olmayacaktır. Cinsel veya psikolojik tacize maruz kalan işçinin hangi hakları talep edebileceğinin ayrıntılı incelemesi konumuz dışında kaldığından, aşağıda cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle işçi tarafından işverene karşı açılacak davalarda gündeme gelebilecek usul hukukuna ilişkin belirli konular üzerinde durulmuştur.

Medeni Usul Hukuku Bakımından Kişilik Hakları İhlal Edilen İşçinin Açabileceği Dava Türleri

Genel olarak

Medeni usul hukukunda yapılan klasik sınıflandırmaya göre, davalar mahkemeden istenen hukuki korunmanın türüne göre, eda davası, tespit davası, inşai dava olmak üzere üçe ayrılmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) ile hukuk hayatımıza giren belirsiz alacak davası ise esasen eda davasının özel bir türü olmakla birlikte²⁹, belirli özellikleri yönünden eda davalarından ayrıldığı için ayrı bir dava türü olarak da değerlendirilebilir. Hukuki korunma isteyen tarafın talep sonucuna göre ise terditli dava, seçimlik dava, objektif dava birleşmesi, kısmi dava ve mütelahik dava gibi özel dava türlerinden söz edilebilir³⁰. Bunların dışında 6100 sayılı HMK'da ilk kez düzenlenen topluluk davası da dava türlerinden biridir.

Psikolojik veya cinsel taciz nedeniyle kişilik hakları zarara uğrayan işçinin, saldırının durdurulması ve önlenmesi veya maddi ve manevi zararlarının giderilmesi için açacağı dava bir eda davası niteliğinde olacaktır. Zira, davacı talep sonucunda saldırının durdurulmasını, hukuka aykırı durumun ortadan kaldırılmasını, davalı işveren ve/veya işveren ile birlikte sorumlu olan kişilerin maddi ve manevi zararlarının giderilmesi için bir miktar parayı ödemeye mahkum edilmelerini talep eder. Usul hukuku açısından dikkat çeken husus, tazminat talebi için belirsiz alacak davası veya kısmi dava açılıp açılmayacağıdır. Diğer yandan güncel diğer bir konu, kişilik haklarının ihlali halinde topluluk davası açma imkanının mevcut olup olmadığıdır.

Belirsiz Alacak ve Tespit Davası

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeye-

25 Bilgili, 2012, s. 52; Bayram, 2007, s. 564.

26 İşveren tarafından gerekli önlemlerin alınması için işçinin talepte bulunma zorunluluğu bulunmadığı yönünde bkz. Bilgili, 2012, s. 55 vd.

27 Bayram, 2007, s. 565; Bilgili, 2012, s. 59 ve s. 62'de belirtilen yazarlar.

28 Cinsel veya psikolojik tacize maruz kalan kişilerin başvurabileceği imkanlar sadece dava açmakla sınırlı değildir. İşçi, taciz davranışlarının önlenmesi için işverene şikayette bulunabileceği gibi, tacizin işveren tarafından gerçekleştirilmesi veya işverenin diğer işçilerin tacizlerini engellemeye yönelik tedbirler almaması halinde, işvereni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne şikayet etme ve para cezası yaptırımını uygulanmasını sağlama imkanı da vardır (4857 s. İş K. m. 99, m. 105). Cinsel veya psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi, İş Kanununun 83. maddesine göre, sağlığını bozacak yakın ve acil bir tehlikenin bulunması halinde bu durumun giderilmesini talep etme ve işçinin sağlığı açısından tehlike teşkil eden durum ortadan kaldırılncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır (Bilgili, 2012, s. 78-82). İşçi, psikolojik veya cinsel tacize maruz kalması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna da başvurabilir. Zira, iş sağlığı kavramı işçinin ruhsal sağlığını da içinde barındırmaktadır. Kurul yoksa şikayetini bizzat işveren veya işveren vekiline iletmelidir (Bozbel ve Palaz, 2007, s. 77).

29 Pekcanitez, 2011, s. 31; Yılmaz, Şerh, 2013, s. 741.

30 Pekcanitez vd., 2012, s. 365-422.

çeği veya bunun imkânsız olduğu hallerde, alacaklının hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar veya değeri belirterek belirsiz alacak davası açabileceği öngörülmüştür (HMK m. 107). Standart bir eda davasından farklı olarak burada, alacaklının talep sonucunun tamamını belirleyememesi nedeniyle, alacaklı alacağının belirleyebildiği asgari tutarını belirtmek suretiyle alacağının tamamının tahsili için talepte bulunmaktadır³¹.

Belirsiz alacak davasının açılabilmesi veya en azından bu imkanın tartışıldığı haller, alacağın miktarının hakim takdirine göre belirlendiği haller ve davacının talep miktarını yargılama sürecinde daha sonra belirlemesinin mümkün olduğu haller olmak üzere iki gruba ayrılmıştır³². Belirtmeliyiz ki, davacının alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirlemesinin mümkün olmaması veya bunun kendisinden beklenemeyecek olması sebebiyle, talep miktarını yargılama sürecinde sonradan belirlemesinin mümkün olduğu hallerde belirsiz alacak davasının açılması bakımından herhangi bir tereddüt yoktur. Zira bu tür belirsiz alacak davası HMK'nın 107. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Bununla beraber, alacağın miktarının hakim takdirine göre belirlendiği hallerde belirsiz alacak davası açılıp açılmayacağı, Kanunda bu konuya ilişkin açık düzenleme bulunmaması nedeniyle öğretide tartışmalıdır³³. Bu tür belirsiz alacak davalarının konusunu oluşturacak taleplerin önemli bir bölümü manevi tazminat talepleridir. Manevi tazminatın belirlenmesi için hakime takdir hakkı tanınan hallerde, tazminatın miktarı hakim tarafından somut olaydaki vakıalar dikkate alınarak hukuka ve hakkaniyete göre belirlendiğinden, başka bir deyişle, manevi tazminatın miktarının belirlenmesini sağlayan objektif ve bilimsel bir kriter bulunmadığından, hakim takdirine bağlı olarak belirli hale gelecek tazminatın³⁴ miktarını, talepte bulunanın dava

açmadan önce belirleyebilmesi imkansızdır. Burada belirsiz alacak davasının koşullarından biri olan talep sonucunun belirlenmesinin imkansız olması durumu bakımından, hukuki nedenlerle imkansızlık hali söz konusudur³⁵. Zira, manevi tazminatın miktarı ancak hakim hükmünü vermesiyle belirli hale gelecektir. Bu durumda manevi zararının giderilmesini talep eden taraf, öngörebildiği asgari bir tazminat miktarı belirleyerek talepte bulunmalı; mahkeme ise, somut olayın özelliklerini dikkate alarak, dava dilekçesinde gösterilen değerle bağlı olmaksızın manevi tazminata karar verebilmelidir. Manevi tazminatın bölünüp bölünemeyeceği veya tarafın talebiyle bağlı olarak karar verilmesi kuralı, dava dilekçesinde belirtilen asgari taleple bağlı olmaksızın hakim manevi tazminata hükmetmesine engel değildir. Zira, belirsiz alacak davasında, davacı asgari bir manevi tazminat talebinde bulunarak, manevi tazminat alacağının tamamının hüküm altına alınmasını istemektedir³⁶.

Genel olarak manevi tazminat talepleri bakımından var olan tartışma ve görüşler işçinin iş hukukundan kaynaklanan manevi tazminat talepleri bakımından da geçerlidir. İşçi, psikolojik veya cinsel taciz nedeniyle manevi tazminat talep ederse, bu tazminatın miktarını somut olayın özelliklerine ve koşullarına göre hâkim takdir edecektir³⁷. Manevi tazminat, maddi tazminattan farklı olarak, objektif ve bilimsel verilerden yola çıkılarak hesaplanması mümkün olmayan, kişinin ruhsal dünyasında yaratılan kaygının, endişenin ve sıkıntının hafifletilmesi amacıyla hâkimin takdir hakkını kullanması suretiyle hükmedilen bir yaptırım olduğundan, mağdur işçinin bu tazminatın miktarını tam ve kesin olarak belirleyebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle manevi tazminat belirsiz alacak davası ile talep edilebilmelidir³⁸.

Buna karşılık maddi tazminat, kişinin vücut bütünlüğünün, sağlığının zarar görmesi veya hukuka aykırı davranış veya işlem nedeniyle malvarlığında meydana gelen azalmaların veya muhtemel gelir kaybının giderilmesi için öngörülen bir yaptırımdır. Psikolo-

31 Pekcanitez, 2011, s. 32. Kural olarak, taraf, dilekçesinin talep sonucu kısmında talebinin kapsamını açıkça belirlemelidir. Örneğin, bir eda davasında alacağının tahsili talebinde bulunan davacı, alacağın miktarını açıkça dilekçesinin talep sonucu kısmında ifade etmelidir (HMK m. 119, I, g). Talep sonucunun yeterince açık olmaması halinde hâkim bu eksikliği tamamlaması için tarafa kesin süre vermelidir (HMK m. 119, II).

32 Simil, Türk hukukunda, belirsiz alacak davasının ilk türünü dar anlamda belirsiz alacak davası, ikinci grubunu ise geniş anlamda belirsiz alacak davası olarak nitelendirmektedir. Bkz. Simil, 2013, s. 149 vd.

33 Ayrıntılı tartışmalar için bkz. Simil, 2013, s. 157-174; s. 372 vd.

34 Manevi tazminat davalarına hakim takdir yetkisinin hem tazminat talebini haklı kılabilecek vakıalara hem de bu vakıalara bağlanan hukuki sonuca, başka bir deyişle tazminat miktarına ilişkin olduğu yönünde bkz. Simil, 2013, s. 378.

35 Talep sonucunun belirlenmesinin imkansız olması, objektif nedenler, hukuki nedenler ve sübjektif nedenler olarak üç başlıkta toplanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Pekcanitez, 2011, s. 43-45; Simil, 2013, s. 218 vd.; Fidan, 2011, s. 178 vd.

36 Simil, 2013, s. 379.

37 Manevi tazminatın miktarının belirlenmesine etki eden tarafların kişisel durumu, özel haller, kusur dağılımı, manevi zararın objektif ağırlığı ve diğer hususlar hakkında bkz. Bal, 2011, s. 1258-1265.

38 Pekcanitez vd., 2012, s. 321, 377; Yılmaz, 2013 s. 759; Ercan, 2011, s. 206.; Fidan, 2011, s. 184.

jik veya cinsel taciz nedeniyle işçinin uğrayabileceği maddi zararlara örnek olarak, sağlığının bozulması nedeniyle yapmış olduğu tedavi giderleri, mesleki ilerlemesinin (yükselmesinin) önüne geçilmesi, fazla çalışma yaptırılmaması, prim ödenmemesi veya işten ayrılması nedeniyle işsiz kaldığı döneme ilişkin gelir kayıpları ve benzeri zararlar sayılabilir. İşçi tarafından yapılan sağlık harcamalarının miktarı belirli ise, işçinin bu alacakları için belirsiz alacak davası açamayacağı kanısındayız. Ancak, işçinin tedavisi devam etmekteyse veya tedavinin ne kadar süreceği belirli değilse, tedavi giderleri dava sürecinde de artmaya devam edeceğinden tazminatın belirsiz alacak davası ile talep edilebilmesi gerekir. İşçinin uğradığı muhtemel gelir kayıplarının tazmini talebi de belirsiz alacak davasına konu olabilecektir. Zira, psikolojik veya cinsel tacize uğramamış olsaydı işçinin ne kadar bir ücret gelirinin olacağı, fazla çalışmalarının muhtemel sayısı veya muhtemel prim alacaklarının miktarını işçinin tam olarak belirlemesi mümkün olmadığından, öngörülebilir asgari bir tazminat miktarının belirtilmesi suretiyle belirsiz alacak davası açılabilir³⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun haksız fiillerden kaynaklanan zararın ispatına ilişkin 50. maddesi de bu yaklaşımı destekler nitelikte, uğranılan zararın miktarının tam olarak ispat edilememesi durumunda hâkimin olayların akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önüne alarak zararın miktarını hakkaniyete göre belirleyeceğini öngörmüştür. Böylece, işçi tazminat alacaklarının miktarını tam olarak belirlemeye ve belki de hakkı olandan daha azını talep etmeye zorlanmayacağından, zararlarının karşılığını hakkaniyet çerçevesinde elde edebilecektir.

Ayrıca, işçiye yönelik psikolojik veya cinsel taciz işyerindeki eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi, başka bir deyişle ayrımcılık yapılması sonucunu doğurmuşsa -örneğin bir işçinin çalışma koşullarının diğer işçilere nazaran haklı bir sebep yokken ağırlaştırılması-, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi nedeniyle işçinin dört aylık ücretini aşmayacak şekilde tazminat (ayrımcılık tazminatı) talep edebilmesi de mümkün olacaktır. Bu tazminatın hâkim tarafından işçinin dört aylık ücretini aşmayacak şekilde belirlenmesi öngörüldüğü ve hâkim ayrımcılık tazminatı olarak daha az bir paranın ödenmesine karar verebileceği için, daha doğrusu tazminatın

39 İşçi tarafından açılan maddi tazminat davalarının belirsiz alacak davası olarak görülebileceği yönünde bkz. Çil ve Kar, 2012, s. 91, 108-110; Genel olarak maddi tazminat talepleri bakımından bkz. Pekcanitez, 2011, s. 83.

miktarını belirleme yetkisi hâkimin takdirine bırakıldığı için⁴⁰, ayrımcılık tazminatı da belirsiz alacak davasına konu olabilecektir⁴¹.

Usul hukuku bakımından bir başka sorun belirsiz alacak davası olarak açılan maddi veya manevi tazminat davalarından kesin talep sonucunun ne zaman mahkemeye bildirilmesi gerektiğidir. Belirsiz alacak davasında, davacının başlangıçta belirleyebildiği alacak kısmını talep etmesi (geçici talep sonucu) yeterli olup, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucunda veya tahkikat neticesinde alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesi mümkün olduğu anda kesin talep sonucunu mahkemeye bildirmelidir. Maddi tazminat davası bakımından bu çoğu zaman sunulan delillerin mahkemece incelenmesinden sonra mümkün olabilecektir. Bu nedenle en geç tahkikat aşamasının sonunda kesin talep sonucu mahkemeye bildirilmelidir⁴². Manevi tazminat davasında ise tazminatın miktarını tamamen hakim takdir edeceğinden, hüküm verilmeden önce bunun rakamsal olarak belirlenmesi ve tahmin edilmesi mümkün değildir. Kanımızca, davacı manevi tazminat alacağının tamamının hüküm altına alınmasını talep ettiğinden ve tazminatın miktarı tamamen hakim takdir yetkisi içinde belirlendiğinden, manevi tazminat taleplerinde kesin talep sonucu bildirilmesine gerek olmaksızın hakim tazminat miktarını belirlemesi uygun olacaktır⁴³. Ancak, HMK'da manevi tazminat davalarında talep sonucunun kesinleştirilmesi şekli ve zamanına ilişkin bu yönde özel bir düzenleme bulunmadığından, manevi tazminat miktarının da en geç tahkikatın sonunda kesinleştirilmesi gereklidir⁴⁴.

40 Tazminatın miktarı belirlenirken, ayrımcılık teşkil eden olayın ağırlığı, işçinin işyerindeki işi, konumu, kıdemi ve benzeri unsurlar dikkate alınır (Ertürk ve Gürsel, 2011, s. 448).

41 Çil ve Kar, 2012, s. 91. Ancak belirtmeliyiz ki yazarların ayrımcılık tazminatının miktarının ücrete bağlı olduğu ve ücretin tartışmalı olduğu her halde tazminatın belirlenmesi için de yargılama yapılması gerektiği için belirsiz alacak davası açılabilirliği gerekçesine katılmamaktayız. Zira, işçi ücretinin işçi ve işveren arasında tartışmalı olduğu her durumu alacağın belirsizliğine neden olacağı şeklinde yorum belirsiz alacak davasının kanunda öngörülen nitelikleriyle bağdaşmamaktadır. Belirsiz alacak davası açılabilmesi için aranan alacağın belirlenmesinin mümkün olmaması veya çok zor olması ile miktarı belirli de olsa taraflar arasında tartışmalı olması farklı durumlardır. İlkinde alacağın miktarının işçi tarafından bilinmesi, belirlenebilmesi mümkün değildir, ikincisinde ise iş alacağının miktarını bilmektedir veya bilebilecek durumdadır ancak işveren ile alacağın miktarı konusunda anlaşmazlık içindedir.

42 Pekcanitez, 2011, s. 51 vd.; Simil, 2013, s. 280; Fidan, 2011, s. 180.

43 Simil, 2013, s. 169 vd.

44 Pekcanitez, 2011, s. 52. Aksi yönde bkz. Simil, 2013, s. 288 vd.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin III. fıkrasına göre, kısmi davanın açılabilirdiği hallerde tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir. Kanunun açık ifadesi dikkate alındığında, talep konusunun miktarının belirsiz veya tartışmalı olduğu hallerde⁴⁵, alacaklı, talep sonucunu belirleyemekteyse alacağının tamamının belirlenmesi için tespit davası (belirsiz tespit davası) açılabilir⁴⁶. Kanunda açıkça ifade edilmemiş ise de, alacaklının bir başka imkanı daha vardır. Buna göre alacaklı, alacağının belirleyebildiği bölümü için kısmi dava, belirleyemediği bölümü için tespit davası açabilecektir⁴⁷. Esasında hem alacağın tamamının tespiti için belirsiz alacak davası açılmasında hem de kısmi davayla birlikte tespit davası açılması durumunda, belirsiz alacak davası ile hukuki korunma talep edilebilecek bir hak için tespit davası açılmasında kuramsal açıdan hukuki yarar bulunmamaktadır. Ancak, HMK'da açıkça tespit davası açılmasına izin verildiğinden, tespit davası açılmasında hukuki yararın var olduğu kabul edilmelidir⁴⁸. Kısmi dava ile birlikte açılan tespit davasının faydası zaman aşımının alacağın tümü bakımından kesilmesidir.

Belirsiz alacak ve tespit davası bakımından yukarıda yaptığımız açıklamalar, işçinin kişilik haklarının ihlali nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davaları bakımından da geçerlidir. Buna göre işçi, belirlenmesi mümkün olmayan maddi tazminat talepleri bakımından alacağının tamamının tespiti için tespit davası açabileceği gibi, belirleyebildiği alacak miktarı için kısmi dava ve bu dava ile birlikte belirleyemediği alacak bölümünün tespiti için tespit davası açabilecektir. Sadece kısmi dava açılmasından farklı olarak, burada zamanaşımı süresi alacağın tamamı bakımından kesilecektir.

Manevi tazminat talep edilmesi halinde ise tazminatın miktarı hakim tarafından belirleneceği için, başka bir deyişle tazminat miktarının davacı tarafından tam ve kesin olarak belirlenmesi mümkün

olmadığından, manevi tazminat talebinin de (belirsiz) tespit davasına konu olabileceği kanısındayız. Manevi tazminat için belirsiz alacak davası açılması halinde, görüşüne katılmamakla birlikte, Yargıtay'ca kabul edilen manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi de ihlal edilmemiş olacaktır⁴⁹. Başka bir deyişle, kısmi dava açısından manevi tazminatın bölünüp bölünemeyeceği konusunda yapılan tartışma burada dikkate alınmamalıdır. Zira, belirsiz alacak davasında alacaklı manevi tazminatın bir bölümünü değil, bilakis tamamının hüküm altına alınmasını talep etmektedir. Buna karşılık, manevi tazminat talebiyle kısmi dava açılıp açılmayacağı ve bu kısmi dava ile birlikte alacaklının manevi tazminat miktarının belirleyemediği bölümü için tespit davası açıp açamayacağı konusunda, Yargıtay'ca benimsenen manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi irdelenmelidir⁵⁰. Zira, manevi tazminatın bölünemeyeceği ve kısmi davaya konu edilemeyeceği görüşü kabul edilirse, alacaklı kısmi dava açamayacak, ancak alacağının tamamının tespiti için (belirsiz) tespit davası açabilecektir; buna karşılık manevi tazminat talebi için kısmi dava açılabilirdiği kabul edilirse, alacaklı belirleyebildiği alacak miktarı için kısmi dava, ayrıca belirleyemediği kısım (kalan tüm alacağı) için (belirsiz) tespit davası açabilecektir. Kanımızca manevi tazminat nedeniyle hüküm altına alınması istenen alacak bir para alacağı olduğundan ve para alacağı da bölünebilir nitelikte olduğundan, alacaklı, manevi tazminat talebini kısmi dava ve ayrıca tespit davası yoluyla ileri sürebilir.

Kısmi Dava

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinin ilk fıkrasına göre "*Talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu durumlarda, sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilir.*" Ancak, talep konusunun miktarı taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz. Buna göre, davacının bölünebilir nitelikteki alacağının bir kısmının ifası için açtığı dava kısmi dava olarak nitelendirilmektedir⁵¹.

Kanunun hükmü dikkate alındığında kısmi dava açılabilmesi için aranan iki temel şart söz konusudur. İlk olarak kısmi dava, ancak maddi hukuka göre, talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu hallerde açılabilir. Zira, niteliği gereği bölünemeyen bir talebin bir kısmının talep edilmesi doğasına aykırı olduğu gibi, bu talebin kabul edilmesi halinde hük-

45 Kanunun lafzından ve gerekçesinden kısmi dava açılabilen tüm hallerde tespit davası açılabilirdiği şeklinde bir anlam çıkmaktaysa da, esasında tespit davasının ancak belirsiz alacak davasının açılabilirdiği hallerde -Kanun açıkça bu durumda hukuki yararın var olduğunu kabul ettiği için- açılabilirdiği yönündeki görüş için bkz. Pekcanitez, 2011, s. 76.

46 Esasında belirsiz alacak davası ile talep edilebilecek ve ilamlı icraya konu yapılabilecek bir alacak hakkında, tespit davası açılmasının usul ekonomisine uygun olmadığı yönünde bkz. Pekcanitez, 2011, s. 74.

47 Pekcanitez vd., 2012, s. 308.; Ercan, 2011, s. 208.

48 Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Pekcanitez, 2011, s. 77-79; Simil, 2013, s. 119 vd.

49 Pekcanitez, 2011, s. 82.

50 Bkz. aşa. "Kısmi Dava" başlığı vd.

51 Pekcanitez vd., 2012, s. 319; Kuru vd., 2013, s. 272.

medilen şeyin icrası da mümkün olmayacaktır. İkinci olarak, kısmi dava açılabilmesi için ya talep konusunun miktarı “belirsiz”⁵² olmalı (kanundaki “açıkça belirli” olma ifadesinin karşısı olarak) veya en azından alacağın miktarı taraflar arasında “tartışmalı”⁵³ olmalıdır⁵⁴. Kısmi dava açılabilmesi için alacağın miktarının belirsiz veya tartışmalı olması şartlarından birinin gerçekleşmesi yeterli olduğundan, hem alacağın miktarının belirsiz olması hem de tartışmalı olması şartları birlikte aranmamalıdır.

Kısmi dava açılmasının mümkün olduğu hüllere en tipik örnek, bir meblağ borcu olarak kabul edilen para alacaklarıdır⁵⁵. Söz konusu para alacağı sözleşmeden, sebepsiz zenginleşmeden veya genel olarak haksız fiilden kaynaklanabilir. Maddi zararın tazminine ilişkin para alacakları, belirli olabileceği gibi, önceden tahmin edilmesinin davacıdan beklenemeyeceği haller de söz konusu olabilir. Hatta zararın miktarı belirli olsa dahi, tazminatın miktarının belirli olmadığı haller de söz konusu olabilir. Zira tazminat miktarının belirlenmesinde durumun gereğinin ve kusurun ağırlığının dikkate alınması gerekir. Hakim, kusurun derecesine göre tazminatın miktarını yükseltebilir veya azaltabilir. Ayrıca zararın miktarı belirli olsa dahi, tazminatın miktarı tartışmalı olabilir⁵⁶. Bu durumda söz konusu maddi zarar açıkça belirli olmadığından veya en azından taraflar arasında tartışmalı olduğundan kısmi davaya konu olabilir.

Ancak manevi zararların tazmini talebiyle kısmi dava açılıp açılmayacağı tartışmalıdır. Yargıtay’ın da katıldığı bir görüşe göre, manevi zarar zamana yayılarak bölünemeyeceğinden, tazminata hükmedildikten sonra artması mümkün olmadığından ve hakimın takdir hakkı bölünemeyeceğinden manevi tazminat talepleri kısmi davanın konusu olamaz⁵⁷. Buna karşılık diğer bir görüşe göre, manevi tazminat olarak bir

miktar paranın ödenmesi talep edilmekteyse, manevi tazminat bir para borcudur ve para borcu bölünebildiğine göre, manevi tazminat talebi için kısmi dava açılabilir (TBK m. 56, 58)⁵⁸. Manevi tazminat talebi kuşkusuz her zaman bir miktar parayla karşılanmaz; özellikle kişilik haklarının zedelenmesi durumunda fiili kınayan bir karar verilebilir veya bu kararın yayınlanmasına hükmedilebilir (TBK m. 58, II). Kanımızca, manevi tazminat talebi bir miktar paranın ödenmesine ilişkinse, para borcu niteliği gereği bölünebilir olduğundan kısmi davanın konusu olabilir. Manevi zarar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan manevi tazminat hakkının kendisi bölünemez ise de bu zarar ve dolayısıyla tazminat hakkı nedeniyle doğan para alacağı bölünebilen bir edim yükümlülüğüdür. Zira para alacağının miktarı alacaklı tarafından sınırlandırılabilir ve rakamla ifade edilebilir⁵⁹. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bir kararında, tazminat yükümlüsünün henüz dava açılmadan önce tazminat alacaklısına manevi tazminat olarak bir miktar para ödemiş olduğu bir olayda, daha sonra açılan manevi tazminat davasında mahkeme tarafından manevi tazminat miktarının takdir ve tayin edilerek bu tutardan daha önceki kısmi ödemenin mahsup edilmesinin manevi tazminatın bölünmezliği ilkesini ihlal etmeyeceğini belirtmiştir⁶⁰. Böylece dolaylı olarak manevi tazminat nedeniyle ortaya çıkan para alacağının bölünebileceğini, kısmen ödenebileceğini de kabul etmiştir.

İşçinin maruz kaldığı psikolojik ve cinsel tacizden kaynaklanan maddi ve manevi zararlarının giderilmesi için açılan tazminat davalarının kısmi dava olarak açılıp açılmayacağı da HMK’nın kısmi dava için aradığı şartlar ve yukarıda zikredilen görüşler dikkate alınarak değerlendirilmelidir. İşçi, psikolojik veya cinsel taciz nedeniyle maddi tazminat talep ederse, maddi tazminatın karşılığı bir para alacağı olacaktır. Söz konusu maddi zararın karşılığı olan para alacağının “açıkça belirli” veya “tartışmalı” olup olmadığı ise her somut olayda ayrıca değerlendirilmelidir. Manevi tazminat talepleri de bir miktar paranın ödenmesine ilişkinse kısmi davanın konusu olabilecektir. Ancak katılmamakla beraber tekrar belirtmeliyiz ki, Yargıtay’ın manevi tazminat taleplerinin kısmi davaya konu edilemeyeceği görüşü ve bu yöndeki içtihatları, psikolojik veya cinsel taciz nedeniyle işçinin talep edeceği manevi tazminatlar bakımından da geçerli olacaktır.

52 Alacağın miktarı objektif olarak herkesçe tespit edilebilecek kadar açıksa alacak belirli kabul edilmelidir (Pekcanitez vd., 2012, s. 318).

53 Alacağın tartışmalı olması ise belirli olsun veya olmasın, talep edilen alacağın miktarının taraflar arasında uyumsuzluk konusu olmalıdır. Alacağın miktarının tartışmalı olup olmadığı ya davalının davaya cevap vermesinden sonra veya bazı hallerde dava açılmadan önce edim yükümlüsünün (borçlunun) talep edilen alacak miktarını kabul etmediğini bildirmesiyle anlaşılabilir (Pekcanitez vd., 2012, s. 319; Sipil, 2013, s. 110).

54 Pekcanitez vd., 2012, s. 317-319; Kuru vd., 2013, s. 272-273; Yılmaz, Şerh, 2013, s. 765.

55 Nomer, 2000, s. 223.

56 Nomer, 2000, s. 224.

57 HGK, 2.4.2003, 4-260/271; HGK, 14.11.2001, 21-993/1019; HGK, 25.1.2009, 21-484/572 vb. (Kazancı İçtihat Bankası).

58 Nomer, 2000, s. 224 vd.

59 Bkz. Erişir, 2006, s. 1006.

60 HGK, 9.5.2007, 21-269/269 (Kazancı İçtihat Bankası).

Kısmi davada, dava dışında tutulan alacaktan açıkça feragat edilmemişse, kısmi dava açılması alacağın kalan kısmından feragat edilmesi sonucunu doğurmayacaktır (HMK m. 109, III). Bu durumda davacı alacağının kalan kısmını, aynı davada ıslah yoluyla talep edebileceği gibi, dava sona erdikten sonra ek dava açmak suretiyle de talep edebilir. Bununla beraber, alacağın kısmi davada talep edilmeyen bölümü bakımından zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin işlemeye devam edeceğini de belirtmeliyiz. Zira, kısmi davada zaman aşımı süresi sadece talep edilen alacak bölümü için kesilecek, talep edilmeyen kısım bakımından işlemeye devam edecektir. Belirsiz alacak veya tespit davasında ise, her ne kadar alacağın belirlenebilen bir kısmı gösterilmek suretiyle dava açılmakta ise de alacağın tamamının tahsil edilmesi veya tespiti talep edildiğinden, dava açılmasıyla tüm alacak bakımından zamanaşımı kesilecektir⁶¹.

Topluluk Davası

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki Düzenleme

İşçiye yönelik cinsel ve psikolojik taciz nedeniyle madde hukukta öngörülen hukuki korumaları HMK'da düzenlenen topluluk davası yoluyla gerçekleştirilmesinin mümkün olup olmadığı da değerlendirilmelidir. Zira, topluluk davası yoluyla, iş ilişkisinde zayıf durumda bulunan işçinin zarar görmeden, ekonomik açıdan zorluğa düşürülmeden ve daha etkili şekilde hak aramasını veya savunulmasını sağlamak mümkün olabilecektir.

Topluluk davası, kolektif hukuki korumaya -kolektif menfaatlerin⁶² korunmasına- hizmet eden usul hu-

kuku kurumlarından biri olup, bu konuda genel düzenleme 6100 sayılı HMK'nın 113. maddesinde yer almaktadır. Bu hükme göre, "Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir".

Birlik davası olarak da adlandırılan topluluk davası⁶³, başta dernekler olmak üzere tüzel kişilere, üyelerinin veya temsil ettikleri menfaat grubunun haklarının ihlal edilmesi halinde, başkalarına ait hukuki menfaatlerin korunması için taraf sıfatına sahip olarak kendi adlarına dava açabilmelerini sağlayan bir dava türüdür⁶⁴. Topluluk davasında tüzel kişiliğin kendi menfaatlerinin ihlal edilmesi şartı aranmadığından ve tüzel kişilik temsil ettiği kesim içinde yer alan herkesin menfaatlerini korumak için dava açabildiğinden taraf sıfatı kavramı topluluk davasını ve aynı zamanda dava şartı olan hukuki yararın kişisel hukuki yarar olması gereğini de açıklayamamaktadır.

Topluluk davasının açılabilmesi için gerekli şartlardan biri, dernek veya tüzel kişinin üyelerinin veya mensuplarının ya da bu dernek veya tüzel kişilik tarafından temsil edilen kesimin menfaatinin ihlal edilmiş olmasıdır. Kanundaki ifadeden, dernek veya tüzel kişilerin üyelerinin veya temsil ettikleri kesim içinde yer alan kişilerin kolektif menfaatlerinin ihlal edilmesi halinde topluluk davası açılacağı sonucunun çıkacağı kanısındayız⁶⁵. Zira, Kanunda dernek veya tüzel kişiliğin "üyelerinin veya mensuplarının" ya da "temsil ettikleri kesimin" menfaatlerinin ihlalinden söz edilmiştir. Burada kastedilen, bu kişilerin bireysel menfaatlerinden ziyade, üye veya mensup grubunun ya da menfaat grubunun genel (kolektif) menfaati olmalıdır. İsviçre hukukunda bu şartı gerçekleştiren olaylar için bir çok kişinin özel bilgilerinin izinsiz olarak araştırılması ve üçüncü kişilerle paylaşılması, bir soyun, dini bir cemaatin veya politik bir grubun aşağılanması veya hakarete maruz kalması örnekleri verilmektedir. Buna karşılık, bir meslek grubuna üye olan kişinin meslek onuruna veya kişiliğine yönelik bir saldırı olduğunda topluluk davası açılmamakta, bu saldırı aynı meslek grubunun tümüne değil ancak

61 Pekcanitez, 2011, s. 59; Simil, 2013, s. 354; Ercan, 2011, s. 206; Aynı yönde düşünen ve kaşıt görüşte olan yazarlar için bkz. Simil, 2013, s. 350, dn. 1154 vd.

62 Kolektif menfaat, tüzel kişilik tarafından temsil edilen ve bir grup kişinin belirli bir konuya özgü olarak birleşen kişisel menfaatler olarak tanımlanmaktadır (Özbay, 2012, s. 29). Kolektif menfaat kişisel menfaati aşan ve kişisel menfaatten üstün bir menfaat olarak da nitelendirilmektedir (Sungurtekin Özkan, 2011, s. 173). Kolektif menfaati, tüzel kişiliğin niteliğine göre iki farklı şekilde açıklayan görüşe göre, kavramın ilk anlamı, topluluk üyelerinin kişisel menfaatlerinin toplamıdır. Tüzel kişilik, üyelerinin kolektif menfaatlerinin korunabilmesi için birleştirici bir rol üstlenir. Burada tüzel kişiliğin üyelerinin veya en azından bazı üyelerin ortak menfaati zarar görmüş olmalıdır. Kolektif menfaatin diğer anlamı ise, üyelerin kişisel menfaatlerinin toplamından ziyade, topluluğun üstün menfaatidir. Buradaki kolektif menfaat, kişisel menfaatleri de kapsayan, ancak bundan daha fazlasını içeren daha genel bir menfaattir. İkinci durumda tüzel kişiliğin açacağı dava ile koruduğu menfaat mesleğin veya temsil ettiğini iddia ettiği topluluğun kolektif menfaatidir (Hanağası, 2009, s. 195-199). Örneğin, sendikanın temsil ettiği işçileri ilgilendiren toplu iş sözleşmesiyle ilgili yorum davası birinci gruba girer (Sungurtekin Özkan, 2011, s. 174), buna karşılık belirli bir iş kolunda çalışan işçileri veya diğer tüm işçileri (topluluğun temsil ettiği kategoriyi) ilgilendiren bir menfaatle ilgili olarak idari yargıda açılacak iptal davası ise ikinci gruba girer.

63 Grup davası ve topluluk davası kavramları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özbay, 2009, s. 25-80.

64 Hahn, 2010, s. 383.

65 Grup davalarında menfaat kavramı ve taraf sıfatı hakkında daha fazla bilgi için bkz. Hanağası, 2009, s. 206 vd.

bir bölümüne veya birkaç kişiye yönelikse, bu kişilerin ayrı ayrı veya dava arkadaşı olarak dava açabilecekleri kabul edilmektedir⁶⁶.

Topluluk davasında aranması gereken diğer şart, sadece temsil yetkisi bulunan derneklerin veya tüzel kişilerin bu davayı açabilecek olmasıdır. Bunun için her şeyden önce, derneğin veya tüzel kişinin tüzüğünde veya kurucu sözleşmesinde, belirli bir kişi grubunun menfaatlerinin koruma yetkisinin ve bu bağlamda dava açma yetkisinin tanınmış olması gerekir. Bununla birlikte hakkı ihlal edilen kişi veya kişilerin derneğin veya tüzel kişiliğin üyesi veya mensubu olması gerekli değildir. Bu şartların gerçekleşmemesi, dernek veya diğer tüzel kişiler tarafından açılan davanın taraf sıfatı yokluğu nedeniyle reddedilmesine neden olur⁶⁷.

Derneğin veya tüzel kişiliğin türü önemli değildir. Topluluk davası, üyeleri veya mensupları bulunan bir dernek, şirket veya kamu tüzel kişileri tarafından ya da hukuki niteliği gereği üyeleri olmayan bir vakıf tarafından açılabilir. Zira burada belirli bir üyenin veya üyelerin korunması değil, belirli bir kişi grubunun veya kategorideki kişilerin korunması amaçlanmaktadır⁶⁸. Derneğin veya tüzel kişiliğin belirli bir süreden beri faaliyet gösteriyor olması önemli değildir; tüzel kişilik hukuki uyumsuzluğu ortaya çıkaran hak ihlalden sonra da kurulmuş olabilir⁶⁹.

Topluluk davasıyla yalnızca olumsuz talepler olarak ifade edilen hukuki korunmalar istenebilecek ve mahkeme tarafından hüküm altına alınabilecektir. Buna göre, dernek veya tüzel kişilik, ilgililerin haklarının tespitini (ihlalin tespitini), hukuka aykırı durumun giderilmesini (ihlale son verilmesini veya ihlalin ortadan kaldırılmasını) ve ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini (ihlalden kaçınılmasını) talep edebilir, ancak zarar gören ilgililerin maddi ve manevi zararlarının giderilmesini isteyemez. Başka bir deyişle topluluk davasında zararların tazmin edilmesine yönelik onarıcı hüküm verilmesi mümkün değildir. Tazminat talepleri bakımından taraf sıfatı bizzat zarar gören ilgililere aittir ve devredilmemiştir⁷⁰ başkası tarafından ileri sürülemez⁷¹.

66 Hahn, 2010, s. 384-385; Gasser ve Rickli, 2010, s. 80.

67 Hahn, 2010, s. 385-386; Gasser ve Rickli, 2010, s. 80.

68 Hanağası, 2009, s. 197.

69 Gasser ve Rickli, 2010, s. 80.

70 Belirtmeliyiz ki, manevi tazminat talebi karşı tarafça kabul edilmedikçe veya mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez (TMK m. 25, IV).

71 Gasser ve Rickli, 2010, s. 80; Hahn, 2010, s. 386.

Topluluk davası sonunda mahkemece verilen hüküm sadece topluluk davasını açan dernek veya tüzel kişilik yönünden kesin hüküm teşkil edecek, derneğin veya tüzel kişinin üyeleri ya da temsil ettiği kesim içinde yer alan kişiler bakımından ise kesin hüküm teşkil etmeyecektir. Zira, burada dernek veya tüzel kişi, başkası adına dava takip yetkisini kullanmamakta, doğrudan Kanun'un kendisine tanımış olduğu taraf sıfatına dayanarak ve kendisine ait dava takip yetkisini kullanarak hukuki korunma talep etmektedir⁷².

Topluluk davasında verilen hüküm, derneğin veya tüzel kişinin üyeleri ya da temsil ettiği kesim içinde yer alan kişiler bakımından kesin hüküm teşkil etmemekteyse de bu kararın daha sonra münferiden açılacak davalarda kullanılması mümkündür. Zira, topluluk davasının lehe ya da aleyhe sonuçlanması halinde, bu davalarda ortaya çıkan tespitler ya da bizzat hükmün kendisi, daha sonra açılacak olan davalarda delil olarak kullanılabilir. Ancak, derneğin veya tüzel kişinin üyelerinin ya da temsil ettiği kesim içinde yer alan kişilerin topluluk davasından sonra açacakları davalar bakımından bir ayırım yapılmalıdır. Topluluk davası ile elde edilen sonuç, münferit dava açılması ihtiyacını ortadan kaldırmasına rağmen, böyle bir dava açılırsa, hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava reddedilebilir. Buna karşılık topluluk davasında elde edilen sonuç tüzel kişiliğin üyeleri veya temsil ettiği kişiler bakımından tam hukuki korunma sağlamıyorsa, bu kişilerce ayrı davalar açılabilir⁷³. Ancak, her somut olayda ayrıca değerlendirme yapılmalı ve bu davanın açılmasında hukuki yarar bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.

72 Hahn, 2010, s. 386; Özbay, 2009, s. 194; Sendikalar tarafından çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden veya örf ve adetten kaynaklanan uyumsuzluklarda ilgili davalarda sendikalara taraf olma imkânının kanun tarafından tanıdığı yönünde bkz. Hanağası, 2009, s. 221.

73 Örneğin, bir tüketici derneği tarafından, bir mamulün piyasadaki toplatılması için topluluk davası açılıp kazanılmışla, aynı davanın münferit olarak tüketici tarafından açılması durumunda, taraflar (ve belki dava konusu) birebir aynı olmayacağından kesin hükümden dolayı davayı reddedilemeyeceği, kural olarak böyle bir davanın görülmesinde hukuki yarar olmayacaktır. Bununla birlikte, tüketici böyle bir mamul sebebiyle zarar görmüşse ya da toplatma için açılan davada verilen karar, tüketici için yeterli koruma sağlamıyorsa, ayrıca dava açılması mümkündür. Topluluk davası devam ederken aynı konuda ve aynı davalara karşı tüzel kişiliğin üyelerinin veya temsil ettiği kişilerin münferit olarak dava açmaları veya aynı konuda başka bir tüzel kişiliğin dava açması durumunda ise derdestlik söz konusu olmayacaktır. Zira, ilk açılan topluluk davası ile daha sonra açılan münferit davaların veya topluluk davalarının tarafları aynı değildir. Bkz. Pekcanitez vd., 2012, s. 418-421.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenleme

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki genel düzenleme yanında ve tarih itibarıyla ondan da önce, eski 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda işçi menfaatlerinin kolektif şekilde korunmasına hizmet edebilmesi amacıyla sendikalara belirli davaları işçiler adına açabilme ve yürütme imkanı verilmiştir. Benzer biçimde yeni 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikaların faaliyet alanlarını düzenleyen 26. maddesine göre de, sendikalar çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açmaya veya yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmaya ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir⁷⁴. Belirtmeliyiz ki tüzel kişiliği bulunmayan sendika şubeleri taraf ve dava ehliyeti sahibi olmadıklarından bu davaları açamazlar. Sendikalar birinci olasılıkta, çalışma hayatının ortak çıkarlarını korumak için taraf ehliyeti, dava ehliyeti ve taraf sıfatına sahip bir tüzel kişilik olarak kendi adlarına dava açarlar. Kanunda her ne kadar "temsilen" terimi kullanılmışsa da, temsil işçilerin bir davada dar ve teknik anlamda sendika tarafından temsil edilmesi olarak anlaşılmalıdır. Bu hükümdeki "temsil" terimi, işçilerin kolektif menfaatlerinin korunmasına yönelik sendikal faaliyeti ve bu bağlamda sendikanın taraf sıfatını ifade etmektedir⁷⁵. Bu durumda sendika, üyelerinin başvurusunu aramaksızın veya onlardan izin alınmasına gerek olmaksızın, kendi adına dava açmak bakımından taraf sıfatına sahiptir. İkinci olasılıkta ise, sendika üyelerinden birini ilgilendiren ferdi nitelikteki uyuşmazlıklarda, işçinin başvurusu üzerine, dava takip yetkisini kullanarak üyesi (işçi) adına dava açmaktadır⁷⁶.

74 Benzer bir düzenleme 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19. maddesinin (f) bendinde de yer almaktadır. Bu hükmü göre, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları, "üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak" yetkisine sahiptir.

75 Özbay, 2012, s. 29; Sungurtekin Özkan, 2011, s. 174.

76 Deren Yıldırım, 1996, s. 35; Uşan ve Kaya, 2009, s. 1132-1133; Kale, 2010, s. 97; Özbay, 2012, s.31. Bu olasılıkta sendikanın üyesi adına dava açmasını kanuni temsil olarak nitelendirenler olduğu gibi iradi temsil olarak nitelendirenler da bulunmaktadır (Bkz Hanağası, s. 200, dn. 406'daki ve Sungurtekin Özkan, 2011, s. 176, dn. 21'deki yazarlar). Sendikaların işçi veya işverenlerin kolektif menfaatlerini korumak veya yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmaları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan ve Kaya, 2009, s. 1130 vd.; Hanağası, 2009, s. 199-202 ve 220-227; Özbay, 2009, s. 255 vd.

Sendika tüzel kişiliği, üyelerinin yazılı başvurusu üzerine, ancak iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarıyla ilgili olarak işçiler adına dava açabileceğinden, 6356 sayılı Kanun'da belirlenen bu hukuki ilişkiler ve konular dışında, işçileri temsilen dava açma yetkisine sahip değildir⁷⁷. Temsil yetkisini ancak işçinin yazılı başvurusu üzerine kullanabilen sendika, bu yetkisini tüzel kişiliğin organlarıyla bizzat veya sendikanın vekili aracılığıyla kullanabilir⁷⁸.

Cinsel ve Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Hukuki Uyuşmazlıklar Bakımından Değerlendirme

İş ilişkilerinde yaşanan cinsel ve psikolojik taciz açısından düşünüldüğünde, sendikaların üyeleri olan işçiler adına veya genel olarak temsil ettikleri meslek grubu adına cinsel veya psikolojik taciz davranışının durdurulması, önlenmesi, tespiti ve bu davranışlar nedeniyle ortaya çıkan zararların giderilmesi için topluluk davası açabilecek midir?

Cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle açılacak tazminat davalarının ne STİSK'e ne de HMK'ya göre topluluk davası biçiminde açılabilmesi mümkündür. Zira STİSK'e göre, topluluk davası olarak nitelendirilebileceğimiz davalar, ancak çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçilerin (üyelerinin) genelini veya bir bölümünü ilgilendiren konularda açılabilir. Oysaki cinsel veya psikolojik tacize dayalı tazminat davası, işçinin tarafı olduğu somut iş ilişkisinden (veya hizmet sözleşmesinden) kaynaklanan ve sadece bireysel olarak o işçiyi ilgilendiren bir uyuşmazlıktır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre de topluluk davası ancak hakların tespiti, hukuka aykırı durumun ortadan kaldırılması ve gelecekteki hak ihlallerinin önlenmesi için açılabilir olup; bu davalar arasında tazminat ve alacak davaları sayılmamıştır. Ayrıca topluluk davası dernek veya tüzel kişiliğin üyelerinin veya mensuplarının tümü veya bir bölümü bakımından etkisi olabilecek, başka bir deyişle çok sayıdaki kişiyi etkileyebilecek nitelikteki davalarda gündeme gelebilir⁷⁹. Tazminat davası ise, sadece belirli bir kişiyi (çalışanı) etkileyen cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle meydana gelen zararların o kişi bakımından giderilmesi için açılan bir davadır. Buna göre, cinsel veya psikolojik tacizden kaynaklanan tazminat talepleri için sendika veya

77 Uşan ve Kaya, 2009, s. 1156. Sendikaların üyelerinin ancak toplu nitelikteki haklarının korunması amacıyla dava açabileceği hakkında bkz. Kutal, 1997, s. 278.

78 Uşan ve Kaya, 2009, s. 1159.

79 Geisser, 2001, s. 452.

derneklerin üyelerinin veya temsil ettikleri kişilerin “kolektif” menfaatleri olmadığından, dolayısıyla sendikanın taraf sıfatı da bulunmamaktadır.

Psikolojik tacizin gerçekleştiği işletmelerde, psikolojik tacizin tekrarlanması tehlikesinin bulunması da topluluk davası açılmasına imkân vermeyecektir⁸⁰. Ancak, sendika, üyesi olan işçinin veya onun mirasçılarının yazılı başvurusu üzerine, işçinin hizmet akdinden doğan hakları bakımından, diğer davaları açmaya yetkili kılınmıştır. Sendikanın bu şekilde açacağı davalarda taraf sıfatı hak sahibi işçiye ait olup, sendika somut davada dava takip yetkisine sahip olarak davayı açma, yürütme ve hüküm elde etme yetisine sahip olacak, verilen hüküm ise sadece işçi ve davanın diğer tarafı veya tarafları açısından kesin hüküm teşkil edecektir. Yargılama sürecinde işçinin sendika üyeliği sona erse dahi, üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla, sendikanın dava takip yetkisi devam edecektir (STİSK m. 26, II, son). Sendika tarafından yürütülen bu dava, topluluk davası değil sıradan bir tespit veya eda davası niteliğindedir.

İşçiye yönelik cinsel veya psikolojik taciz durumlarında, bu davranışlardan kaynaklanan hukuka aykırı durumun tespiti, ortadan kaldırılması ve gelecekteki hak ihlallerinin önlenmesi için topluluk davası açılıp açılmayacağı da cinsel ve psikolojik taciz bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Cinsel taciz öğretide düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri ortamının yaratılması ve cinsel şantaj olarak ikiye ayrılmaktadır. STİSK ile HMK hükümleri dikkate alındığında, kural olarak, cinsel tacizin hangi türü olursa olsun, kişilik hakları ihlal edilen işçinin korunması için bu davranışın durdurulması, gelecekteki hak ihlallerinin önüne geçilmesi veya hukuka aykırı durumun tespiti için kural olarak topluluk davası açılmayacağı kanısındayız. Zira, yapılaş şekli ve sonuçları farklı olsa da her iki tür cinsel tacizde de kişinin cinsel tacize maruz tutulması şeklinde ortaya çıkan hukuka aykırı davranışlar, sadece o işçiye ilgilendiren kişilik hakkı ihlalleri olup, hukuki korunmanın sağlanabilmesi için mağdur işçi tarafından hukuki korunma talep edilmesi yeterlidir. Bununla birlikte işçinin üyesi olduğu sendikadan talepte bulunması halinde, sendika bu talebi uygun görürse, söz konusu davaları işçi adına takip edebilme imkânına sahiptir. Bu davalarda sendika taraf sıfatına sahip değildir, sadece dava takip yetkisini kullanmaktadır.

İşçiye yönelik psikolojik taciz durumlarında da kural olarak ne STİSK ne de HMK hükümlerine göre topluluk davası açılabilir. Zira, psikolojik taciz, çok sayıda işçiye değil sadece bir veya birkaç işçiye etkileyen hak ihlali niteliğindedir. Ayrıca taciz nedeniyle hukuka aykırı saldırının durdurulması, önlenmesi ve tespiti için açılacak davalarda verilecek hüküm çok sayıda işçiye veya iş ilişkisini etkilemeyecek, sadece hukuki korunma talep eden işçi bakımından sonuç doğuracaktır. Psikolojik tacizde, kişilik haklarını ihlal eden davranışların sürekli olması, belirli aralıklarla tekrarlanması da topluluk davasının açılabilmesi için yeterli şartı sağlamamaktadır. Bununla birlikte işçinin üyesi olduğu sendikadan talepte bulunması halinde, sendika bu talebi uygun görürse, ayrıca psikolojik taciz nedeniyle maddi ve manevi tazminat davaları ile hukuka aykırılığın giderilmesi ve tespiti için gerekli davaları işçi adına takip edebilme imkânına sahip olacaktır. Ancak bu ikinci yol, topluluk davası olarak değil, sendikanın dava takip yetkisine göre davayı yürüttüğü bir eda veya tespit davası olarak görülecektir.

Ancak, cinsel veya psikolojik taciz olarak nitelenen davranışlar aynı zamanda, İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamında, işyerinde eşitlik ilkesine aykırılık ve ayrımcılık şeklindeki bir hukuka aykırılığı da yaratmaktaysa⁸¹ -örneğin cinsiyeti, inancı veya etnik kökeni nedeniyle işçilere ayrımcılık yapılmaktaysa- bu durum sadece bir işçiye değil, aynı veya benzer durumda olan, aynı işletmede veya diğer işletmelerde çalışanları da ilgilendirdiğinden, başka bir deyişle çalışma hayatına ilişkin genel bir sorun niteliği taşıdığından ve dava sonucunda verilecek hüküm aynı durumda bulunan çok sayıda işçiye koruma işlevine sahip olacağından, her ne kadar bu konuda topluluk davası açılabilirliğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmaktaysa da hem STİSK hem de HMK kapsamında topluluk davası açılabilirliği kanısındayız⁸².

81 İş Hukukunda eşit davranma ilkesi, eşitlik ilkesinin uygulanma koşulları ve eşitliğe aykırı işlem ve davranışlar ile hukuki sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ertürk ve Gürsel, 2011, s. 430 vd.

82 İsviçre Federal Eşitlik Kanunu'nun (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, Bkz. www.admin.ch/ch/d/sr/151_1/) 7. maddesine göre, tüzüklerinde işçilerin veya işverenlerin menfaatlerini koruma amacını içeren tüzel kişiler (sendikalar), davanın sonucu çok sayıda iş ilişkisini etkileyebilecek nitelikteyse, kendi adlarına ayrımcılığın tespiti davası açabilirler. Ancak sendika dava açmadan veya hakem kuruluna başvurmadan önce işverene açıklama yapma imkanı tanınmalıdır. Burada sendikanın tazminat talebi içeren bir eda davası açması mümkün değildir (Albrecht ve Vischer, 2006, s. 290).

80 Geisser, 2001, s. 452.

İş hukukunda işverenin eşit davranma borcu bakımından ikili bir ayırım yapılmaktadır. Buna göre, borcun bir ayağı temel hak ve özgürlüklerle ilişkili olup işçinin değiştiremeyeceği özellikleri nedeniyle ayrımcılık yasağı, diğer ayağı ise işverenin yönetim hakkıyla ilgili olup, haklı sebepler olmadıkça işçiler arasında ayırım yapılmamasını öngören dar anlamda işverenin eşit davranma borcudur⁸³. Sendikalar tarafından cinsiyet, ırk, inanç nedeniyle ayrımcılık yapılmasının hukuka aykırılığının tespiti veya gelecekte meydana gelebilecek ayrımcılık vakıalarının önlenmesi (yasaklanması) için açılacak bir topluluk davası sonucunda verilecek hüküm, hem o sendikanın mensupları hem de tüm çalışanlar bakımından hukuki korunma sağlayabilecek etkiye sahip olabilir⁸⁴. Zira, iş hukuku açısından en somut düzenlemesi İş Kanununun 5. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı, esasında Anayasa (m. 10) ve Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerle düzenlenen temel hak ve hürriyetlerle ilgili bir konudur. Sendikalar, topluluk davası hükümlerine göre, ayrımcılık oluşturan hukuka aykırı durumun tespiti, hukuka aykırı durumun giderilmesi ve ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önlenmesi için dava açabileceklerdir.

Sendikalar yanında, statülerinde faaliyet konusu olarak ayrımcılığın önlenmesi bulunan diğer dernek ve tüzel kişiler de HMK hükümlerine göre topluluk davası açabilmelidirler. Zira HMK bu konuda tüzel kişilerin türü bakımından bir sınırlama öngörmemiş, sadece bu yetkinin statüleri kapsamında yer alıp almadığını ve tüzel kişinin temsil ettiği bir topluluğun bulunup bulunmadığını dikkate almıştır⁸⁵. Ancak, dernek veya sendika burada bir işçinin bireysel menfaatlerini korumak için değil, temsil ettiği topluluğun genelini ilgilendiren bir ayrımcılık söz konusu olduğunda bu davayı açabilecektir. Bununla birlikte belirli bir işyerindeki münferit bir iş ilişkisinden hareketle ayrımcılık konusunda temel ve önemli bir hukuki sorunun aydınlatılması ve bu işletmenin dışında başka işletmelerde de uygulanabilecek ve gelecekteki hukuki ilişkilerin düzenlenmesine katkısı olabilecek bir sonuca ulaşılabilecekse, topluluk davası açmakta tüzel kişiliğin hukuki yararı (menfaati) olduğu kabul edilmelidir⁸⁶. İsviçre'de mahkeme kararına konu olan bir olayda, bir mahkeme zabıt kâtibinin terfi ettirilmesinin işveren tarafından hamile olduğu gerekçesiyle

durdurulması nedeniyle açılan topluluk davasında, verilecek karar somut olay yanında benzer durumda bulunan çok sayıdaki kadın çalışanı ve gelecekteki belirsiz sayıdaki hukuki uyuşmazlığı da etkileyebileceğinden, sendikanın taraf sıfatı olduğu kabul edilmiştir. Böylece çalışanların cinsiyetleri nedeniyle gelecekte karşılaşılabilecekleri ayrımcılık tehlikesi bakımından önleyici bir tedbir alındığı kabul edilmiştir⁸⁷. Mahkemenin topluluk davasında vereceği ayrımcılığın tespiti kararı, sadece ayrımcılığa maruz kalan kişiyi değil, çalışma hayatının genelini ve benzer durumda bulunan iş ilişkilerini de etkileyecektir. Kanımızca, sendika veya dernek tarafından talep edilmesi halinde ayrımcılığın tespiti yanında ayrımcılık olarak kabul edilen davranışların durdurulması kararı da verilebilir. Zira, sendika veya derneğin temsil ettiği kişilerin kolektif menfaati hem bu hukuka aykırılığın tespitini hem de hukuka aykırı durumun ortadan kaldırılmasını, durdurulmasını da içermektedir. Nitekim HMK'nın 113. maddesinde, dernek veya tüzel kişiliklerin ilgililerin haklarının tespitini, hukuka aykırı durumun giderilmesini veya ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini talep edebilecekleri açıkça belirtilmiştir.

Sendika veya derneğin ayrımcılığın tespiti için açtığı davada verilecek tespit hükmü sadece davacı tüzel kişilik ve işveren bakımından kesin hüküm teşkil edeceğinden, ayrımcılığa maruz kalan işçilerin münferit olarak ayrımcılığın tespiti, durdurulması ve maddi ve manevi zararlarının tazmini için dava açıp açamayacakları sorusu gündeme gelecektir. Kanımızca burada işçilerin daha sonra açacakları davalar bakımından kesin hükümden söz edilemez ise de ayrımcılığın tespiti ve durdurulması için işçinin ayrıca dava açmasında hukuki yararı olmayacaktır. Hukuki yarar dava şartı olduğundan, bulunmaması halinde dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilecektir (HMK m. 114, I, h; m. 115, II). Yukarıda verdiğimiz somut örnekte, sendika tarafından işverene karşı açılan ayrımcılığın tespiti ve durdurulması davasında işveren aleyhine hüküm verildikten sonra, işçinin ayrımcılığın tespitini ve durdurulmasını talep etmekte hukuki yararı olmayacaktır. Bununla beraber, işçinin ayrımcılık nedeniyle uğradığı maddi ve manevi zararlarının tazmini için dava açmasında hukuki yararı olduğunda kuşku yoktur. Zira topluluk davasında verilen hüküm tazminat hakkı bakımından hukuki korunma sağlamamaktadır. İşçi bireysel

83 Ertürk ve Gürsel, 2011, s. 431.

84 Geisser, 2001, s. 452.

85 Ueberschlag, 2009, s. 276.

86 Ueberschlag, 2009, s. 277.

87 Ueberschlag, 2009, s. 278.

olarak açacağı tazminat davasında daha evvel sendika veya dernek tarafından açılan ayrımcılığın tespitine ve durdurulmasına ilişkin davada verilen hükme delil olarak dayanabilecektir.

Ayrıca, sendika veya dernek tarafından ayrımcılığın tespiti için açılan topluluk davasının, işçinin daha sonra işverene karşı ileri süreceği bireysel talepler (saldırının durdurulması, alacak vb.) bakımından zaman aşımı süresini kesmeyeceği kanısındayız. İşçinin kişilik haklarının ihlali nedeniyle açacağı alacak ve tazminat davaları bakımından, İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen zamanaşımı süreleri işçi talepte bulununcaya –dava açılıncaya veya icra takibi başlanuncaya- kadar işlemeye devam edecektir.

Ayrıca toplu iş sözleşmesinde işyeri veya işyerlerinde işçilere psikolojik ve cinsel taciz uygulanmaması veya bu tür kişilik hakkı ihlallerini önlemeye yönelik tedbirlerin alınmasına dair hükümler konulmuşsa⁸⁸, işveren toplu iş sözleşmesinden doğan bu yükümlülüğünü ihlal ederse, sendika mağdur işçilerin talebi olmaksızın bu tür kişilik hakkı ihlallerinin hukuka aykırılığının tespiti, hukuka aykırı durumun giderilmesi ve gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilmelidir. Bu durumda sendikanın açacağı dava bir topluluk davası değil, toplu iş sözleşmesinin tarafı olması sebebiyle açacağı sıradan bir tespit veya eda davası olacaktır.

Kural olarak, sendika veya dernek, ayrımcılığa maruz kalan kişinin talebine, iznine veya muvafakatine gerek olmaksızın hukuka aykırılığın tespiti, hukuka aykırı durumun giderilmesi ve gelecekteki hakların ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için topluluk davası açabilir. Zira, ayrımcılığın tespiti ve hukuka aykırılığın giderilmesi davasında sadece mağdur kişinin değil, benzer durumda olan topluluğun kolektif menfaati de vardır. İşçinin talebi -dolayısıyla izni veya muvafakati- ancak sendika tarafından açılacak bir alacak veya tazminat davasında anlam kazanacaktır.

Görevli ve Yetkili Mahkeme

Psikolojik veya cinsel taciz nedeniyle açılacak davalarda görevli mahkeme iş mahkemesidir⁸⁹. Zira, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na (İMK) göre iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından kaynaklanan hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemesi görevlidir (İMK m. 1, I). Buna göre, tarafları işçi işveren ve konusu

iş ilişkisi olan davalarda iş mahkemesi görevlidir⁹⁰. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıkların çözüm yeri de iş mahkemesidir (STİSK m. 79).

Yetkili mahkeme ise, İMK ve HMK hükümlerine göre belirlenmelidir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre de, yetkili mahkeme "diğer kanunlardaki yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak üzere" HMK tarafından belirlenir. Buna göre, yetkili iş mahkemesi belirlenirken öncelikle İMK'nın yetkiye ilişkin hükümleri dikkate alınmalıdır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre iş mahkemelerinde açılacak her dava, davanın açıldığı tarihte davalının yerleşim yeri olan yer mahkemesinde veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yerdeki mahkemede açılabilir. Bu yetki kuralını değiştirmek amacıyla yapılan bir yetki sözleşmesi veya şartının geçersiz olduğu da Kanun'da açıkça belirtilmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki yetki kuralı kanımızca kamu düzenine ilişkindir⁹¹ ve kesindir. Zira, buradaki yetki kuralı işçi lehine bir düzenlemedir⁹² ve ayrıca İMK'daki ifadeden, davanın Kanun'da belirlenen mahkemeler dışında başka bir yerde açılmayacağı anlaşılmaktadır. Kanun'da birden fazla yetkili mahkeme belirlenmesi ve davacıya belirlenen yetkili mahkemelerden birini seçme imkânı verilmesi halinde de kesin yetkiden söz edilebilir. Burada yetkinin kesin olup olmaması bakımından belirleyici olan nokta, davaların sadece belirlenen yer veya yerlerdeki mahkemelerde açılacak olmasıdır⁹³. Yetkinin kamu düzenine ilişkin sayılmasının sonucu olarak, davalı davanın her aşamasında yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de re'sen yetkili olup olmadığını incelemelidir⁹⁴.

90 Yılmaz, İş Yargılaması, 2011, s. 194.

91 Yılmaz, Şerh, 2013, s. 90; Kılıçoğlu, 2011, s. 58; Yılmaz, İş Yargılaması, 2011, s. 195; 9. HD, 17.1.2012, 54617/687; 22. HD, 17.1.2012, 2011/4985, 2012/106; 9. HD, 10.4.2012, 12384/12159 vb. kararlar için bkz. Kazancı İçtihat Bankası.

92 Yılmaz, İş Mahkemeleri Kanunu, 2007, s. 7.

93 Pekcanitez vd., 2012, s. 143.

94 Bir görüşe göre, iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkindir, ancak kesin değildir. Zira, kesin yetkide tek yetkili mahkeme vardır ve dava o mahkemede açılmalıdır. Buna karşılık kamu düzenine ilişkin bazı uyuşmazlıklarda birden fazla mahkeme yetkili kılınmış olabilir. Davacı bu mahkemelerden birini seçerek davasını o mahkemede açma imkanına sahiptir. Bkz. Yılmaz, Şerh, 2013, s. 92; Yılmaz, İş Mahkemeleri Kanunu, 2007, s. 7; Yılmaz, İş Yargılaması, 2011, s. 195; İş mahkemesinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin ve kesin olduğunu ve mahkeme tarafından re'sen dikkate alınması gerektiğini ayrıntılı olarak açıklayan Yargıtay kararı için bkz. HGK, 17.2.2010, 9-52/89 (Kazancı İçtihat Bankası).

88 Bozbel ve Palaz, 2007, s. 79.

89 Kılıçoğlu, 2011, s. 25.

İş Mahkemeleri Kanunu'nda kesin yetki kuralı ön-görülümüşse de, HMK'nın 7, 8, 9 ve 13. maddeleri iş mahkemesinde görülen dava ve işler bakımından da geçerlidir⁹⁵. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 7. maddesine göre, eğer davalı birden fazla ise (örneğin işveren vekili ve işyerinde çalışan diğer işçi/ler birlikte davalı ise) kural olarak bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinde dava açılabilir⁹⁶. Ancak, dava sebebine göre tüm davalılar bakımından ortak yetkili bir mahkeme belirlenmişse bu mahkemenin yetkisi kesindir. Psikolojik veya cinsel taciz nedeniyle açılacak davalarda, hukuka aykırı eylem nedeniyle birden fazla işçi veya onlarla birlikte işveren vekili de sorumlu ise, ortak yetkili mahkeme işyerinin bulunduğu yer mahkemesi olduğundan, sadece işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde dava açılabilir.

İşçinin cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle kişilik haklarının ihlal edilmesine bağlı zararların tazmini için işverene karşı sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanarak dava açıldığında da HMK'nın sözleşmeden doğan davalarda yetkiyi düzenleyen hükmü değil, İMK'daki yetki kuralı uygulanmalıdır. Buna göre dava işverenin yerleşim yeri veya işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde açılacaktır.

Cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle, sendikaların, üyesi olan işçiyi veya onun mirasçılarını temsilen, açacakları davalarda da yukarıda zikredilen yetki kuralları geçerli olacaktır. Zira burada bireysel iş hukukunu ilgilendiren ve tarafı işçi olan bir eda veya tespit davası söz konusudur. Ancak, STİSK'in 79. maddesine göre, bu Kanun'un yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir⁹⁷.

Taraflar

Cinsel veya psikolojik tacize maruz kalan işçi, mahkemeye yönelteceği hukuki korunma taleplerinde davalı olarak kişilik haklarını ihlal eden işvereni, işveren vekilini veya diğer işçileri gösterecektir. Taciz işveren tarafından gerçekleştirilmekteyse davalı taraf-

ta sadece işveren yer alır ve taraf sıfatı da işverene aittir. Buna karşılık taciz işyerindeki diğer çalışanlar (işveren vekili veya diğer işçiler) tarafından gerçekleştirilmiş ve işveren tarafından bu tür davranışların önlenmesine yönelik tedbirler alınmamışsa, hem tacizi gerçekleştiren kişiye hem de işverene karşı birlikte dava açılabilir⁹⁸. Maddi hukuk açısından diğer işçilerin veya işveren vekilinin sorumluluğu haksız fiil hükümlerine, işverenin sorumluluğu ise, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu durumda, medeni usul hukuku bakımından işveren ile diğer davalı arasında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunur. Zira bu dava ayrı ayrı açılacağı gibi sorumlulara karşı birlikte de açılabilir.

Cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda, işçiyi talebi üzerine üyesi olduğu sendika temsil etmekte ise, bu durumda taraf sıfatı işçide, ancak dava takip yetkisi işçinin üyesi olduğu sendikadadır. Sendika bu kapsamda davayı açmak, yürütmek, kanun yoluna başvurmak ve sonlandırmak yetkisine sahiptir. Dava sonunda verilen hüküm ise, işçi bakımından kesin hüküm teşkil edecektir.

Sendikalar tarafından açılacak topluluk davalarda ise sendika davacı olarak hem taraf sıfatına hem de dava takip yetkisine sahip olacak, davalı olarak ise işveren ve/veya cinsel taciz davranışlarını gerçekleştiren işveren vekili ve diğer işçiler taraf sıfatına sahip olacaktır. Bu durumda sendikalarca açılan topluluk davasında verilen mahkeme kararı, sendikanın üyesi olan işçiler veya üyesi olmamakla birlikte sendikanın temsil ettiği kesim içinde yer alan işçiler bakımından kesin hüküm teşkil etmeyecektir.

Uygulanacak Yargılama Usulü

Cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda iş mahkemesinde görüleceğinden, iş mahkemesinde uygulanan yargılama usulü bu davalarda da geçerli olacaktır. Belirtmeliyiz ki iş mahkemelerinde daha önce sözlü yargılama usulü uygulanmaktayken, 6100 sayılı HMK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte basit yargılama usulü uygulanmaya başlanmıştır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre, hem genel görevli mahkemelerde hem de özel görevli mahkemelerde, o mahkemelere ilişkin özel bazı düzenlemeler dışında, yazılı yargılama usulü ya da basit yargılama usulünden biri uygulanır. Basit yargılama usulünün uygulanacağı dava ve işler HMK'nın 316. maddesinde sayılmıştır. Bu maddede hizmet ilişki-

95 Kılıçoğlu, 2011, s. 52.

96 Yılmaz, Şerh, 2013, s. 90.

97 STİSK'in 2. maddesine göre, "Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı" ifade etmektedir.

98 Bayram, 2007, s. 566.

sinden doğan davaların da basit yargılama usulüne tabi olacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, maddenin son bendinde, diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağını belirten dava ve işlerde de basit yargılama usulünün geçerli olacağı belirtilmiştir. Bu hükümlere ilave olarak, HMK'nın 447. maddesinin ilk fıkrasına göre, diğer kanunların sözlü veya seri yargılama usulüne atfı yaptığı hallerde, basit yargılama usulüne ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre, hem işçi tarafından iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar için açılan bireysel davalar hem de iş hukukunda sendikalar veya diğer tüzel kişiler tarafından açılacak topluluk davalarında basit yargılama usulü uygulanır.

Dilekçeler aşaması bakımından, basit yargılama usulüne ilişkin genel hükümler iş mahkemesinde de geçerli olacaktır. Buna göre, iş mahkemesinde dava ancak dilekçeyle açılabilir ve davaya cevap verilmesi de dilekçeyle olabilir. Dava ve cevap dilekçesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği'nin 37. maddesinde içeriği düzenlenen formu doldurmak suretiyle de mahkemeye verilebilir. Taraflar cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremezler (HMK m. 317). Her iki taraf da dilekçesiyle birlikte, tüm delillerini, hangi vakıaların delili olduğunu açıkça belirtmek suretiyle bildirmek, ellerindeki delilleri dilekçelerine eklemek, başka yerlerden getirilecek belge ve dosyalar için bunların bulunabilmesini sağlayacak açıklamalara dilekçelerinde yer vermekle yükümlüdür (HMK m. 318). Yazılı yargılama usulünden farklı olarak, burada ön inceleme aşamasında tarafların dilekçelerine eklemedikleri belgeleri sunmaları veya başka yerlerden getirilecek belge ve dosyaları bildirmeleri için ayrıca iki haftalık süre tanınması imkanı bulunmamaktadır⁹⁹. Başka bir deyişle, basit yargılama usulünde dava veya cevap dilekçesini veren tarafın daha sonra delil göstermesi kural olarak mümkün değildir (HMK m. 318; m. 145). Bununla beraber, basit yargılama usulüne ilişkin olarak HMK'da ve diğer özel kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde, yazılı yargılama usulüne ilişkin kuralların uygulanmasını öngören HMK m. 322, sonradan delil gösterilmesini düzenleyen HMK m. 145 ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (eski HUMK'a) HMK'ya atfı yapan m. 15 hükümleri birlikte dikkate alındığında, bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme amacı taşııyorsa veya süresinde ileri sürülmemesi ilgili tarafın kusurundan kaynaklanıyorsa, mahkeme o delilin sonradan gös-

terilmesine izin verebilir. Zira, basit yargılama usulünü düzenleyen hükümler arasında tahkikat sırasında sonradan delil gösterilmesini engelleyen başka bir hüküm bulunmamaktadır. Sonradan delil gösterilebilmesi imkanı, tüm deliller bakımından geçerli olacağından¹⁰⁰, şartları oluşmuşsa tarafın yeni tanıklar gösterebilmesi, başka belgelere dayanabilmesi mümkündür.

Ön inceleme aşaması bakımından da HMK'nın basit yargılamaya ilişkin usul hükümleri geçerli olacaktır. Ancak, İMK'nın 7. maddesinin ilk cümlesi yürürlükten kalkmış olmasına rağmen 7. maddede yer alan diğer düzenlemeler halen yürürlükte olduğundan, iş mahkemesi hâkimi davanın ilk oturumunda tarafları sulhe teşvik etmek zorundadır. Esasında bu hüküm, basit yargılama usulünde ön inceleme aşamasını ve ilk duruşmayı düzenleyen HMK'nın 320. maddesinin ikinci fıkrasıyla da uyum içindedir. Zira bu maddeye göre de mahkeme, tarafların anlaşmış oldukları ve anlaşamadıkları hususları belirledikten sonra onları sulhe veya arabuluculuğa teşvik etmelidir (6325 sayılı Kanun ile değişik HMK m. 320, II). Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun basit yargılama usulüne ilişkin hükümleriyle birlikte değerlendirildiğinde, hâkim, ön incelemeyi de tamamlayacağı ilk duruşmada uyuşmazlık konusu olan iddia ve savunmaları belirledikten sonra tarafları sulhe veya arabuluculuğa teşvik etmelidir.

İş mahkemesi ilk duruşma hariç, delillerin incelenmesi ve diğer tahkikat işlemlerinin yapılmasını iki duruşmada tamamlamalıdır ve duruşmalar arasında bir aydan daha uzun bir süre bulunmamasına gayret göstermelidir (HMK m. 320, III).

Bu bölümde cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının nasıl uygulanacağı da değerlendirilmelidir. Kural olarak, yazılı yargılama usulünde olduğu gibi basit yargılama usulünde de iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı geçerlidir. Ancak, yasağın uygulanmaya başlanacağı an yazılı yargılama usulünden farklıdır. Basit yargılama usulünde, dilekçeler aşamasında dava ve cevap dilekçelerinin verilmesinden sonra, taraflar ikinci kez dilekçe veremezler (cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi). Dolayısıyla iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı, davacı bakımından dava dilekçesinin, davalı bakımından ise cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlamış olur (HMK m. 319) ve bu andan itibaren iddia ve savunmalarını karşı tarafın açık muvafakati veya ıslah yoluyla genişletebilir

99 Pekcanitez vd., 2012, s. 733;

100 Yılmaz, Şerh, 2013, s. 906.

ve değiştirebilirler. Bu yasağın kapsamına tarafların dilekçelerinde ileri sürdükleri vakıalar yanında mahkemeye yönelttikleri talep sonucu da girer. Buna göre, maddi ve manevi tazminat talebiyle belirsiz alacak davası açılabilen hallerde, talep sonucunun belirlenebilir hale gelmesiyle davacı iddianın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı ile karşılaşmaksızın talep sonucunu artıracak olmasına rağmen, kısmi dava açılan hallerde, talep sonucunun artırılabilmesi ancak karşı tarafın açık muvafakati veya ıslah ile mümkün olabilecektir.

İspat ve Deliller

Cinsel ve psikolojik taciz şeklinde gerçekleşen kişilik hakları ihlalleri bakımından önemli diğer bir konu ise bu ihlallerin ispatıdır. İspat hukuku açısından incelenmesi gereken başlıca sorular ispat yükünün hangi tarafta olduğu, ispat ölçüsü, ispat yöntemi ve ispatın hangi delillerle gerçekleştirilebileceğidir. Zira, cinsel ve psikolojik taciz vakıalarında en sık karşılaşılan sorunlardan biri, bu tür kişilik hakkı ihlallerinin çoğunlukla mağdur yalnızken gerçekleşmesi, olayın tanığı olabilecek kişilerin bulunmaması, tanık mevcut olsa dahi onların da benzer hukuka aykırı davranışlara maruz kalabileceklerinden çekinmeleri veya psikolojik taciz vakıalarında, işyerindeki birden çok çalışanın eyleme iştirak etmesi nedeniyle hukuka aykırı fiillerin üstünün örtülmesidir.

İspat yükünün hangi tarafta olduğu, cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle açılacak davaya göre veya dayanılan kanun hükmüne (hukuki sebeplere) göre belirlenmelidir. Türk Borçlar Kanunu'na göre, işyerinde cinsel taciz veya psikolojik taciz davranışları, işverenin sözleşmeye aykırı davranışı olarak kabul edildiğinden, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine ilişkin ispat yükü kuralı uygulanmalıdır (TBK m. 417, son). Sözleşmeye aykırılık durumunda ispat yükünün hangi tarafta olduğunu belirleyen genel hükme göre, *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenmeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”* (TBK m. 112). Cinsel veya psikolojik taciz sayılan davranışlar, işveren bakımından hizmet sözleşmesinden doğan *“işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine¹⁰¹ uygun bir düzeni sağlamak”* yü-

kümlülüğünü ihlal edeceğinden¹⁰², kişilik haklarının ihlalden kaynaklanan zararların tazmini için açılacak davalarda, işçi hizmet ilişkisinin yanı sıra sözleşmeye aykırılık teşkil eden cinsel veya psikolojik taciz davranışlarını ve bu nedenle uğradığı zararları ispat edecektir; ancak, işverenin kusurlu olduğunu ispat yükü işçinin üzerinde değildir. Tam tersine işveren, sorumluluktan kurtulmak istemekteyse, hukuka aykırı davranışların gerçekleşmesinde ve zararların doğmasında kusuru bulunmadığını, işçiyi koruma ve gözetme borcunu gereği gibi ifa ettiğini ispat etmekle yükümlüdür¹⁰³. Haksız fiilden kaynaklanan tazminat davalarından farklı olarak, burada işveren kusurlu olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. İşveren işçinin kişiliğini korumak için gerekli tüm önlemleri aldığını ispat ederek kusuru bulunmadığını ispat edebilir ve dolayısıyla sorumluluktan kurtulabilir.

İşveren vekili veya diğer işçilerden kaynaklanan cinsel veya psikolojik taciz nedeniyle açılan davalarda ise, fail ile mağdur işçi arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmadığından ve haksız fiile ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğinden, davalı işveren vekilinin veya diğer işçinin hukuka aykırı davranışlarının, kusurunun, zararın ve zarar ile kusurlu davranış arasındaki illiyet bağının davacı işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir.

Burada davacı işçi, psikolojik tacizin varlığını ispat edebilmek için, psikolojik taciz olgusunu ortaya koyan vakıaları ayrıntılı ve somut biçimde, zaman, yer, fail belirterek ve olayların gelişim sürecini aktarmak suretiyle mahkemeye sunmalıdır¹⁰⁴. Usul hukukuna ilişkin somutlaştırma yükü burada da geçerli olduğundan, sadece psikolojik taciz iddiasının ileri sürülmesi bu vakıanın ispat edilmiş sayılması için yeterli değildir. Nitekim bir olayda, Belçika Antwerp İş Mahkemesi, hakkımda dedikodu yapıyorlar iddiası dışında tacizin varlığını gösteren başka bir olgu veya emare sunamayan davacının talebini reddetmiştir¹⁰⁵.

101 Öğretilde, TBK'nın 417. maddesindeki “dürüstlük ilkeleri” ifadesiyle esasında “ahlakın korunması” ve işçinin ahlaki bir düzen içinde yer almasının kastedildiği ifade edilmektedir. Bkz. Centel, 2011, s. 14.

102 Psikolojik taciz davranışları, işverenin yönetim hakkını kullanarak hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına ve dürüstlük ilkesine aykırı davranması nedeniyle kişide oluşan güven duygusunu sarsmaktadır. İşverenin namuslu ve dürüst bir kişiden beklenmeyecek davranışlar sergileyerek yönetim hakkını kötüye kullanmaktadır (Bayram, 2007, s. 563). İşverenin yönetim hakkının içeriği ve yönetim hakkının kullanılmasında eşit davranma yükümlülüğü hakkında bkz. Ertürk ve Gürsel, 2011, 440 vd.

103 Geisser, 2001, s. 448-449. Psikolojik tacizin maddi unsurlarının ispat edilmesi yeterli olup, ayrıca davalının kusurunun ispatlanmasına ihtiyaç yoktur. Bozbel ve Palaz, 2007, s. 78.

104 Bozbel ve Palaz, 2007, s. 78; Güzel ve Ertan, 2007, s. 533.

105 Güzel ve Ertan, 2007, s. 533.

İspat yükü açısından durum yukarıda arz edildiği gibi cinsel veya psikolojik taciz davranışlarının hukuki niteliğine göre farklılıklar arz edebilecektir. Ancak sorun şudur ki, ispat yükü üzerine düşen işçinin cinsel veya psikolojik taciz davranışlarını tam olarak ispat etmesi oldukça güçtür. Zira, bu tür hukuka aykırı davranışlar çoğu zaman işçinin yalnız bulunduğu ortamlarda ve gizlice yapılmakta olduğundan ya da başkalarının bilgisi dâhilinde yapılırsa dahi o kişilerin işlerini kaybetme veya aynı davranışlara kendilerinin maruz kalması riskiyle karşı karşıya kalmaları nedeniyle, tanık olarak beyanlarından yararlanılması mümkün olmamaktadır.

Özellikle cinsiyet temeline dayalı ayrımcılık olaylarında, dolayısıyla cinsel tacizle ilgili uyuşmazlıklarda ispatı kolaylaştırmak bakımından Avrupa Birliği Konseyi'nin 15 Aralık 1997 tarihli 97/80/CE sayılı direktifiyle düzenleme yapılma ihtiyacı hissedilmiştir. Direktifin 4. maddesinin ilk fıkrasına göre, “*Üye devletler, adli sistemlerine uygun olarak, bir kimsenin işlem eşitliği ilkesinin kendisi için uygulanmamasından zarar gördüğü kanısına varması ve doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık yapıldığının varsayılmasına imkan veren olayları tespit etmesi halinde, gerekli önlemleri alırlar; işlem eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamak davalı tarafa aittir*”. Direktif ile ispat yükü tersine çevrilmemekle birlikte, cinsel tacize maruz kaldığını ileri süren işçiler lehine ispat kuralları yumuşatılmıştır¹⁰⁶.

Bu bağlamda ileri sürülen bir görüşe göre, cinsel veya psikolojik tacizin var olduğu yönünde işçi lehine bazı karinelerin kabul edilmesi gereklidir. Failin aynı işyerindeki başka kişilere yönelik benzer davranışlarının bulunması, olası cinsel veya psikolojik taciz sonrasında mağdurda meydana gelen davranış değişiklikleri, failin mağdura yönelik tutum ve davranışlarındaki değişiklikler ve bunlar arasındaki kronolojik ilişkilerin mağdur işçi lehine karine olarak kabul edilmesi ve ispatın kolaylaştırılması önerilmektedir¹⁰⁷.

Yargıtay'ın da benimsediği bir başka görüşe göre, cinsel veya psikolojik taciz mağdurları bakımından ispatın kolaylaştırılması gereklidir. Yargıtay, cinsel taciz nedeniyle açılan davalarda, hayatın olağan akışı ölçütünü esas alarak, bir kadın çalışanın cinsel tacize maruz kaldığı yönünde ayrıntılı açıklamalarda bulunmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığını belirterek, bu durumu cinsel tacizin var olduğu konusunda davacı kadının iddialarının doğruluğunu

desteklediğini kabul etmektedir¹⁰⁸. Yargıtay bir başka kararında, cinsel taciz davranışına doğrudan tanıklık etmeyen, ancak mağdurun davranış değişiklikleri (üzüntü, kaygı, sinir krizleri vb.) hakkında bilgi sahibi olan tanıkların beyanlarını veya kendisi de aynı failin cinsel tacizine maruz kalan bir başka kişinin beyanını¹⁰⁹ diğer delillerle birlikte değerlendirerek veya yalnızca tanık beyanından hareketle, cinsel tacizin var olduğunun kabul edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır¹¹⁰. Yargıtay, özellikle cinsel taciz vakıalarının ispatındaki güçlük nedeniyle, bazı durumlarda tanık beyanı bulunmasa dahi, hayat tecrübesi kurallarından ve fiili karinelere hareketle, cinsel taciz iddialarının ispatında kolaylık sağlamaktadır. Bir başka olayda, işyerinde çalışan üç kadının da ustabaşının kendilerine sarkıntılık yaptığı yönünde dilekçeler vererek işyerini terk etmeleri, hayatın olağan akışına uygun olmadığı gerekçesiyle, tacizin varlığının kabul edilmesi açısından yeterli görülmüştür¹¹¹.

Bir başka görüş, psikolojik taciz vakıalarının ispatında, ispat kolaylığı sağlanarak, mağdurunun psikolojik taciz vakıalarının ispatı için günlük tutmasının yeterli sayılması gerektiği kanısındadır¹¹².

Yukarıda zikredilen görüşler ve uygulamalar dikkate alındığında, cinsel veya psikolojik taciz vakıalarında ispatın kolaylaştırılması gerektiği konusunda çoğunluğun aynı fikirde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, ispat hukuku açısından bunun nasıl sağlanacağı ve nitelendirileceği belirlenmelidir. Kanımızca ispat kolaylığı sağlamanın etkili araçlarından biri, ispat ölçüsünü düşürmektir. İspat zorluğu veya imkansızlığı nedeniyle ispat ölçüsünün düşürülmesi silahların eşitliği ilkesinin de bir gereğidir¹¹³. İspat ölçüsü, bir vakıanın var olup olmadığı, usul hukuku bakımından ispat edilmiş sayılıp sayılmayacağı konu-

108 9. HD, 8.3.2005, 2004/13286, 2005/7706 (Bilgili, 2012, s. 76).

109 9. HD, 25.10.2005, 16580/34220 (Bilgili, 2010, s. 80). Cinsel taciz nedeniyle hizmet sözleşmesi feshedilen işçi tarafından açılan işe iade davasında, servis görevlisinin kadın işçiyi evine bırakırken, araç içinde yalnız oldukları sırada, evlilik ve cinsel ilişki konusunda sözler söylemesi durumunda, araç içinde tanık bulunmamasının duruma etkili olmadığı, topluluk içinde bu tür sözler söylenmesinin olağan olmadığı ve failin araç içinde kadın işçiyi ailesi hakkında konuştuğunu ikrar ettiği gerekçesiyle cinsel taciz vakıasının var olduğu kabul edilmiştir. Bkz. 9. HD, 18.10.2004, 6529/23507 (Bilgili, 2010, s. 175).

110 9. HD, 19.2.1998, 1997/21644, 1998/2236 (Bilgili, 2012, s. 76).

111 9. HD, 10.4.2001, 412/5944 (Bu ve diğer örnekler için bkz. Bilgili, 2010, s. 79-81).

112 Bozbel ve Palaz, 2007, s. 79.

113 Başözen, 2010, s. 138.

106 Aydınöz, 2009, s. 168.

107 Savaş, 2007, s. 109; Bilgili, 2010, s. 79.

sunda hâkimde oluşturulması gereken kanaatin derecesini ifade eder¹¹⁴. Kural olarak, uyuşmazlık konusu bir vakıanın ispatlanmış sayılması için hâkimde oluşturulması gereken kanaatin derecesi tam ispattır. Esasında tam ispat ile kastedilen ise, vicdani kanaattir¹¹⁵. Buna göre, ispat yükü üzerinde olan taraf, uyuşmazlık konusu vakıanın var olduğunu veya kendisinin iddia ettiği gibi gerçekleştiğini hâkimde tereddüt kalmayacak şekilde ispat etmelidir. Ancak bazı hallerde, ispatın doğasından kaynaklanan zorluklar nedeniyle taraftan iddiasını tam olarak ispat etmesini beklemek gerçekçi olmadığı gibi, hukuk devleti ilkesi ve adil yargılanma hakkıyla da bağdaşmaz. Zira, bu gibi durumlarda, ispat edilmesi gereken vakıanın doğasında bir belirsizlik vardır (örneğin, geçici hukuki koruma olarak nitelenen iflasın ertelenmesinde, erteleme kararı verilebilmesi için şirketin mali durumunun *iyileşme ihtimali* bulunduğu ispat edilmesi) veya etkin hukuki korunmanın sağlanması bakımından hızlı hareket edilmesi gerektiğinden, davanın esası hakkında yargılama yapılması ve bu yargılamada uyuşmazlık konusu vakıaların tam olarak ispat edilmesini beklemek hukuki korunmanın etkinliğini ortadan kaldıracaktır (örneğin *ihtiyati tedbir veya ihtiyati haciz yargılamasında geçici hukuki koruma sağlanması için gerekli sebeplerinin ispat edilmesi*) yahut ispat edilmesi istenen vakıa hakkında tarafın delil ikamesi oldukça zordur.

Delil ikamesinin zor olduğu durumlardan biri de cinsel veya psikolojik taciz vakıalarıdır. Cinsel veya psikolojik taciz iddiasında bulunan tarafın, bu vakıanın var olduğu konusunda hâkimde gerçeğe yakın derece kanaat oluşturması, yani yaklaşık ispat yeterli sayılmalıdır. Başka bir deyişle, delillerin incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda taciz vakıasının gerçekleşmiş olma olasılığı, gerçekleşmeme olasılığından daha fazlaysa, taciz vakıasının gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak, aksine düzenleme olmadıkça bir vakıa, ancak tam kanaat oluşumu ile, başka bir deyişle tam ispat ile ispatlanmış sayılabilir. Yaklaşık ispat ölçüsünün kabul edilmesi ise, ancak istisnai hallerde ve bunu öngören bir kanuni düzenleme ile mümkün olabilir¹¹⁶. Dolayısıyla ispat ölçüsünün düşürülmesi yoluyla bir çözüm üretilecekse bu konuda özel bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu vurgulamak gerekir. Cinsel veya psikolojik tacize ilişkin kural ile bu kuralın koşul vakıaları maddi hukuk içinde yer aldığından, ispat ölçüsünün düşürülmesi suretiyle ispatın

kolaylaştırılmasına yönelik düzenlemenin de esasen maddi hukukta yapılması daha uygun olacaktır¹¹⁷.

Bir başka konu ise, cinsel veya psikolojik taciz vakıasının hangi delillerle ve nasıl ispatlanabileceğidir. Kuşkusuz hukuka aykırı bir fiil olan cinsel veya psikolojik taciz, HMK'ya göre caiz olan (ispata elverişli, hukuka aykırı yollardan elde edilmeyen) her tür takdiri delille ispat edilebilir. Bu bağlamda tanık beyanları, bilirkişi raporu, keşif gibi takdiri deliller ile ses ve görüntü kaydı, fotoğraf ve benzeri belgeler delil olarak kullanılabilir. Ancak, cinsel ve psikolojik taciz vakıaları bakımından sorun tam da bu nokta da, yani delil ikamesinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle cinsel taciz, neredeyse tamamen kapalı kapılar ardında, kimse bulunmadığı yerlerde ve zamanlarda gerçekleştiğinden mağdurun somut ve doğrudan delil sunması, başka bir deyişle cinsel taciz vakıasını doğrudan ispat¹¹⁸ etmesi pek mümkün olmamaktadır. Psikolojik tacizde ise, zaten zamana yayılan üstü örtülü birçok davranışın bir araya gelmesiyle çalışanların kişilik haklarının ihlal edilmesi söz konusudur. Zira psikolojik tacizi oluşturan davranışlar, belki bir kez hoş karşılanabilecek veya davranışı gerçekleştirenin kötü gününde olması nedeniyle anlayış gösterilebilecek, ancak kasıtlı olarak tekrarlanması halinde taciz oluşturan fiillerdir. Örneğin, bir çalışmanı işyerinde izole etme, küçümseme, iletişim kurmasına izin vermeme, hata yapmaya zorlama, sürekli eleştirme, çalışanın özel hayatı hakkında söylentiler çıkarılması, statüsüne ve yeteneklerine uygun olmayan işler verilmesi, çalışma temposunun ani bir şekilde artırılması ve benzeri yöntemlerle iş koşullarının ağırlaştırılması veya tam tersine görev ve yetkilerinin aşırı bir şekilde kısıtlanması gibi davranışlar psikolojik tacizi oluşturabilecektir. Mağdur (çalışanın), bu tür davranışların psikolojik taciz amacıyla bilinçli şekilde ve sürekli olarak gerçekleştirildiğini doğrudan ispat etmesi, iddia edilen koşul vakıayı doğrudan yansıtan ve o vakıa hakkında hakimde kanaat oluşturabilecek deliller sunması oldukça zordur.

Cinsel veya psikolojik tacizin ispatında, doğrudan ispatın mümkün olmadığı durumlarda, taraf ileri sürdüğü vakıa hakkında emare¹¹⁹ teşkil eden komşu va-

117 İspatın kolaylaştırılmasına yönelik düzenlemelerin ilke olarak maddi hukuk kuralları içinde yer aldığı konusunda bkz. Başözen, 2010, s. 134.

118 Doğrudan ispat, doğrudan iddia edilen vakıaya ilişkin delil sunmak suretiyle yapılan ispattır.

119 Emare, dolaylı ispatta, ispat sonucuna ulaşılabilmesi için dayanılan komşu vakıalardır (Pekcanitez vd., 2012, s. 459). Benzer bir başka tanıma göre, emare, tecrübe kuralları aracılığıyla uyuşmazlığa uygulanacak hukuk normunun koşul vakıası hakkında kendisinden sonuç çıkarılan komşu vakıalardır (Topuz, 2012, s. 135).

114 Pekcanitez vd., 2012, s. 571; Başözen, 2010, s. 112.

115 Pekcanitez vd., 2012, s. 574; Başözen, 2010, s. 138.

116 Pekcanitez vd., 2012, s. 575.

kıyalardan yararlanarak iddiasını dolaylı olarak ispat edebilecektir. Dolaylı ispatta, hukuk kuralındaki koşul vakıaya¹²⁰ yabancı, komşu vakıalardan (emarelerden) hareketle ve hayat tecrübesi kurallarından yararlanılarak, hukuki sonucun ortaya çıkması açısından önemli ve gerekli olan koşul vakıanın gerçekleşmiş olduğu kabul edilmektedir. Hâkim, ileri sürülen emareleri hayat tecrübesi kurallarına¹²¹ dayanarak değerlendirmek suretiyle cinsel veya psikolojik tacizin var olup olmadığı konusunda sonuca varabilir. Dolaylı ispatta, emarenin kendisi bir delil değil, ispatlanması gereken vakıalardan biridir¹²². Taraf emarelere dayanarak ve emarelerin varlığını ispat ederek, dolaylı şekilde, hukuk kuralının sonuç doğurması için gerekli koşul vakıanın gerçekleştiği konusunda hakimde kanaat oluşturur ve iddiasını ispat etmiş olur.

Psikolojik taciz farklı fiillerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkabilir. İşveren veya diğer işçiler tarafından ortaya konulan davranışlar, söylenen sözler, hareketler, yazılar, tehditler ve benzeri davranış biçimleri psikolojik tacizi oluşturabileceğinden¹²³, her somut olayda hâkim psikolojik tacizi meydana getirebilecek emareleri dikkatle incelemelidir. Örneğin, işveren yönetim hakkını kullanırken birden fazla seçeneğe sahipse, bu seçeneklerden işçiye zarar vermeyeni tercih etmelidir; aksi yönde bir davranışın varlığı, hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğundan, psikolojik taciz iddiasında tacizin var olduğuna işaret eden emarelerden biri sayılmalıdır. Hollanda'da mahkemeye yansıyan bir olayda, restoran işleten bir işverenin, çalışanın HIV virüsü taşıdığını öğrenmesinden sonra onu istifaya zorlamak amacıyla çalışma saatleri çizelgesini değiştirerek işçiye sadece restoranın kapalı olduğu saatlerde çalıştırması, işçiye ameliyat eldiveni vermesi, önceki görevlerinden farklı olarak sadece bulaşıkları parlatmakla görevlendirmesi ve çalıştığı yere kendisini izlemek üzere kamera koyması ve böylece işçiye manevi baskı altına alarak istifa etmeye zorlamasının

120 Koşul vakıalar bir hukuk kuralına bağlanan hukuki sonucun doğabilmesi için kanun tarafından gerçekleşmesi veya gerçekleşme olasılığı aranan soyut vakıalardır. Örnek için bkz. Pekcanitez vd., 2012, s. 541 vd.

121 Hayat tecrübesi kuralları, geçmişte yaşanan vakıalardan elde edilen genel hayat deneyimleri yoluyla veya eğitimle elde edilebilen, çeşitli bilim ve sanat kollarına veya iş hayatına ilişkin bilgi ve uzmanlıklardan elde edilmiş olan kurallardır. Tecrübe kuralları ne bir hukuk kuralı ne de bir vakıadır. Tecrübe kuralları, hukuk kurallarının koşul vakıalarına altlanması veya delillerin değerlendirilmesinde zorunlu olarak yararlanılan hukuk dışı soyutlamalardır (Başözen, 2010, s. 159; Topuz, 2012, s. 123 vd.; Akkaya, 2009, s. 207).

122 Pekcanitez vd., 2012, s. 579; Başözen, 2010, s. 58.

123 Güzel ve Ertan, 2007, s. 523.

dürüstlük ilkesiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle psikolojik taciz olarak nitelendirilmiştir¹²⁴. Tabi burada örnek olayda sayılanlar arasındaki tek bir emare hakim kanatının oluşması ve psikolojik tacizin ispat edilmiş sayılması için yeterli değildir. Cinsel veya psikolojik tacizi ileri süren taraf, cinsel veya psikolojik taciz vakıasının varlığını yansıtan, destekleyen ve ortaya koyan birden fazla emareyi ispat etmelidir. Belirtmeliyiz ki burada ispat yükü yer değiştirmemekte ve ispat ölçüsü düşürülmemekte, sadece tarafın ispat faaliyeti dolaylı ispat yoluyla kolaylaştırılmaktadır. Keza yukarıda örneklerini verdiğimiz yargı kararlarında da, mahkemelerin yaptıkları da tarafa dolaylı ispat imkanı sunmaktır.

Psikolojik tacizin tespitinde tıbbi belge ve raporlardan da yararlanılabilir. Örneğin, Hollanda'da mahkemeye yansıyan bir olayda, işçinin toplu iş sözleşmesindeki bir ücret ekini talep etmesi nedeniyle, işveren vekili işçiye "kellesinin alınacağını" söylemiş ve aile hekimliği kendisine müracaat eden işçiye aşırı gerilim nedeniyle depresyon teşhisi koymuştur ve mahkeme işverenin dürüstlük ilkesine aykırı hareket ettiği gerekçesiyle, bu raporu da dikkate alarak işçinin tazminat talebini kabul etmiştir¹²⁵. Ancak, Türk hukukunda hâkim bilirkişi raporlarıyla bağlı olmadığı gibi, işçiyi tedavi eden ve işyerindeki koşullar ve baskılar nedeniyle hastalandığını tespit eden doktor tarafından verilen sağlık raporuyla da bağlı değildir (HMK m. 198, 282).

Öğretide ve Yargıtay uygulamasında, cinsel veya psikolojik tacizin hayat tecrübesi kurallarıyla, hayatın olağan akışı kriteriyle veya fiili karinelere hareketle ispat edilebileceği kabul edilmektedir. Esasen fiili karinelerle ispat ve emare ispatı birbirine benzemekteyse de ikisi arasında nüans vardır. Fiili karine ile ispatta bilinen tek bir vakıadan (emareden) hareketle belirsiz bir vakıa ispat edilmiş sayılmaktadır. Emare ispatında ise, tek bir vakıadan hareketle değil, birden fazla komşu vakıadan (emareden) hareketle, belirsiz bir vakıa ispat edilmiş sayılmaktadır. Dolayısıyla fiili karine aslında tek bir vakıaya dayalı güçlü bir emare ispatı olarak nitelendirilebilir¹²⁶. Benzer yanları ise, her iki ispat türünde de ispat yükünün yer değiştirmemesi ve ispat yükü üzerine düşen tarafın, hukuki sonucu doğuracak koşul vakıayı olmasa bile, koşul vakıanın varlığını gösteren karine temelini veya emareleri ispat yükü altında olmasındır.

124 Güzel ve Ertan, 2007, s. 539.

125 Güzel ve Ertan, 2007, s. 539.

126 Pekcanitez vd., 2012, s. 462.

Sonuç olarak cinsel veya psikolojik taciz vakıaları emare ispatıyla veya fiili karinelere yararlanmak suretiyle ispat edilebilir. Her iki ispat şeklinde de hâkim ispat sonucuna ulaşabilmek için tecrübe kurallarından yararlanacaktır. Cinsel veya psikolojik taciz vakıalarının ispatında, emare ispatına imkân tanınması ve olası bir yasal değişiklikle ispat ölçüsü bakımından yaklaşık ispatın yeterli sayılması, hak arama hürriyetinin ve etkin hukuki korunmanın gerçekleştirilmesi bakımından birbirini tamamlayacaktır.

Cinsel veya psikolojik taciz İş Kanunu anlamında ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi sonucunu doğurmakta ve işçi ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi nedeniyle tazminat talep etmekte ise, kural olarak ispat yükü davacı işçidedir. İşçi, ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (İş K. m. 5, VII).

Sonuç

Bu çalışmada, cinsel veya psikolojik taciz sonucunda kişilik hakları saldırıya uğrayan işçilerin maddi hukuka göre açabilecekleri davalarda ortaya çıkabilecek önemli bazı sorunların üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede vardığımız sonuçları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz.

Kişilik hakları işveren veya aynı işyerinde çalışan diğer işçiler tarafından ihlal edilen işçi maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebilecektir. Hem maddi ve hem de manevi tazminat, koşullarının var olması halinde belirsiz alacak davası veya kısmi dava yoluyla talep edilebilir. Cinsel veya psikolojik taciz ile iş hukukundaki eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi halinde talep edilebilecek ayrımcılık tazminatı da belirsiz alacak davasına konu olabilir. Cinsel veya psikolojik taciz ile işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde kolektif hukuki korunma yolu olarak topluluk davası açılıp açılmayacağı sorusuna verilecek yanıt ise kural olarak olumsuzdur. Zira, kişilik hakları ihlal edilen işçinin bu saldırının durdurulması, hukuka aykırılığının tespiti ve sonuçlarının ortadan kaldırılması veya maddi ve manevi tazminat talebiyle açacağı davalar, sadece o işçi bakımından hukuki sonuç doğuracağından ve bireysel hukuki korunma sağlanması yeterli olacağından topluluk davası açılmasında sendikaların veya diğer dernek ve tüzel kişilerin hukuki yararı bulunmamaktadır. Bununla bera-

ber, cinsel veya psikolojik taciz olarak nitelendirilen davranış iş yerinde eşitlik ilkesinin ihlali sonucunu doğurmakta ve ayrımcılık şeklinde bir hukuka aykırılık yaratmaktaysa, bu durum sadece bir işçiyi değil, aynı veya benzer durumda olan aynı işletmede veya diğer işletmelerde çalışanları da ilgilendirdiğinden ve çalışma hayatına ilişkin genel bir sorun taşımaktaysa topluluk davası yoluyla hukuka aykırılığın tespiti ve ortadan kaldırılması talep edilebilir.

Cinsel veya psikolojik tacizden kaynaklanan uyuşmazlıklarda ortaya çıkan ispat güçlüğü ve bunun nasıl aşılabileceği ise diğer bir usul hukuku sorunudur. Öğretide ve yargı kararlarında cinsel veya psikolojik taciz vakiasının ispatının kolaylaştırılması gerektiği konusunda çoğunluk aynı fikirdedir. Zira, cinsel veya psikolojik tacizin ispatı, ispat edilmek istenen vakia hakkında delil ikamesinin çoğu zaman mümkün olmaması nedeniyle oldukça zordur. Bu ispat zorluğunun mağdur lehine aşılmasını sağlayacak usul hukuku araçlarının bulunması hakkaniyetin, hukuki dinlenilme hakkının, silahların eşitliği ve hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Cinsel veya psikolojik taciz vakıalarında ispat zorluğunu aşmaya yarayacak yöntemlerden biri ispat ölçüsünü düşürmektir. Bu çerçevede, cinsel veya psikolojik taciz iddiasında bulunan tarafın delil ikamesi imkansız veya somut olayda kendisinden beklenemeyecek kadar zor ise, iddia edilen vakianın var olduğu konusunda hakimde gerçeğe yakın derecede kanaat oluşturulması (yaklaşık ispat) yeterli sayılabilmelidir. Bununla beraber yaklaşık ispat ölçüsünün esas alınabilmesi istisnai hallerde ve bunun kanunda düzenlenmesi halinde mümkün olabileceğinden bu konuda özellikle maddi hukuk normları içinde özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu kanısındayız.

Bir başka konu ise, cinsel veya psikolojik taciz vakiasının hangi delillerle ve nasıl ispatlanabileceğidir. Kuşkusuz HMK'ya göre caiz olan (ispata elverişli, hukuka aykırı yollardan elde edilmeyen) her tür takdiri delille cinsel veya psikolojik taciz ispat edilebilir. İspat kolaylığı sağlamanın diğer yolu ise emare ispatına izin vermektir. Emare ispatı için özel bir düzenlemeye de ihtiyaç olmadığından hem öğretide hem de yargı kararlarında cinsel veya psikolojik taciz iddiasının emareler yoluyla ispat edilebileceğini gösteren birçok örneğe rastlamaktayız. Emare ispatında, cinsel veya psikolojik taciz iddiasını ileri süren taraf, iddiasını doğrudan yansıtıcı deliller sunamamaktaysa da ileri

sürdüğü vakıa hakkında emare teşkil eden komşu vakıaları ileri sürmek ve ispat etmek suretiyle iddiasını dolaylı olarak ispat edebilir. Hakim ise, cinsel veya psikolojik taciz iddiasında bulunan tarafın ileri sürdüğü emareleri, hayat tecrübesi kuralları ile değerlendirerek, hukuki sonucun ortaya çıkması bakımından önemli ve gerekli olan koşul vakıanın gerçekleştiğini kabul edebilir. Belirtmeliyiz ki tek bir emare hakimın kanaatinin oluşması ve psikolojik tacizin ispat edilmiş sayılması için yeterli değildir.

Kaynakça

- Akkaya, T. (2009). Medeni Usul Hukukunda İstinaf. Ankara: Yetkin.
- Aktay, N., Arıcı, K., Senyen-Kaplan, E. (2011). İş Hukuku (4. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Albrecht, A. C., Vischer, F. (2006). Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht (Zürcher Kommentar) Bd. V/2c, Der Arbeitsvertrag, Art 356-360f OR: Schulthess Juristische Medien AG.
- Aydın, U. (2002). İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aydınöz, G. (2009). Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı. Çalışma ve Toplum, 3, 163-192.
- Bal, Ö. (2011). Prof. Dr. Sarper Süzekè Armağan, Manevi Tazminatın Belirlenmesi (s. 1257-1270). İstanbul: Beta.
- Başözen, A. (2010). Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı. Ankara: Adalet.
- Bayram, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 4 (14), 551-574.
- Bilgili, A. (2010). İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz. Adana: Karahan Kitabevi.
- Bilgili, A. (2012). İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz). Adana: Karahan Kitabevi.
- Bozbel, S., Palaz, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. TİSK Akademi, 1, 66-81.
- Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 24, 13-18.
- Çil, Ş., Kar, B. (2012). 6100 Sayılı HMK'ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava. Ankara: Yetkin.
- Deren Yıldırım, N. (1996). Türk, İsviçre ve Alman Usul Hukukunda Kesin Hükmün Subjektif Sınırları. İstanbul: Alfa.
- Dieterich, T., Müller-Glöge, R., Preis, U., Schaub, G. (2005). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (5. Auflage). München: C. H. Beck.
- Ercan, İ. (2011). Medeni Usul Hukuku. İstanbul: XII Levha.
- Erişir, E. (Çev.). (2006). Alman Federal Mahkeme Kararı, Manevi Tazminat Yargılamasında Kısmi Davanın Caizliği. MİHDER, 2 (4), 1003-1008.
- Ertürk, Ş., Gürsel, İ. (2011). Prof. Dr. Sarper Süzekè Armağan C. I, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi (s. 425-458). İstanbul: Beta.
- Fidan, N. (2011). Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 24, 177-187.
- Friedman, S. G., Whitman Q. J. (2002-2003). The European Transformation of Harassment Law: Discrimination Versus Dignity. Heinonline. Citation: 9 Colum. J. Eur. L. 241, 241-274
- Gasser, D., Rickli, B. (2010). Schweizerische Zivilprozessordnung. Zürich: Dike Verlag.
- Geisser, T. (2001). Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und Mobbing. Zeitschrift des bernischen Juristenvereins (ZBJV), 137, 429-453.
- Güzel, A., Ertan, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 4, (14), 510-549.
- Hahn, A. C. (2010). Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO). Baker&McKenzie (Ed.), Art. 89 (s. 383-387). Bern: Staempfli Verlag AG.

- Hanağası, E. (2009). Davada Menfaat, Ankara: Yetkin.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. Ege Akademik Bakış, 10 (4), 1175-1186.
- Kale, S. (2010). Medeni Yargılamada Taraf Ehliyeti. İstanbul: XII Levha.
- Kılıçoğlu, M. (2011). 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılamaları Usulü. İstanbul: Legal.
- Kuru, B., Arslan, R., Yılmaz, E. (2013). Medeni Usul Hukuku. Ankara: Yetkin.
- Kutal, M. (1997). Kemal Tunçomağ'a Armağan, Sendikaların Mesleğin Ortak Çıkarlarını Koruma İşlevi (s. 277-282). İstanbul: Beta.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). İş Hukuku (3. Bası). Ankara: Turhan.
- Nomer, E. (2000). Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün müdür? İÜHFİM, LVIII (1-2). 221-229.
- Özbay, İ. (2009). Grup Davaları. Ankara: Yetkin.
- Özbay, İ. (2012). Topluluk Davası. X. Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısında Sunulan Tebliğ, 1-2 Ekim 2012, İzmir.
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. Çalışma ve Toplum, 4, 83-96.
- Pekcanitez, H. (2011). Belirsiz Alacak Davası, Ankara: Yetkin.
- Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M. (2012). Medeni Usul Hukuku, Ankara: Yetkin.
- Savaş, F. B. (2007). İşyerinde Manevi Taciz. İstanbul: Beta.
- Simil, C. (2013). Belirsiz Alacak Davası. İstanbul: XII Levha.
- Sungurtekin Özkan, M. (2011). Sendikalar Kanunu m. 32/3'e Göre Açılan Davaların Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. Maddesinde Düzenlenen Topluluk Davaları Bağlamında Değerlendirilmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 24, 172-176.
- Thargau Obergericht, 2. September 2004, ZBR.2004.44 (TG) (2004). Rechenschaftsbericht des Obergerichts des Kantons Thurgau an den Grossen Rat (RBOG), 104-110.
- Topuz, G. (2012). Medeni Usul Hukukunda Karinelerle İspat. Ankara: Yetkin.
- Ueberschlag, J. (2009). Die Anstellungsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Art. 3 Abs. 2 GIG) - Unter besonderer Berücksichtigung des europäischen Rechts. LBR Band/ Nr. 44, 274-287.
- Uşan, F., Kaya, C. (2009). Haluk Konuralp'e Armağan Cilt 1 (Ed. Gürzümar, O. B. vd.), Yargıtay ve Danıştay Kararları Işığında İşçi ve İşveren Sendikalarının Yargılama Hukukuna İlişkin Faaliyetleri (s. 1123-1167). Ankara: Yetkin.
- Yenisey, K. D. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 4, 63-81.
- Yılmaz, E. (2007). İş Mahkemeleri Kanununun Değiştirilmesi İhtiyacı, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 8, 5-12.
- Yılmaz, E. (2013). Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi. Ankara: Yetkin.
- Yılmaz, H. (2011). Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle İş Yargılamasında Ne Değişti?, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 24, 189-205.