

MOBBİNG

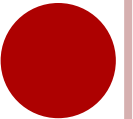
(PSİKOLOJİK-DUYGUSAL-MANEVİ TACİZ)

ve

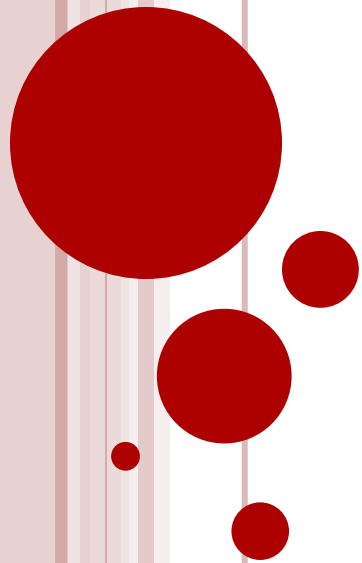
MOBBİNGE KARŞI
KORUNMA YOLLARI

Prof. Dr. Murat ŞEN

Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

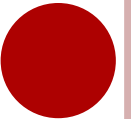


MOBBING



MOBBING' YOK 'BEZDİRİ' VAR

KAZANILAN TAZMİNATLARLA İŞ YAŞAMININ ÖNEMLİ GÜNDEM MADDELERİNDEN BİRİ HALİNE GELEN MOBBING'E TDK EL ATTI. PSİKOLOJİK BASKININ YENİ ADI: BEZDİRİ

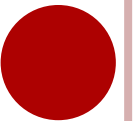


MOBBİNG: PSİKOLOJİK ŞİDDET,
KUŐATMA, TACİZ, RAHATSIZ ETME
VEYA SIKINTI VERME ANLAMINA
GELMEKTEDİR.

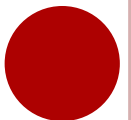


MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)

Bir veya birkaç kişi tarafından,
bir diğer kiřiye yönelik
(nedeni düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve
cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen)
şiddet, hakaret ve küfür gibi çalışma hayatı ile
bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle
sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir
iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan
bir çeşit psikolojik baskı ve psikolojik terör»dür.

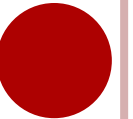


- Psikolojik taciz, tekrarlanan ve uzun zaman devam eden sistematik olarak işçinin kişilik haklarına yapılan bir saldırıdır.
- İşyerinde sevilmeyen kadın ve erkek işçilerin ruhi durumlarının sarsılmasına neden olan, işçiyi yıldırım ve dışlamak amacıyla, şahsın kişiliğine yönelik kasıtlı olarak düşmanca, alaycı ve onur kırıcı davranışlardır.
- Bağımlılık unsuru mobbingin doğmasına ve gelişmesine uygun zemin oluşturmıştır.



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNE göre:

İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış olarak tanımlanmıştır.



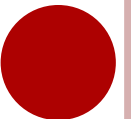
Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı m. 2/f

- İşyerinde yıldırma, bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yapılan eylemlerdir.
- Mobbing bazen fiziki şiddet içerir, çoğunlukla da davranış ve kelimelerin gücünden istifade edilerek uygulanır.



19.03.2011 tarihli
BAŞBAKANLIK GENELGESİNE GÖRE
MOBBİNG:

**KASITLI VE SİSTEMATİK OLARAK
BELİRLİ BİR SÜRE ÇALIŞANIN AŞAĞILANMASI,
KÜÇÜMSENMESİ, DIŞLANMASI, KİŞİLİĞİNİN
VE SAYGINLIĞININ ZEDELENMESİ, KÖTÜ
MUAMELEYE TABİ TUTULMASI, YILDIRILMASI
VE BENZERİ ŞEKİLLERDE ORTAYA ÇIKAN
PSİKOLOJİK TACİZDİR.**



İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (**Mobbing**) Önlenmesi Hakkında Başbakanlık Genelgesi:

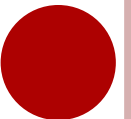
- Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.
- psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.



- Çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.
- 1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- 2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.



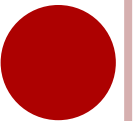
- 3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- 4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- 5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.



- (26.07.2011 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' oluşturulmuştur. Bakanlık, 'İşyerinde Psikolojik Taciz Genelgesi' hazırlamıştır. Bakanlık psikolojik tacizin etkilerini azaltmak amacıyla Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflara seminer ve bilgilendirme toplantıları yapmaları konusunda görev verilmiş ve ALO 170 hattı üzerinden de mobbing mağdurlarına izleyecekleri yollar konusunda destek hizmeti verilmektedir.)
- 6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

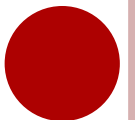


- 7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- 8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.



Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul Ve Esaslar (RG. 17.12.2011, S. 28145)

- Yönetici konumunda bulunanların sorumluluęu
- MADDE 15 - (1) Yönetici konumunda bulunanlar;
- e) Denetçilere yönelik özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici mesleki tacizde ve çalışma yaşamı kalitesini düşüren psikolojik tacizde (**mobbing**) bulunmaz ve bunun oluşmasını önleyici gerekli tedbirleri alır.

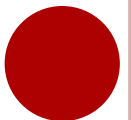


Mobbing terimi, ilk defa 19. yy.da bazı kuş türlerinin grup içinde istemedikleri üyeleri veya grubun güçsüz üyesini uzaklaştırmak için sergiledikleri davranış modellerini tanımlamak için kullanılmıştır.

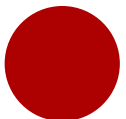


MOBBİNG ÇOK DEĞİŞİK DAVRANIŞ BİÇİMLERİ OLARAK ORTAYA ÇIKABİLİR

- bağıırıp çağırarak iş yaptıırma,
- sürekli eleştirii ve gereksiz sorularla rahatsız etme,
- İşçinin aşırı iş yükü altına sokulması,
- Yetenek veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilmesi,
- Özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi,
- Dış görünüş ve giyim tarzıyla alay edilmesi,
- Güvensizlik nedeniyle yetki verilmemesi,
- Ayrımcı işlemlere muhatap kılınması.



- Sayılan bu davranışlar teker teker ele alındığında hukuka aykırı bir fiil oluşturmayabilir;
- ancak mobbing anlık bir olay olmayıp, sistematik olarak **tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir.**
- Bu davranışlardan oluşan **taciz sürecinin kendisi hukuka aykırıdır.**
- Psikolojik tacizin amacı, her zaman olmasa da, genellikle çalışma ortamını çekilmez (katlanılmaz) duruma getirmek suretiyle işçiyi yıldırma ve kendi inisiyatifi **ile işten ayrılmasını sağlamaktır.**



PSİKOLOJİK ŞİDDET TÜRLERİ HEINZ LEYMAN

- Grup içinde mağdurun kendisini göstermesini ve diğer grup üyeleri ile iletişim kurmasını engelleyen davranışlar
- Çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik davranışlar
- Mağdurun karakteri ve kişiliğine yönelik davranışlar
- Yaşam kalitesine ve meslek konumuna yönelik davranışlar
- Fiziksel davranışlar



İLETİŞİM KURMASINA ENGEL DAVRANIŞLAR :

MAĞDURUN SÖZÜNÜ KESMEK, YAPTIĞI İŞİ ELEŞTİRMEK, BAŞARILI OLMASI MUHTEMEL İŞLERİ YAPMASINA ENGEL OLMAK, ÖZEL YAŞAMINI ELEŞTİRMEK, HERKESİN ÖNÜNDE YÜKSEK SESLE AZARLAMAK, JEST, MİMİK VE DAVRANIŞLARLA KURULMAK İSTENİLEN İLİŞKİYİ GERİ ÇEVİRMEK.



SOSYAL İLİŞKİLERE YÖNELİK DAVRANIŞLAR :
DİĞER GRUP ÜYELERİNİN SANKİ MAĞDUR
ORADA YOKMUŞ GİBİ DAVRANMAK VE DİĞER
ÇALIŞANLARIN MAĞDUR İLE İLETİŞİM
KURMASINI ENGELLEMEK.



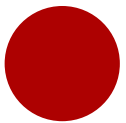
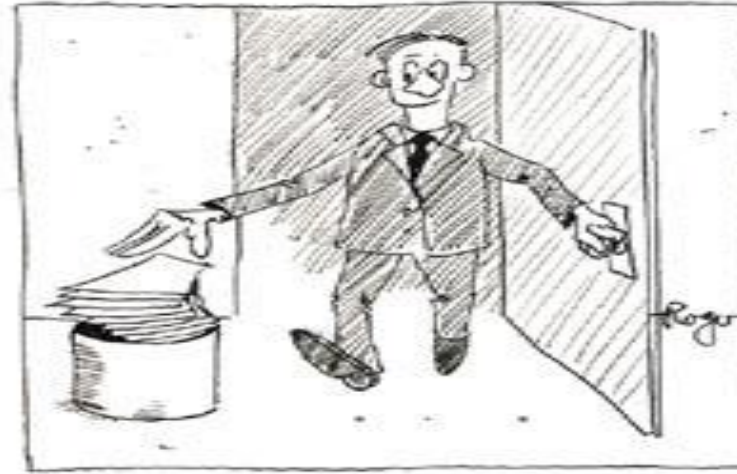
MAĞDURUN KARAKTERİ VE KİŞİLİĞİNE YÖNELİK DAVRANIŞLAR:
ARKASINDAN KONUŞMAK, MAĞDURU GRUP İÇİNDE GÜLÜNÇ
DURUMA DÜŞÜRMEK, MAĞDURA AKIL HASTASIYMIŞ GİBİ
DAVRANMAK, LAKAP TAKMAK, KARARLARINI SORGULAMAK,
YÜRÜYÜŞÜ, JEST VE SES TONUyla KÜÇÜK DÜŞÜRECEK ŞEKİLDE
ALAY ETMEK.



YAŞAM KALİTESİNE VE MESLEK YAŞAMINA YÖNELİK DAVRANIŞLAR:
MAĞDURUN VASFINA UYMAYAN, BASİT İŞLER VERMEK, AMAÇSIZ VE
ÇALIŞANIN ÖZGÜVENİNİ OLUMSUZ ETKİLEYECEK VASIFLARIYLA
ÖRTÜŞMEYEN KÜÇÜK DÜŞÜRÜCÜ GÖREVLER VERMEK.



www.ohmpage.de



FİZİKSEL DAVRANIŞLAR : OFİS GEREÇLERİNİ (ZIMBA, KALEM) MAĞDURA FIRLATMAK VE CİNSEL TACİZ.

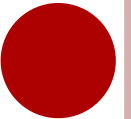


MOBBİNG CİNSİYET VE HİYERARŞİ FARKI
GÖZETMEKSİZİN TÜM KÜLTÜRLERDE VE
İŞYERLERİNDE GERÇEKLEŞEN BİR
OLGUDUR.



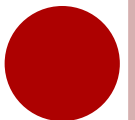
MOBBİNG TÜRLERİ

- **HİYERARŞİK (DİKEY) MOBBİNG** : Çalışma ortamlarında üst kademelerden alt kademelere yapılan psikolojik şiddet.
- **FONKSİYONEL (YATAY)MOBBİNG** : eşit statüde bulunanlar arasında uygulanan psikolojik şiddet.



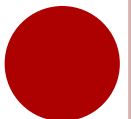
MOBBİNGİN İŞLETMELERE PSİKOLOJİK MALİYETLERİ

- Bireyler Arası Anlaşmazlık Ve Çatışmalar
- Olumsuz Örgüt İklimi
- Örgüt Kültürü Değerlerinde Çöküş
- Güvensizlik Ortamı
- Genel Saygı Duygularında Azalma
- Çalışanlarda İsteksizlik Nedeniyle Yaratıcılığın Kısıtlanması



EKONOMİK MALİYETLER

- Hastalık İzinlerinin Artması
- Yetişmiş Uzman çalışanların işten ayrılmaları
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri

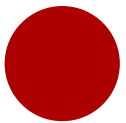


- Fransa'da ilk kez 1992'de ve 17.01.2002 tarihli yasa ile açıkça mobbing tanınmış ve Ceza Kanununa da yaptırımını getirilmiştir.
- İsveç'te 1994 yılında,
- Finlandiya'da 2000 yılında,
- Belçika'da 2002 yılında,
- Danimarka'da 2004 yılında,
- Hollanda 2006 yılında İş Koşulları Yasasıyla
- Almanya'da 14.08.2006 tarihinde Genel Eşit Davranma Yasası ile kabul edilmiştir.
- Türkiye'de ise, 2006 yılından sonra ciddi olarak bu konu incelenmiş ve mahkeme kararlarında yer almıştır.



MOBBİNGLE MÜCADELE KONUSUNDA BİRÇOK ÜLKEDE ÇEŞİTLİ TEDBİRLER UYGULANIYOR

- **Almanya**'da psikolojik tacizin neden olduğu zararlar **meslek hastalığı** olarak değerlendiriliyor. Mobbing mağdurları **erken emekliliklerini** isteyebiliyor, iş görmekten kaçınma hakkından yararlanabiliyor, iş akdini **haklı nedenle feshedebiliyor**.
- **Belçika**'da. mobbing şikayetleriyle ilgili işçi temsilcileriyle anlaşarak profesyonel bir danışmanın görevlendirilmesi, iş yerinde önleyici mekanizmaların geliştirilmesi, işyerinde konuyla ilgili yazılı bir örgütsel niyetin ilanının yapılması, şikayet mekanizmasının oluşturulması, **mağdurlara sosyal destek sağlanması**, tacizi gerçekleştiren kişinin hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi tutulması gibi **mücadele yöntemleri** uygulanıyor. Belçika iş hukukunda mobbing iddiasında bulunan işçiye karşı kanun **mobbing failine mobbing uygulamadığını ispat külfeti** getirmiştir.



- Finlandiya'da cinsel taciz, Şiddet tehdidi ve psikolojik taciz gibi konular mesleki sağlık kapsamında değerlendiriliyor.
- Hollanda'da işyerinde cinsel taciz, psikolojik taciz ve Şiddete karşı **koruma sorumluluğu iŐverende** bulunuyor. Bu dŐzenleme cinsel taciz, psikolojik taciz, ırkçılık ve Őiddeti kapsayan istenmeyen her tŐrlŐ davranıŐı kapsıyor.



BASINDA MOBBING

- Türkiye'de çalışanların yüzde 54,4'ü işyerinde fiziksel, duygusal, sözlü veya cinsel şiddet türlerinden birine maruz kalıyor; bu oran kadınlar için yüzde 67'yi buluyor.



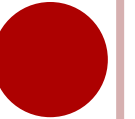
"EN ÇOK YÖNETİCİLER YAPIYOR"

- Mobbing ile Mücadele Derneği Başkanı Hüseyin Gün, bezdirinin daha çok yöneticiler tarafından astlarına uygulandığını ifade etti.
- **Eşitler arasındaki bezdirinin de hatırı sayılır düzeyde olduğunu** belirten Gün, **çok az bir oranda olsa bile astların da birleşerek üstlerine bezdiri uygulayabildiğini,**
- Bazı bezdiri uygulamalarının performans kriterleri baz alınarak yapıldığını anlatan Gün, belli bir zaman aralığında bir kişinin kapasitesini aşacak abartılmış, şişirilmiş hedefler verilerek bu hedeflerin yerine getirilmesi, aksi takdirde çalışanın çeşitli şekillerde zarar göreceğine yönelik **tehditvari yaklaşımların** bu kapsamdaki bezdiri uygulamaları içinde yer aldığını kaydetti.
- Bu tür bezdiriye **daha çok bankalarda** rastlandığını söyledi.



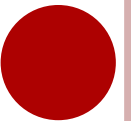
ALO 170

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 'ALO 170' ihbar hattında mobbing (psikolojik taciz) mağdurlarına destek vermek için çalışma psikoloğu istihdam ediyor.

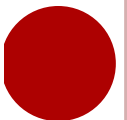


EĞİTİM DÜZEYİ ARTTIKÇA ŞİDDETE MARUZ KALMA ORANI AZALİYOR

- Araştırmaya göre, eğitim durumu yükseldikçe şiddete uğrama oranı azalıyor. İlköğretim mezunlarının yüzde 70,3'ü, lise mezunlarının yüzde 53,6'sı, üniversite mezunlarının ise yüzde 46,7'si işyerinde şiddete maruz kalıyor.



YARGIDA MOBBING



- Mobbingin çağdaş hukukun ve doktrinin dile getirdiği bir kavram olduğu
- Mağdurun mobbing ile **ilgili anlattıkları vakıaların tutarlılık göstermesi ve kuvvetli emarelerin** bulunması gerektiği
- **Kişilik haklarının ve sağlığının saldırıya uğraması**

Şartlarının oluşması halinde mobbingin varlığı ve kabulü sonucu **işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğu** kabul edilmektedir.

(Y9HD. 14.03.2008)



- Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek **yetkilerinin elinden alındığı** ve bu şekilde **huzursuz edildiği**, işverence **psikolojik tacize** maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır.

(Y9HD. 18.3.2010)



- İşçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve
- **tacizde bulunanın amiri** konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır.
- **Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte** olup davacının olayların vahameti neticesinde **psikolojik bunalıma** girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen **bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi,**
- 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle
- temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi **mobbinge dönüşen eylemler karşısında** akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir.

(Y9HD. 4.11.2010)



MOBBİNGE

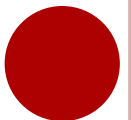
**(PSİKOLOJİK –DUYGUSAL-
MANEVİ TACİZ)**

**KARŞI HUKUKİ KORUNMA
YOLLARI**

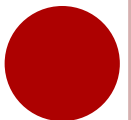


Mobbinge uğrayanın hakları

- 1. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağına göre, Mobbinge uğrayan kişi, ayrımcılık iddiası ile Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kuruluna başvurabilir (m.8).
- 2. Kişilik hakları saldırıya uğradığı için, tehdidin önlenmesi, kaldırılması ve tespit davalarını ve sözleşmeye aykırılıktan dolayı sorumluluk davasını açabilir.
- 3. İşçi tarafından haklı fesih imkanı vardır.
- 4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kuruluna başvurabilir. (Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.)

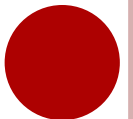


- **İşverenlerin** Psikolojik Tacizin Önlenmesinde İşverenin Yükümlülükleri: İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- **Çalışanların** Yükümlülüğü: Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- **Sendikaların** Yükümlülüğü : Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- **Psikolojik Taciz Konusunda Farkındalığa Yönelik Faaliyetler** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.



İŞÇİ VE İŞVEREN İÇİN HAKLI FESİH NEDENİDİR

- 4857 sayılı İş K.m. 24/II-b: “***İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa***”.
- İş K.m.24/II-d: “İşçinin **diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde** cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İş K.m.83: “...iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen **gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde**, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini **derhal feshedebilir.**”
- İşverenin ***işçiye*** veya ***aile üyelerinden birine*** hakaret etmesi, küfretmesi, sarkıntılıkta veya cinsel (veya psikolojik) tacizde bulunması bu hükmün kapsamına girer.
- Bu davranışların **TCK’ya göre suç oluşturması zorunlu değildir.**



- İş K.m. 25/II-b: “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.”
- Psikolojik taciz, cinsel tacize oranla **daha geniş** ve yaygın şekilde ortaya çıkan **üst bir kavramdır**.
- İşveren veya diğer işçiler tarafından işyerinde bir işçiye uygulanan **kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi küçültücü ve yıldırıcı tekrarlanan davranışlarla, işçinin kişilik haklarına ve onuruna müdahale** niteliği taşıyan bir tür psikolojik şiddettir.



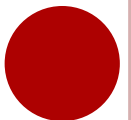
İŞVERENİN GÖZETME BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURUR

- 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417: “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”.
- BK.m. 332 : “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından **hakkaniyet dairesinde** kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla **maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri** ittihaza ... mecburdur.”
- İş K.m.77 : “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.”



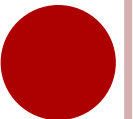
- İşverenin Eşit Davranma ve İyiniyet Kuralları Çerçevesinde Koruma-gözetme Sorumluluğunun Varlığı
- Mağdurun Çalışma Arkadaşları Arasında Küçük Düşürülmesi Ve Bunun Sonucu Olarak Tedavi Görmesi
- Son 1 Yılda 5 Kez Savunma İstenmesi Fiili
- Bu Amaçla İş Sözleşmesinin Feshine Zorlanması Amacının Varlığı
- **Olguları Dikkate Alınarak Mobbingin Kabulü Ve Mağdurun Tazminata Hak Kazanması Gerektiği**

(Y9HD. 30.05.2008)



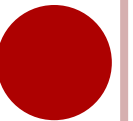
İŞÇİ İŞGÖRME BORCUNU İFADAN KAÇINABİLİR

- İş K.m. 83 gereği,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından **işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike** ile karşı karşıya kalan işçi, **iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak** durumun tespit edilmesini ve **gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir**. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.
- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde **talep, işveren veya işveren vekiline yapılır**.
- İşçi **tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini** isteyebilir. İşveren veya vekili **yazılı cevap vermek zorundadır**.
- Kurulun işçinin **talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir**.
- İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde **ücreti ve diğer hakları saklıdır.**”

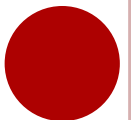


İŞVERENİN EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURUR

- **İş K.m.5 :**
- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

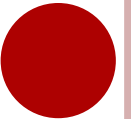


- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, **dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.** 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.
- 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını **işçi ispat etmekte yükümlüdür.** Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlü olur.



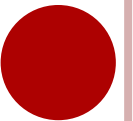
ÇALIŞMA KOŞULLARINA AYKIRILIK OLUŞTURUR

- İşçinin işyerinde muhasebeci iken temizlik işine verilmesi, şef olarak çalıştırılırken hamal olarak çalıştırılması gibi **çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve kişinin aşırı bir yük altına sokulması da manevi bir taciz türüdür.**
- İşçiye İş K.m.24/II-f deki «çalışma şartları uygulanmazsa» hükmü gereği haklı fesih imkanı sunar.
- İş K.m. 22 gereği de çalışma koşulu değişikliğini işçi yazılı kabul etmedikçe işçiyi bağlamaz:
- «İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.»



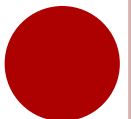
MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI AÇABİLİR

- Mobbing, akde aykırılık oluşturduğu için, akdi sorumluluk söz konusu olur.
- İşçinin, manevi taciz teşkil eden fiilleri, meydana gelen zararı, zarar ile fiil arasındaki illiyet bağını ispat etmesi gerekli ve yeterlidir.



KİŞİLİK HAKKI ÇERÇEVESİNDE KORUNUR

- İşyerinde manevi taciz, temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kurallarının yanı sıra işçinin onurunun, kişilik değerlerinin ve Anayasal çalışma hakkını da ihlal eden hukuka aykırı bir olgudur.
- MK.m.24: “Hukuka aykırı olarak **kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.**
- Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.



- MK.m. 25 : “Davacı, hakimden **saldırı tehlikesinin önlenmesini**, sürmekte olan **saldırıya son verilmesini**, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının **hukuka aykırılığının tespitini** isteyebilir.
- Davacı **bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması** isteminde de bulunabilir.
- Davacının, **maddi ve manevi tazminat istemleri** ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı **saklıdır**.

