

İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi

İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI



Yayına Hazırlayan
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü

İnönü Bulvarı No: 42
06520 Emek / ANKARA
Telefon: 0.312 212 03 58 - 296 63 23 - 24
Faks: 0.312 212 07 81

www.cgm.gov.tr

Editör
Ebru Öztüm TÜMER

Katkı Veren Kurumlar
Türkiye İnsan Hakları Kurumu
Devlet Personel Başkanlığı
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Tasarım
mtr medya
Baskı
Özel Matbaası

Mayıs 2014, Ankara
2. Baskı

** Bu Rehberin onaylanmasına ve yayınlanmasına, Psikolojik Taziciler Mücadele Kurulunun 8/5/2013 tarihli toplantısında karar verilmiştir.*



SUNUŞ	5
GİRİŞ	7
İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING)	9
Tanımı	9
UNSURLARI	9
Psikolojik Taciz Olmayan Durumlar.....	10
İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE BENZERLİK GÖSTEREN KAVRAM VE DURUMLAR	11
Genel Olarak.....	11
İşyerinde Çatışma	11
İşyerinde Şiddet.....	11
İşyerinde Kabalık	12
İşyerinde Cinsel Taciz.....	12
İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ	13
Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz	13
Yatay (Eşitler Arası) Psikolojik Taciz	13
İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ	14
Kritik Olaylar.....	14
İşyerinde Psikolojik Taciz ve Damgalama	14
Yönetimin Devreye Girmesi.....	15
İşten Ayrılma	15
İŞYERLERİNDE UYGULANAN PSİKOLOJİK TACİZİN TARAFLARI	16
Psikolojik Taciz Mağdurları	16
Psikolojik Taciz Uygulayıcıları.....	16
Psikolojik Taciz İzleyicileri	17

İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ	18
Mağdura Olan Muhtemel Etkileri.....	18
İşyerine Olan Muhtemel Etkileri.....	19
Mağdurunun Ailesine Olan Muhtemel Etkileri.....	19
Topluma Olan Muhtemel Etkileri	19
Ülke Ekonomisine Olan Muhtemel Etkileri.....	20
İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER	21
Bireysel Mücadele Önerileri	21
Kurumsal Mücadele Önerileri	21
EK-1: YARGITAY KARARLARI	23
EK-2: MEVZUAT	31
6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu	31
4857 sayılı İş Kanunu	32
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	33
2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi	34
EK-3: İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN MALİYETLERİ	35
EK-4: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170 VERİLERİ	36

Sunuş

Tüm kültürlerde ve ülkelerde, yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik konum ayrımı olmadan çalışanların karşılaşması muhtemel bir işyeri sorunu olan işyerlerinde psikolojik taciz (mobbing), iş ahlakına aykırı sistematik yürütülen bir işyeri sorunudur.

Çalışma hayatını düzenleyici, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler alma, çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel sorunları ve çözüm yollarını araştırma görevi bulunan Bakanlığımız, günümüzde hem bireysel hem de kurumsal düzeyde bir sorun haline gelen psikolojik taciz konusunda da çalışmalar yürütmeye başlamıştır.

19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)” Başbakanlık Genelgesinin dördüncü, beşinci ve sekizinci maddeleri Bakanlığımıza açıkça görevler yüklemiştir. ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun oluşturulması ile eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi, Bakanlığımızın başlıca sorumluluk alanları olarak belirlenmiştir.

Söz konusu Genelge kapsamında, psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla, öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Hattı olan ALO 170 üzerinden Psikolojik Taciz konusunda çağrılar alınmaya başlanmıştır. Alınan bu çağrılara cevap vermek üzere psikologlar konu hakkında eğitilmiş ve hattı arayanlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmiştir. Söz konusu psikologlar hattı arayanları konu hakkında bilgilendirme, işyerinde psikolojik tacize uğradığını düşünenlere psikolojik destek verme, onları yönlendirme, şikayetleri dinleme görevlerini yerine getirmeye başlamışlardır.

Bununla birlikte, 21/5/2012 tarihli Bakanlık Oluru ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Söz konusu Kurul, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)” hazırlayarak çalışmalarına başlamıştır.

Bu çalışmalar kapsamında sosyal taraflar ve ilgili kuruluşların temsilcilerinin katkıları ile hazırlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberinin işyerlerinde çalışma barışına katkı sağlaması, çalışanlara ve işverenlere faydalı olması umut edilmektedir.

Giriş

- 1] Günlük hayatın önemli bir kısmı işyerinde geçmekte ve insanlar ailelerinden, arkadaşlarından daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedirler. İş hayatı kendi içerisinde rekabet, kar baskısı, stres, kişisel hırslar vb. hususları barındırmaktadır.
- 2] Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren “psikolojik taciz”; tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. İşyerlerinde psikolojik taciz, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça kamuoyu gündemine gelen bir işyeri sorunudur.
- 3] Çok yaygın bir işyeri sorunu olarak bilinen “Psikolojik Taciz (Mobbing)” olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak amacıyla tüm çalışanları kapsamak üzere “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.
- 4] Söz konusu Genelgenin 5 inci maddesi gereğince; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Kurul, çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmekle görevlendirilmiştir.
- 5] “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK’in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanmaktadır.
- 6] Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/ yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir.
- 7] “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)”nı hazırlamıştır. Eylem Planı, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine

İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları” başlıklı dört öncelik alanından oluşmaktadır.

- 8] “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları” başlıklı öncelik alanları kapsamında işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi hususunda farkındalık artırmak ve kişilerin bu konuda bilgilendirilmelerini sağlamak üzere rehber hazırlanması için çalışma grubu oluşturulmuştur.
- 9] Söz konusu çalışma grubu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK temsilcilerinin katılımı ile çalışmalarını tamamlamış ve “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi”ni hazırlamıştır.
- 10] Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nca hazırlanan ve ülkemizde konu ile ilgili farkındalığın artırılmasının ve kişilerin bu alanda bilgilendirmelerinin amaçlandığı bu Rehberde; işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin tanımına, psikolojik tacizle benzer kavram ve durumlara, psikolojik tacizin türlerine, sürecine, taraflarına, kişiler, işyerleri ve topluma olası etkilerine yer verilmektedir. Konuyla ilgili yargı kararları, mevzuat ve ALO 170 verileri ise rehber ekinde paylaşılmaktadır.



[1] İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING)

1.1. Tanımı

1) İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

1.2. Unsurları

1) İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir.

2) İşyerlerinde psikolojik taciz aşağıdaki unsurları içermelidir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.



1.3. Psikolojik taciz olmayan durumlar

- 1) İşyerlerinde psikolojik taciz olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karşılaştırılabilmektedir ancak bunlar psikolojik taciz değildir.
- 2) Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar,
- 3) Arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler,
- 4) İşyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.



[2] İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE BENZERLİK GÖSTEREN KAVRAM VE DURUMLAR

2.1. Genel olarak

- 1) İşyerlerinde psikolojik taciz, bazen farklı amaçlarla kullanılmakta bazen de farklı kavramlarla benzerlik göstermektedir. Gerek işveren, gerekse çalışan tarafından kötü niyetli kullanıma açık olan işyerlerinde psikolojik taciz, çok yönlü değerlendirilmesi gereken bir durumdur.
- 2) İşyerlerinde psikolojik tacizi oluşturan her bir eylemin, esasen günlük ilişki, sorun ya da çatışmaların sonucu olarak ortaya çıkabildiği dikkate alındığında, işyerlerinde psikolojik taciz eylemleri ile günlük iletişim sorunlarının ya da benzer olumsuz ilişkilerin birbiriyle sıkça benzerlik taşıdığı görülebilmektedir.
- 3) Bazı olaylarda kişinin bireysel özellikleri, aile ve sosyal yaşamının iş yaşamına etkileri baskın hale gelmekte, özellikle hassasiyet taşıyan bireyler açısından işyerinde karşılaşılan her olumsuz durum, davranış ya da sürecin kendisine yöneltilmiş bir psikolojik taciz olduğu iddia edilebilmektedir.
- 4) Bireyin kendi hata ya da kusurlarının gündeme geldiği bazı durumlarda ise psikolojik taciz iddiası bir çeşit “savunma aracı” olarak kullanılabilir.
- 5) Psikolojik taciz olaylarının bazıları ise, bir işyeri/işveren politikası olarak karşımıza çıkabilmektedir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde ortaya çıkacak maliyetlerden kurtulmak isteyen kimi işverenler, çalışanı psikolojik yönden yıpratarak kendi isteği ile işten ayrılmasını sağlama yolunu tercih edebilmektedir.
- 6) Bu çerçevede işyerinde psikolojik tacizle sıkça karıştırılan işyerinde çatışma, işyerinde şiddet, işyerinde kabalık, işyerinde cinsel taciz gibi bazı olguların açıklanması gerekmektedir.

2.2. İşyerinde çatışma

- 1) İşyerinde çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli sebeplerden doğan anlaşmazlıkları ifade etmekte, kişiliği hedef almamakta, esasen işin yapılış şekli üzerindeki fikir ayrılıklarına odaklanmaktadır.
- 2) İşyerinde psikolojik tacizde ise anlaşmazlığın görünümü ahlak dışı ya da kişiliğe yönelik haksız ve olumsuz davranışlar şeklinde ortaya çıkmakta, bu davranışlar süreklilik göstermekte ve sonuçları mağdur açısından ağır olmaktadır.

2.3. İşyerinde şiddet

- 1) İşyerinde şiddet, saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme gibi suç oluşturan davranışlardan oluşmaktadır.

- 2) İşyerinde psikolojik taciz davranışları ise fiziksel olmayıp çoğunlukla psikolojik olarak gerçekleşmektedir.

2.4. İşyerinde kabalık

- 1) İşyerinde kabalık, işyerinde çalışanların birbirleriyle iletişiminde ve davranışlarında asgari saygı kurallarına dikkat etmelerini ifade etmektedir ve işyerinde psikolojik tacizle en fazla karıştırılan kavramlardan biridir.
- 2) İşyerinde kabalık kavramı, işyerinde psikolojik tacizden daha genel bir davranış biçimini ifade etmektedir.

2.5. İşyerinde cinsel taciz

- 1) İşyerinde cinsel taciz, sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de sonuçları daha somut bir kavramdır. Çoğu kez cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilmektedir.
- 2) İşyerinde cinsel tacizin işyerinde psikolojik tacizle birlikte gerçekleştiği ağır örnekler de söz konusu olabilmektedir.



[3] İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ

1) İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizi dikey ve yatay olarak ikiye ayırmak mümkündür.

3.1. Dikey (Hiyerarşik) psikolojik taciz

- 1) Dikey psikolojik taciz, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen psikolojik taciz türüdür.
- 2) Dikey psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki türü bulunmaktadır.
 - 2.1) Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür.
 - 2.2) Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı / uyguladıkları davranışların bütünüdür.



3.2. Yatay (Eşitler Arası) psikolojik taciz

1) Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür.



[4] İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ

- 1) Rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği süreç dört aşamadan oluşmaktadır.

4.1. Kritik olaylar

- 1) İşyerindeki tetikleyici olay çoğu kez işyerinde yaşanan bir çatışmadır. İşyerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, psikolojik taciz olarak görülebilir. Bu aşamada çatışma, henüz işyerinde psikolojik taciz değildir ama işyerinde psikolojik taciz sürecine dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir. Bir çatışmanın nasıl işyerinde psikolojik taciz durumuna dönüştüğüne ilişkin pek fazla şey bilinmez.

4.2. İşyerinde psikolojik taciz ve damgalama

- 1) Bu aşamada günlük hayatta işyerinde psikolojik taciz olarak algılanmayacak davranışlar sürekli ve sistematik bir hal alır. Bu davranışlar bir süre sonra hedef seçilen kişiye yönelik olarak saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde yapılır. Hedef seçilen kişi hakkında yönetime şikâyetler gitmeye başlar.



4.3. Yönetimin devreye girmesi

- 1) Bu aşamada, yönetim hedef seçilen kişi hakkında daha önceden söylenenler nedeniyle bir önyargıya sahiptir. Yönetimdekiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Bu durum iş mevzuatının uygulanmasında, mağdurun haklarının ihlal edilmesi olasılığını güçlendirir.
- 2) Bu aşamada, yönetim ve mağdurun meslektaşları işyerinde psikolojik taciz sürecini açıklamada objektif olay ve durumlar yerine kişisel faktörleri esas almaya başlar. Ancak, yönetim, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili sorumluluğu almak istemeyebilir.

4.4. İşten ayrılma

- 1) Bu aşamada kişinin işine son verilir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır hatta kişinin emeklilik zamanı gelmeden önce çalışma hayatından ayrılması söz konusu olabilir. Mağdurun tbbi ya da psikolojik yardıma gereksinimi ortaya çıkabilir.



[5] İŞYERLERİNDE UYGULANAN PSİKOLOJİK TACİZİN TARAF LARI

- 1) İşyerinde psikolojik taciz süreci içinde rol alan tarafları işyerinde psikolojik taciz mağdurları, işyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları (zorba) ve işyerinde psikolojik taciz izleyicileri olmak üzere üç farklı grupta toplamak mümkündür.
- 2) Çalışma hayatında her çalışan bu üç rolden birini oynamaya adaydır.

5.1. Psikolojik taciz mağdurları

- 1) İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan taraf “işyerinde psikolojik taciz mağduru” olarak anılır.



5.2. Psikolojik taciz uygulayıcıları

- 1) İşyerlerinde psikolojik taciz uygulayan kişi için “işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısı, tacizci ya da zorba” ifadeleri kullanılmaktadır.
- 2) İşyerlerinde psikolojik taciz uygulayıcısının kişilik özelliklerini belirleyen sistematik bir çalışma bulunmamasına rağmen bazı araştırma sonuçlarında tacizcilerin ortak bazı kişilik özellikleri ortaya çıkarılmıştır.
- 3) Bu kişilerin ortak özelliklerini genellikle ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikli, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, silik karakterli, suçlayıcı, yargılayıcı, güçten hoşlanan, çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almaya çalışan kişiler olarak tanımlamak mümkündür.



5.3. Psikolojik taciz izleyicileri

- 1) İşyerlerinde psikolojik taciz her ne kadar mağdur ve tacizci arasında geçen bir süreç olarak ele alınsa da, zamanla sürece dahil olan kişiler olabilir.
- 2) Bu sürece doğrudan karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, sürecin yansımalarını yaşayan kişilere “izleyiciler, seyirciler, tanık olan taraf” denilmektedir.
- 3) Bu kişiler, çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler.

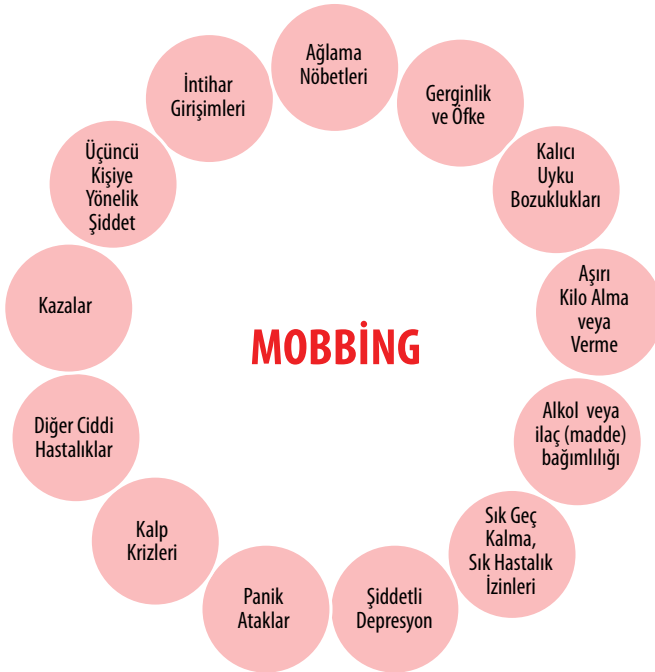


[6] İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ

- 1) İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin sadece mağdura olumsuz etkisi yoktur; mağdurun yanında ailesine, işyerine, topluma ve ülke ekonomisine de muhtemel olumsuz etkileri vardır.

6.1. Mağdura olan muhtemel etkileri

- 1) İşyerlerinde psikolojik tacizin mağdur birey üzerinde yarattığı etki, psikolojik tacizin aşamaları ve bireyin kişisel özellikleri nedeniyle farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.
- 2) İşyerlerinde psikolojik taciz genel olarak mağdur açısından fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara, davranış bozukluklarına, sosyal sorunlara ve ekonomik zarara neden olmaktadır.
- 3) Uyku bozuklukları, ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, alkol veya ilaç (madde) bağımlılığı, tedavi masrafları, işyerinden kaçma veya uzaklaşma (sık sık geç kalma, sıkça kullanılan hastalık izinleri), şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri ve diğer ciddi hastalıklar, kazalar, üçüncü kişiye yönelik şiddet, intihar girişimleri bu etkilerden bazıları olarak sayılabilir.



Şekil 1: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Etkileri

6.2. İşyerine olan muhtemel etkileri

- 1) İşyerlerinde psikolojik tacizin mağdura olan muhtemel etkilerinin yanında işyerleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır.
- 2) İşyerleri farklı sektörel koşullarda, farklı büyüklüklerde ve farklı üretim modelleri ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Dolayısıyla psikolojik taciz iddialarının gündeme gelmesi işyerleri üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır.
- 3) İşyerlerinde psikolojik tacizi uygulayanların ve mağdur/mağdurların performans ve verimlilikleri ile işe ayırdıkları zamanda önemli kayıpların meydana gelmesinin yanında işletmeye olan diğer muhtemel etkileri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir:
 - İşyerinin genel verimliliği olumsuz etkilenir.
 - Çalışma ilişkileri ve barışı bozulur, çalışan ve yöneticiler arasında uyumsuzluklar başlar.
 - Devamsızlıklarda, izinlerde ve sağlık raporlarında artış görülür.
 - Örgütsel bağlılığın azalmasına/yok olmasına yol açar.
 - Yeterlilik ve tecrübe sahibi çalışanların kaybedilmesine yol açar.
 - İşgücü devrini yükseltir.
 - Konunun işyeri dışına taşınması halinde kurumun saygınlığı ve marka değeri zarar görür.

6.3. Mağdurunun ailesine olan muhtemel etkileri

- 1) İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz süreci kişinin sadece işyerindeki huzurunu ve verimliliğini olumsuz etkilemez, kişinin özel yaşamı üzerinde de etki yapar.
- 2) Mağdurun işyerinde yaşadığı sorunlar, karı-koca ve ebeveyn-çocuk ilişkilerini, hatta çocukların psikolojik gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz nedeniyle aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyetler ödemek durumunda kalabilmektedir.
- 3) Bu süre içinde, aile üyelerinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireyin durumunu anlaması ve destek olması çok önemlidir.

6.4. Topluma olan muhtemel etkileri

- 1) İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz çalışma ilişkilerini bozmakta, toplum içinde mutsuz bireyler ve ailelerin oluşmasına yol açmaktadır.
- 2) İşyerlerinde psikolojik taciz mağdurunun doktor muayenesi, tahliller gibi sağlık

harcamaları artmakta; sağlık kontrollerinde harcanan zaman nedeniyle üretim süreçlerinde verimlilik kayıpları yaşanmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz mağdurun topluma ilişkisini zedelemekte, işverene ve devlete yük getirmektedir.

6.5. Ülke ekonomisine olan muhtemel etkileri

- 1) İşyerlerinde psikolojik tacizin orta ve uzun vadede topluma ve ekonomiye zarar verdiği yapılan çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur.
- 2) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2000 yılının Ekim ayında yayımladığı rapora göre, Almanya'da her yıl psikolojik sağlık problemleri nedeniyle alınan izinler 2.2 milyon dolar maliyete neden olmaktadır.
- 3) Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre, 1.5 milyon çalışan işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, ekonomik bakımdan yaklaşık olarak 13 milyar Euro'luk zarara sebebiyet vermektedir.
- 4) Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre ise intiharların yüzde 10'u işyerinde psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşmektedir.
- 5) Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı bir rapora göre işyerinde psikolojik taciz gibi işyeri sorunlarının neden olduğu iş stresinin ülke ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlidir.
- 6) Leymann'ın İsveç'te yaptığı bir araştırmaya göre, işyerinde psikolojik tacizin kişi başına düşen maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar civarındadır.



[7] İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

1) İşyerlerinde psikolojik tacize karşı bireysel ve işletme bazında bazı önlemler almak mümkündür.

7.1. Bireysel mücadele önerileri

(1) İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.

(2) Kişi yaşanan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde kanaate varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.

- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.
- Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
- Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.
- Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İletişim Merkezi Alo 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
- Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.

7.2. Kurumsal mücadele önerileri

1) İşyerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibarıyla farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik tacizle mücadele yöntemleri farklılık gösterir.

2) İşyerleri, işyerinde psikolojik tacizin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları ve marka değerleri zarara uğramasın.

3) Psikolojik tacizin işyerlerinde yaşanmaması ve/ veya önlenmesi için aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirilmelidir. ¹

- İşyerleri, psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmelidir.
- İşyerlerinde psikolojik taciz konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.
- İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik taciz şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.
- İşyerlerinde psikolojik tacizi önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında “gizliliğin korunmasına” özel hassasiyet gösterilmelidir.
- Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.



1 Özel sektör işyerleri açısından ayrıntılı bilgi için; Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadelede İşletme Rehberi, TİSK Yayınları, Yayın No: 321, Temmuz 2012, 2.baskı.

EK-1: YARGITAY KARARLARI

İşyerlerinde psikolojik taciz olayları hakkında yargının vermiş olduğu bazı örnek kararlara aşağıda değinilmiştir.

1. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008

ÖZET: Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırarak ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.

KARAR ve SONUÇ: Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verilmiştir.

Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625; T. 20.12.2006

ÖZET: Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. Taraflar delillerini bildirmiş, tanıkların beyanları da alınmıştır. Davacıdan son dönemde 5 kez savunma istenmiş, 02.02.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de kınama cezaları verilmiştir. İlgili TİS ekinde işten çıkarmayı gerektirir koşullar başlığında "Bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almak" hükmü mevcuttur. Mahkeme-mizce yargılama sürerken, açıklanan koşulun oluşması nedeniyle davacının iş akdi fesh edilmiş, davacı işe iade davası açmış, işe iade davası halen devam etmektedir. Medeni Kanununun 2 nci maddesine ilişkin iyi niyet kuralları, İş Kanununun işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olguları birlikte değerlendirildiğinde, işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden ya da aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür.

Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine; telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine; yük-

sek sesle bağırarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara ve hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırılmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine 1.000,00 YTL manevi tazminata hükmedilmiştir.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/8046; K. 2011/9717; T. 1.4.2011

ÖZET: Davacı vekili davacının davalı şirketlere ait işyerinde 01.11.1997 tarihinden 07.09.2005 tarihine kadar çalıştığını, davalı şirketlerin aynı adreste aynı ortaklar tarafından işletildiğini, 07.09.2005 tarihinde davalı işveren tarafından haksız gerekçelerle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının işten ayrılma formuna ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığının bozulması nedeniyle ayrılmak zorunda olduğuna dair yazdığı beyanı doğrulayıcı rapor sunmadığı, bu konuda işverene başvurusunu ispatlayamadığından davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır. Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda, 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve 3 gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A’nın davacıya zaman zaman bağırıldığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir.

KARAR VE SONUÇ: İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.

3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/10408; K. 2009/26968; T. 10.5.2009

ÖZET: Dosya içeriğinde mevcut istifa dilekçesinde davacı çalıştığı bölümün sağlık sorunları nedeniyle elverişli olmadığını bildirerek ayrılmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Sağlık raporlarından davacının tüberküloz hastası olduğu anlaşılmaktadır. Hastalığının niteliği itibarıyla 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin birinci fıkrasındaki koşulları taşıyıp taşımadığı buna bağlı olarak feshin haklılığı tartışılmamıştır.

Öte yandan davacının işyerinin (bölümünün) çok sık değiştirildiği ve yıldırma politikası uygulandığı iddia edilmiştir. Davacının işyerinin hangi tarihlerde ve hangi sıklıkta değiştirildiği belirlenerek işyerinde psikolojik taciz unsurlarını taşıyıp taşımadığı araştırıldıktan sonra tüm delillerle birlikte bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuçta gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

4. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/375; K. 2009/15531; T. 2.6.20094

ÖZET: Davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, işyerinde psikolojik tacize uğradığı bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölüme verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir.

5. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/3122; K. 2008/4922; T. 14.3.2008

ÖZET: Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmaya gerektirmiştir.

6. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/1911; K. 2012/11638 ; T. 5.4.2012

ÖZET: Somut olayda 22.06.2005 tarihinde davacının iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır.

KARAR VE SONUÇ: Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmakla, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

7. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/35500; K. 2012/44486; T. 27.12.2012

ÖZET: Somut olayda, davacının satın alma bölümünde çalıştığı ve iş akdinin haksız feshedildiğini ileri sürdüğü anlaşılmaktadır.

KARAR VE SONUÇ: Dosyadaki delillerden davacının yaptığı bir tanıklıktan dolayı çalışmakta olduğu davalı işyerinde farklı muameleye maruz kaldığı, savunmasının alındığı, yazılı muvafakati alınmaksızın çalışmakta olduğu yerin değiştirildiği, işyerinde çalışan bir şoförle aralarında bir ilişki olduğu yolunda doğruluğu ispatlanamayan bir kısım asılsız isnatlara maruz bırakıldığı, tüm bu uygulamaların davacı açısından yıldırma (mobbing) olarak kabulünün gerektiği, bu itibarla da davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/30916; K. 2012/6093; T. 28. 2.2012

ÖZET: Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca, 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır.

KARAR VE SONUÇ: Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu durumun maddi ve manevi tazminatı gerektirip gerektirmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına

yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41 inci ve 49 uncu maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir. Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

9. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/38293; K. 2013/5390; T.12.02.2013

ÖZET: Davacı, psikolojik taciz iddiasına dayalı olarak manevi tazminat ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

KARAR VE SONUÇ: Taraflar arasında davacı işçinin psikolojik tacize (mobbing) maruz kalıp kalmadığı, bunun sonucu olarak da manevi tazminata hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadesiyle “işyerinde psikolojik taciz” (mobbing), Türk Dil Kurumu'nun “Bezdiri” olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.

Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür.

Öğretide genel olarak mobbing kapsamına giren durumlar; kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma gibi davranışlar olarak belirlenmiştir.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesinin 1'nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmaları zorundadırlar. Söz konusu maddenin 2'nci fıkrasına göre ise, işyerin-

de alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir.

01/07/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu 417.maddesi ile Türk Hukukunda mobbinge ilgili ilk yasal düzenlemedir. Adı geçen Kanunun 417. maddesine 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 noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”

Dava konusu olayla bağlantılı olarak aynı kanunun 58.maddesi manevi tazminatın koşullarını da açıklamıştır. Buna göre “ Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.”

Madde metninden anlaşılacağı üzere, manevi tazminat talep edebilmek için mobbingi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Yani, yukarıda mobbing olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir.

Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. Dairemizce anılan gerekçe ve nedenlerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbingin ispatlandığı kabul edilmiştir.(2008/3122E,2008/4922K)

Her ne kadar mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmişse de, mevcut delil durumu mobbingin koşullarının oluştuğunu kabule yeterli değildir.

Somut olayda, davacı, öncelikle iddia ettiği olayları sonrasında da kişilik haklarının

ihlal edildiğini ispat etmelidir. Dosyadaki e-maillerin içeriği incelendiğinde gayet nezaketli bir dil kullanıldığı gibi, verilen talimatların işin gereği, bankanın işleyişi için, hatta geçici görevlendirme kapsamında olduğu izlenimi doğmaktadır. Davacının konumu itibarıyla talimatların sırf küçük düşürme amaçlı olduğu kabul edilecek olsa dahi mobbingde herşeyden önce süreklilik esastır. Kaldı ki, böyle bir sonuç çıkarmaya çalışmak zorlama bir yorum olacaktır. Yöneticinin görevini yapmak için otoriter olması yukarıda da bahsedildiği gibi mobbingin uygulandığı anlamına gelmez. Ayrıca, davacının pek tabii olarak 4857 sayılı yasanın 22. maddesi uyarınca iş koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle bu tür görevlendirmeleri kabul etmeme hakkı vardır. Davacının tek tanığının beyanları da olayların ispatı açısından yetersiz olup, koşulları oluşmayan manevi tazminat talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

10. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2013 tarihli E. 2013/1659; K. 2013/2801; T.14.3.013

ÖZET: Somut olayda, davacının 14.07.2005 tarihli yazı ile 01.06.2005 tarihinden itibaren kontrat ve kaynak yönetimi bölümünde dağıtım memuru iken aynı bölümde kaynak yönetimi uzmanı olarak terfi ettirildiği, 17.03.2006 tarihli yazı ile de 01.04.2006 tarihi itibarıyla mali ve idari işler müdürlüğünde idari işler uzman yardımcısı olarak görevlendirildiği, davacının bu görevlendirmeden iş akdinin fesih tarihine kadar aynı birimde çalıştığı, toplam çalışma süresi itibarıyla çalıştığı bölümde iş tecrübesinin olmadığından da söz edilemeyeceği, davacıya fatura ayıklama işi verilmesinin görev aldığı birimin işlerinden çok farklılık arz etmediği, tek başına işten yıldırma olarak nitelendirilemeyeceği, davacının 06.09.2010 tarihinde yani iş akdini fesihten 6 gün sonra ..memur olarak göreve başladığı ve bu görev için davalı işyerinde çalışırken bir takım idari prosedürlerin yerine getirilmesi gerektiği, davacının yeni başladığı işe girebilmek için önceden hazırlık yapıp sınavlara girdiği, davacı tanıklarının genel ifadelerle davacı iddiasını doğrulamakla beraber somut mobbing olarak nitelendirilebilecek davalı eylemlerinden bahsetmedikleri, tüm bu somut olgular birlikte değerlendirildiğinde davacının mobbinge maruz kaldığını, hiçbir tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispat edemediği, davacının iş sözleşmesini memur olarak çalışmak için feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanamadığı halde mahkemece bu yönler gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurularak kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

11. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2012/24019; K. 2013/17421; T.12.07.2013

ÖZET: Somut olayda davacı genel merkezde mali müşavir olarak çalışırken sözlerinin kesilerek fikir beyan etmesinin engellendiğini, başkasının yapması gereken işlerin verilerek mesai yükünün arttırılmaya çalışıldığını, hafta sonları çalışmasının istendiğini, üniversite görevi dışında Şirketin muhasebe işlerinin de kendisine verildiğini, bir yönetici ile ihtilafa düştüğünü, çalıştığı birime oldukça uzak ... müdürlüğünde görevlendirildiğini, gitmeden bilgisayarının formatlandığını, hiçbir veri alamadığını, denetim raporu hazırlamasının istendiğini ancak tarafına bilgisayar verilmediği gibi iki aylık sürede hazırladığını, rapor sebebi ile çalıştığı .. müdürlüğünde tarafına karşı olumsuz düşüncelerin oluşması sebebi ile yeni işyerinde de huzursuzluk iste-

mediğinden işyerinden ayrılmanın daha doğru olduğunu düşünerek tazminatları ödenerek iş sözleşmesinin sonlandırılmasını istediğini beyan etmiştir. Öte yandan davacı tanığı istifa ettirmek istenen kişilerin sürgün olarak gönderildiğini, “A.... tarafından davacıya tazminat ödeneceği söylenince istifa dilekçesi verdi birazda zorlandı” şeklinde beyanda bulunmuştur. Davalı tanığı Z...; “eski daire başkanı ile anlaşamadığını “istifa et tazminatını ödeyeceğim şeklinde yazılı kağıt verildiğini, bu kağıdın kaybolduğunu” beyan etmiştir.

KARAR VE SONUÇ: Mahkemece insan kaynakları uzmanı ve mali müşavirin de aralarında bulunduğu bilirkişi heyetine yerinde inceleme yetkisi verilmek sureti ile davacının çalıştığı bölüm-odası, yaptığı işler ve çalışma koşulları ile mali işler dairesindeki odası-görevi-çalışma koşullarının karşılaştırılması açısından bilirkişi incelemesi yaptırılarak davacıya iddia ettiği gibi mobbing uygulanıp uygulanmadığının kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

12. Danıştay 8. Daire, E. 2008/ 10606; K. 2012/ 1736

ÖZET: Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroşirürji Anabilim Dalı öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı 17.9.2001 tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkıtırma ve yıldırma yönelik eylem ve işlemler nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen 50.000,00-TL manevi zararın dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılan davada; Erzurum Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5.000,00-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar veren Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 18.6.2008 gün ve E:2007/1642, K:2008/688 sayılı kararının; hukuka aykırı olduğu öne sürülerek, temyizden incelenerek bozulması istenmiştir.

KARAR VE SONUÇ: İdare Mahkemesince verilen kararın dayandığı gerekçenin usul ve yasaya uygun olduğu, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığı ve temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına ve yargılama giderlerinin temyiz isteminde bulunan üzerinde bırakılmasına karar verilmiştir.

13. Sakarya 1. İdare Mahkemesi, E. 2010/474; K. 2011/187

ÖZET: “...davacı idarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler ile davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı sonucuna varıldığından davacı idare tarafından davacıya taktiren **5.000 TL** manevi tazminat ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır...” hükmüne varılmıştır.

EK-2: MEVZUAT

1. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

- 1) İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi mevzuatımıza ilk defa Türk Borçlar Kanunu ile girmiştir. Söz konusu Kanunun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417 nci maddesi altında düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır.
- 2) İşverenin bu maddeye aykırı davranışları sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur.
- 3) Söz konusu madde metni ve gerekçesi ise aşağıdaki şekildedir:

Madde Metni	Madde Gerekçesi
<p>V. İşçinin kişiliğinin korunması</p> <p>1. Genel olarak</p> <p>MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle <i>işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları</i> ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.</p> <p>İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.</p> <p>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.</p>	<p>İşçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir.</p> <p>Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir.</p> <p>Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünün ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.</p> <p><i>“Psikolojik tacizi” maddeye ekleyen Komisyon’un değişiklik gerekçesinde yapılan düzenleme ile işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizlerin de (İşyerinde psikolojik taciz-mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayıldığı vurgulanmıştır.</i></p>

2. 4857 sayılı İş Kanunu

1) İşyerlerinde psikolojik tacizin temel unsurlarından biri, olayların işyerinde gerçekleşmesidir. İşyerinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

2) İş Kanunu hükümlerinde işyerlerinde psikolojik taciz kavramına doğrudan yer verilmemiş olmakla birlikte;

- “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5 inci madde,
- “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci madde,
- “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24 üncü madde,
- “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25 inci madde

kapsamında iddia ve uyuşmazlıkların değerlendirilmesi mümkündür.

3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

- 1) Devlet Memurları Kanununun “Davranış ve işbirliği” başlıklı 8 inci maddesi devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu belirtmiştir.
- 2) “Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 10 uncu maddesi ise amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranmasını belirtmiştir.
- 3) Söz konusu madde metinleri ile gerekçeleri ise aşağıdaki şekildedir:

Madde Metni	Madde Gerekçesi
<p>Davranış ve işbirliği</p> <p>Madde 8– Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar.</p> <p>Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.</p>	<p>Devlet memurlarının hizmet arkadaşlarıyla münasebetlerini memurluğun gerektirdiği terbiye, nezaket, ağır başlılık, sevgi, saygı, itibar ve işbirliği unsurlarına bağlamıştır.</p>
<p>Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları</p> <p>Madde 10 – Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar.</p> <p>Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.</p>	<p>Amirlerin maiyetlerindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içerisinde davranmaları gerektiği açık bir şekilde vurgulanmıştır.</p>

4. 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi

GENELGE

2011/2

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.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, 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.
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.

EK-3: İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN MALİYETLERİ²

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK MALİYETLER	EKONOMİK MALİYETLER
BİREYLER	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşlıkların kaybı İntihar\Cinayet	İlaç masrafları Terapi masrafları Doktor\ hastane faturaları Kaza masrafları Avukat ücretleri İşsizlik İş arama
AİLELER	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Ayrılık ve\veya boşanma acısı Çocuklara etkileri	Ailenin gelir kaybı Ayrılma ya da boşanma masrafları Terapi masrafları
KURULUŞLAR	Anlaşmazlıklar Hastalıklı şirket kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketi maliyeti Düşük verim Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı Çalışanlara tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem\ dava masrafları Erken emeklilik Yükselen personel yönetim maliyetleri
TOPLUM TOPLULUK	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması Malulen emeklilik taleplerinin artması

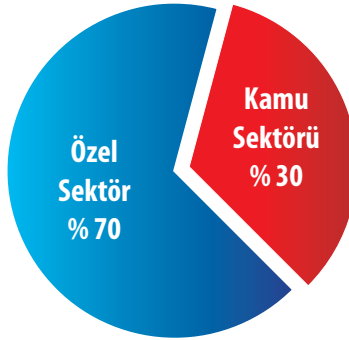
2 DAVENPORT Noa, SCHWARTZ Ruth Distler, ELLİOTT Gail Pursell(2003), *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: ÖNERTOY, Osman Cem, Sistem Yayıncılık, İstanbul, s.146-148*

EK-4: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170 VERİLERİ

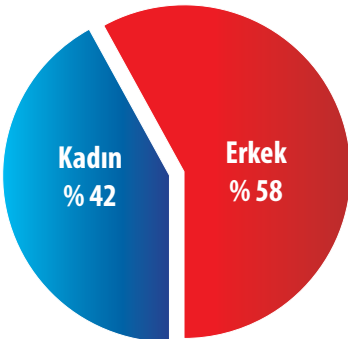
- 1) Genelgenin 4 üncü maddesinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı hükme bağlanmıştır.
- 2) Bu kapsamda 19.03.2011- 06.04.2014 tarihleri arasında ALO 170'e toplam 11.393 adet işyerinde psikolojik taciz başvurusu yapılmıştır.
- 3) Söz konusu başvurulara ilişkin detaylı tablolar aşağıda sunulmaktadır.

1. SEKTÖREL BAZDA MOBBİNG

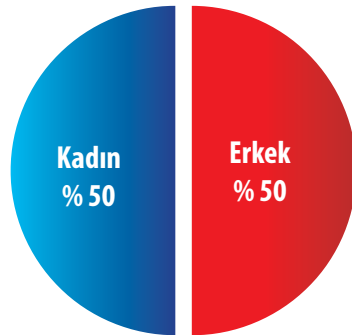
Başvuruların Sektörel Dağılımı



Özel Sektör



Kamu Sektörü



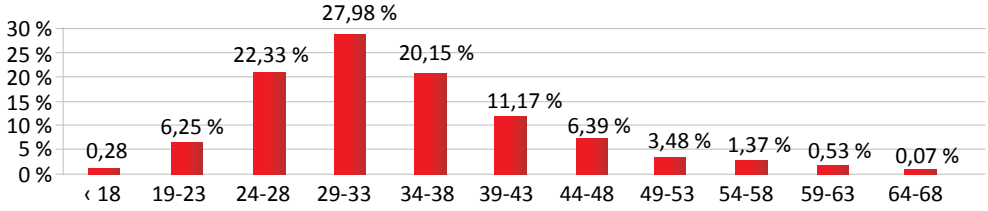
2. SEKTÖR DETAYLARI³

Kamu Sektörü			Özel Sektör		
Sektör Adı	Adet	Yüzde (%)	Sektör Adı	Adet	Yüzde (%)
Sektör Belirtmeden Destek Alan	1.265	37,19	Sektör Belirtmeden Destek Alan	3.472	42,90
Hastane	566	16,64	Sanayi Sektörü	1.248	15,42
MEB	392	11,53	Mağaza, Restoran, Market Sektörleri	796	9,84
Üniversite	233	6,85	Özel Sağlık Kuruluşları	324	4,00
TSK	150	4,41	Turizm İşletmeleri	312	3,86
Emniyet Genel Müdürlüğü	85	2,50	Hizmet Sektörü	240	2,97
Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	66	1,94	Bankacılık	223	2,76
Adalet Bakanlığı	53	1,56	Belediye Taşeron Firma Çalışanları	219	2,71
Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	50	1,47	İletişim Hizmetleri	211	2,61
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	50	1,47	İnşaat Sektörü	164	2,03
Maliye Bakanlığı	47	1,38	Özel Güvenlik Hizmetleri	139	1,72

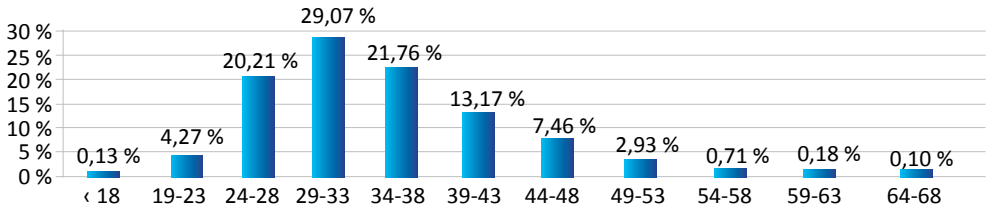
3 Tabloya ilk 10 sektör başvuru detayı yansıtılmıştır.

3. CİNSİYET-YAŞ DURUMU

Kadın

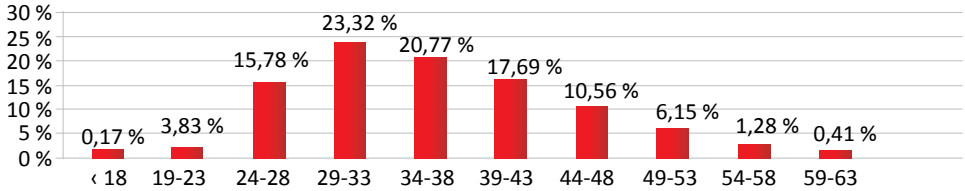


Erkek

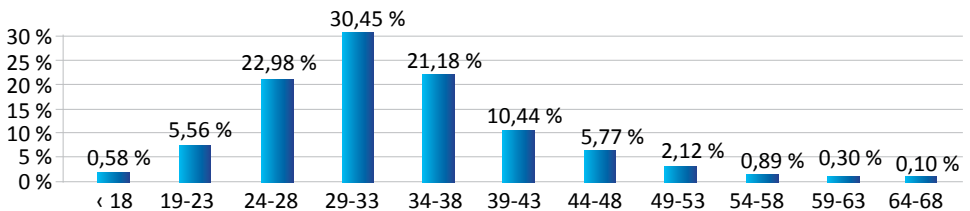


4. SEKTÖR YAŞ DURUMU

Mobbing (Kamu Sektörü)

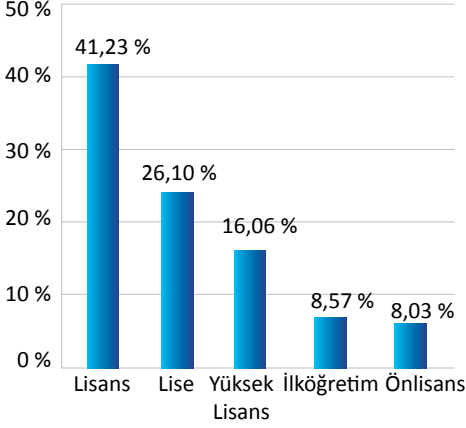


Mobbing (Özel Sektör)

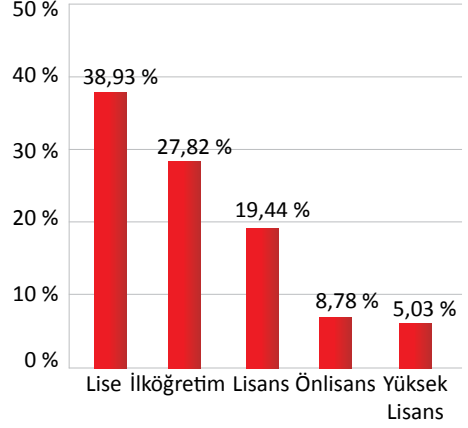


5. SEKTÖR EĞİTİM DURUMU

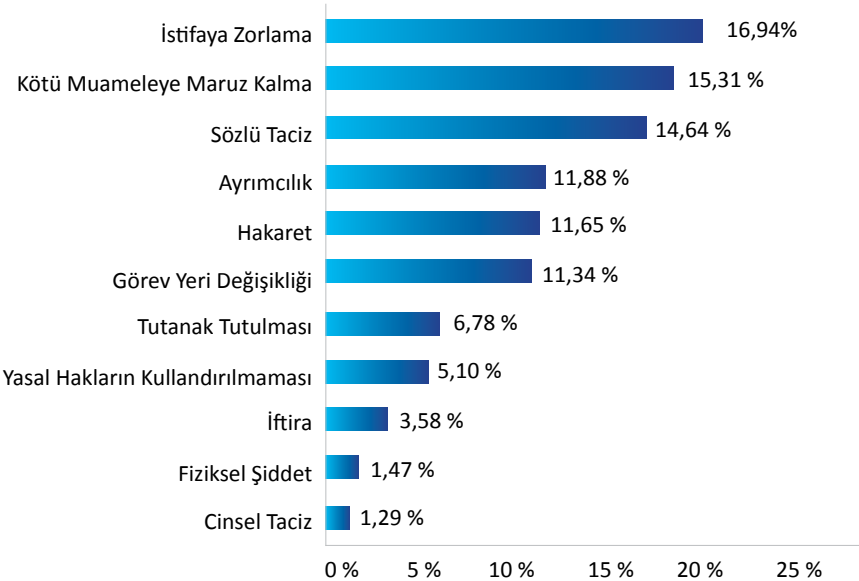
Kamu Sektörü



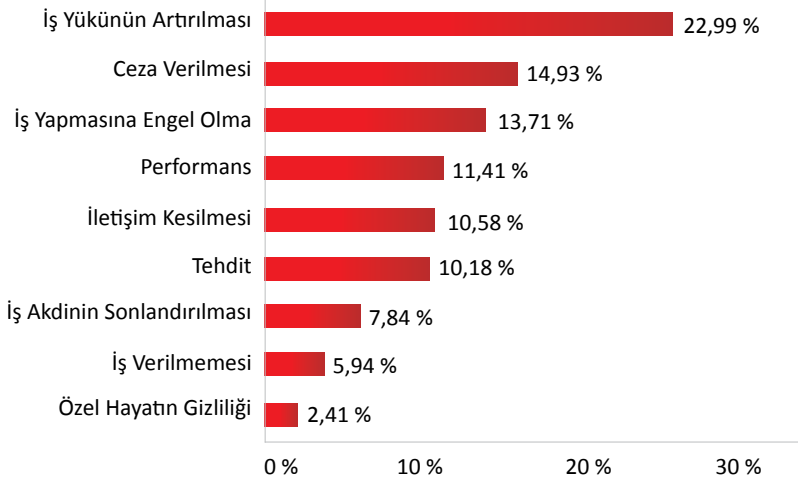
Özel Sektör



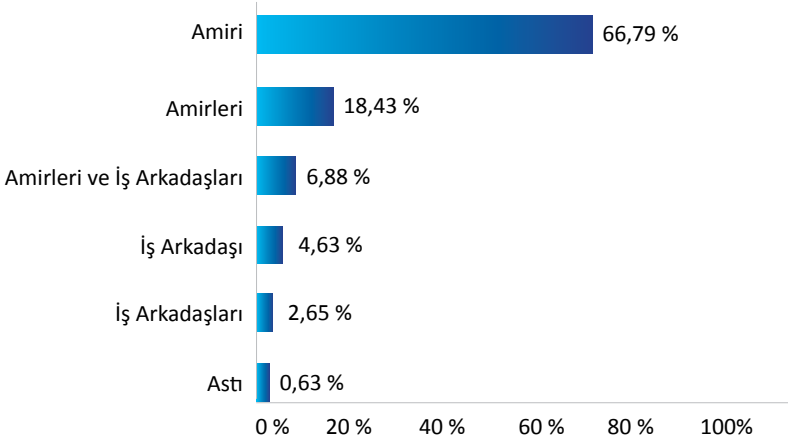
6. ŞİKAYET KONUSU



7. ŞİKAYETE DÖNÜŞMESİNİN SEBEBİ



8. ŞİKAYET EDİLEN MERCİ



9. İLLERE GÖRE DAĞILIM⁴

Kamu Sektörü			Özel Sektör		
İller	Adet	Yüzde (%)	Sektör Adı	Adet	Yüzde (%)
İstanbul	484	14,24%	İstanbul	2.981	36,83%
Ankara	478	14,06%	İl Bilgisi Paylaşılmamış	834	10,30%
İl Bilgisi Paylaşılmamış	473	13,91%	Ankara	802	9,91%
İzmir	218	6,41%	İzmir	602	7,44%
Antalya	88	2,59%	Antalya	403	4,98%
Bursa	85	2,50%	Kocaeli	319	3,94%
Adana	71	2,09%	Bursa	284	3,51%
Kocaeli	66	1,94%	Tekirdağ	182	2,25%
Balıkesir	60	1,76%	Eskişehir	146	1,80%
Mersin	58	1,71%	Adana	117	1,45%

4 Tabloya başvuruların geldiği ilk 10 il detayı yansıtılmıştır.

ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
İLETİŞİM MERKEZİ

ALO
170



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü
İnönü Bulvarı No: 42 06520 Emek / ANKARA
Telefon: 0.312 212 03 58 - 296 63 23 - 24
Faks: 0.312 212 07 81