

MOBBİNG - İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Özdirekcan DüNDAR Şenocak Avukatlık Ortaklığı
Av. Ali Osman Ak

MOBBİNG NEDİR ?

Kökeni: mob kelimesi Latince “mobilusmus vulgus - hareketli kalabalık” sözcüklerinin kısaltılmış seklidir.

İngilizce’de ise düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık gibi anlamlara gelmektedir.

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.

Tanım

İşyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2012/9-1925 E.)

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

Unsurlar

- 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.

Mobbing olmayan durumlar

- İşyerlerinde psikolojik taciz olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karşılaştırılabilmektedir ancak bunlar psikolojik taciz değildir.
- Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar psikolojik taciz değildir.
- 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 psikolojik taciz değildir.
- İşyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.

Ortaya Çıkış Biçimleri



DİKEY



Dikey Mobbing

- **Dikey (Hiyerarşik) psikolojik taciz**

Dikey psikolojik taciz, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen psikolojik taciz türüdür.

Dikey psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki türü bulunmaktadır.

- Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür.
- Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı / uyguladıkları davranışların bütünüdür.

Yatay Mobbing



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

Birbirleriyle fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirlerine mobbing uygular.

Mobbing Sayılabilecek Davranışlar; Birinci Grup

- Uygulamada 5 farklı grupta 45 ayrı davranış olarak tanımlamıştır:

Kişinin iletişim ve kendini ifade etmesini kısıtlayan davranışlar;

- Kişinin kendini ifade etme fırsatı, üstü tarafından kısıtlanır.
- Kişinin sözü sürekli kesilir.
- Kişinin kendini ifade etme fırsatı meslektaşlarınca kısıtlanır.
- Kişi azarlanır ve kişiye yüksek sesle bağırılır.
- Kişi işiyle ilgili olarak sürekli eleştirilir.
- Kişinin özel yaşamı sürekli eleştirilir.
- Kişi, telefonla rahatsız edilir.
- Kişi sözlü olarak tehdit edilir.
- Kişiye yazılı tehdit mektubu gönderilir.
- Bakışlarla ve jestlerle ilişki reddedilir.
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup

Kişinin sosyal ilişkilerine saldırma;

- Kişinin etrafındaki insanlar kişiyle konuşmamaya baslar.
- Kişi kimseyle konuşurulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılır.
- Kişi diğer çalışanlardan izole edilerek ayrı bir yerde çalıştırılır.
- Kişinin meslektaşları ile konuşması yasaklanır.
- Kişi yokmuş gibi hareket edilir ve haklarına, kişiliğine saygı gösterilmez..

Üçüncü Grup

Kişinin itibarına zarar veren davranışlar

- Kişinin arkasından kötü konuşulur.
- Kişi hakkında asılsız dedikodular çıkartılır.
- Kişi gülünç duruma düşürülerek, kişiyle alay edilir.
- Kişiye akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Kişiye psikolojik bir incelemeden geçmesi için zorlama yapılır.
- Kişinin herhangi bir özrüyle alay edilir.
- Kişinin yürüyüşü ve sesi taklit edilerek alay edilir.
- Kişinin politik görüşü ya da dini inançlarıyla alay edilir.
- Kişinin özel yaşamıyla alay edilir.
- Kişinin milliyetiyle alay edilir.
- Kişi özgüvenini etkileyecek bir iş yapmaya zorlanır.
- Kişinin çabası ve başarısı haksız bir şekilde değerlendirilir.
- Kişinin kararları sürekli sorgulanır.
- Kişi küçük düşürücü isimlerle çağrılır.
- Kişiye cinsel içerikli imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup

Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yönelik davranışlar

- Kişiyne önemli görevler verilmemeye başlanır.
- Kişiyne verilen işler geri alınarak kişinin görevleri kısıtlanır.
- Kişiyne anlamsız görevler yaptırılır.
- Kişiyne yeteneklerinden daha düşük görevler verilir.
- Kişinin işi sürekli olarak değiştirilir.
- Kişinin öz güvenini etkileyen işler verilir.
- Kişinin itibarını düşürecek nitelikte işler verilir.
- Oluşan zararların faturası kişiyne çıkartılır.
- Kişinin işyerine veya evine hasar verilir.

Beşinci Grup

Kişinin sağlığını doğrudan etkileyen davranışlar

- Kişi fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır.
- Kişiye fiziksel şiddet tehditleri uygulanır.
- Kişi hafif şiddetle korkutulur.
- Kişiye fiziksel olarak zarar verilir.
- Kişi cinsel olarak taciz edilir.

İşyerlerinde Mobing Süreci

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

❑ Kritik olaylar

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.

❑ İşyerinde psikolojik taciz ve damgalama

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.

İşyerlerinde Mobing Süreci

❑ Yönetimin devreye girmesi

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.

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.

❑ İşten ayrılma

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 tıbbi ya da psikolojik yardıma gereksinimi ortaya çıkabilir.

İşyerine olan muhtemel etkileri

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 bozular, 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

İşyerlerinde Mobbing'in önlenmesi

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

İşyerlerinde Mobbing'in önlenmesi

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

İşverenler Tarafından Yapılması Gerekenler

- Bu kapsamda İşverenler tarafından;
 - ✓ Şirket içi Anti-Mobbing politikaları benimsenmesi ve düzenlemesi
 - ✓ Şirket için Anti-Mobbing veyahut bu amaca hizmet eden (Etik Komitesi) komitelerin oluşturulması
 - ✓ İşveren vekili statüsündeki yönetici ve diğer tüm çalışanlara bilgilendirme ve değerlendirme amaçlı eğitim vermeli,
 - ✓ Mevcut ve olası olayların önüne geçilebilmesi için gizli anket veya araştırma yapılması
 - ✓ Mağdurların şikayetlerinin dikkate alınarak tarafsız komitede incelenmesi ve soruşturma başlatılması
 - ✓ Mobbing gerçekleştirenin şirketi içi (Uyarı, Disiplin, Fesih) ve adli merciler önünde (cezai şikayet) cezalandırılması için her türlü işlemin gerçekleştirilmesi
 - ✓ Soruşturmanın gizli bir şekilde yürütülerek mağdur işçilerin gizliliğinin, kişiliğinin korunması ve mağdurun tedavisi amacıyla yardımda bulunulması.

Türk Hukuku Açısından Mobbing ve Sonuçları

- Anayasanın temel hak ve özgürlüklere ilişkin ilgili maddeleri
 - ❖ Madde 17: *Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*
 - ❖ Madde 24: *Din ve vicdan hürriyeti*
 - ❖ Madde 25: *Düşünce ve kanaat hürriyeti*
 - ❖ Madde 48: *Çalışma ve sözleşme hürriyeti*
 - ❖ Madde 50: *Çalışma hakkı ve ödevi*
- Türk Medeni Kanunu Md. 24: *"Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."*

Mobbing ve Türk Ceza Kanunu

- İşverenin mobbing karşısında hareketsiz kalması dahi bazı suçlar bakımından ceza sorumluluğunu gerektirebilir!
- Türk Ceza Kanunu ilgili maddeleri;

TCK. Md. 84: İntihara yönlendirme

TCK. Md. 86-87: Kasten Yaralama

TCK. Md. 96: Eziyet

TCK. Md. 102: Cinsel Saldırı

TCK. Md. 105: Cinsel Taciz

TCK. Md. 123: Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma

TCK. Md. 125: Hakaret

İşveren ve Vekillerinin Sorumluluğu

İhmalî Davranışın Cezalandırılması

- İşverenin "Garantör" konumunda olması.

«...İşveren vekillerinin fail niteliğinde olduğu cinsel taciz vakalarında işverenin sorumluluğu geniş biçimde tesis edilmelidir. Bu anlamda, İş Kanunu 2. maddesinde düzenlenen " **işveren vekilinin bu sıfatla işçilere işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur**» (Yargıtay. 9. HD. 2008/37500 E)

- İşveren açısından herhalde neticeyi önleme konusunda hukuksal bir yükümlülüğün mevcudiyeti kabul edilmektedir.
- İşverenin yetki devrettiği amir durumundaki kişiler de, kendilerine tanınan yetki sınırları içerisinde garantör konumundadırlar.

İş Kanunu Açısından Değerlendirme

- İşverenin işçi ile akdedilen iş sözleşmesi kapsamında sözleşme harici kanundan doğan sorumlulukları da bulunmaktadır.
- İş Kanunu md. 2: "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur*»

İş Kanunu Açısından Değerlendirme

- İş Kanunu Md. 5: İşçilere eşit davranma yükümlülüğü (*"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz"*)
- İş Kanunu Md. 22: *Çalışma koşullarında değişiklik*
- Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik durumunda işverenin işçiye yazılı olarak bildirme yükümlülüğü mevcuttur.

İş Kanunu Açısından Değerlendirme

- Mobbinge maruz kalan işçinin İş Kanunu Md. 24 kapsamında haklı nedenle iş akdini fesih imkanı:

Md. 24/f.1/II(b) "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa«

Md. 24/f.1/II(d) " İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa"

Yukarıda belirtili haller ve kanundaki diğer durumların mevcudiyeti halinde işçi tarafından iş akdinin feshi imkanı mevcuttur.

İş Kanunu Açısından Değerlendirme

- İşçinin haklı nedenle fesih sebeplerini kullanma zamanaşımında istisna;

Kural: İş Kanunu md. 26 gereği " *iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz "*

- Yargıtay tarafından 6 günlük süreye istisna:

«Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiş, iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. **Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından da bahsedilemez.** Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir» (Yarg. 9. Hukuk Dairesi 2008/37500 E.)

İş Kanunu Açısından Değerlendirme

- Mobbing eylemelerinin tespiti halinde İşverenin iş akdini "*haklı nedenle*" feshi imkanı mevcuttur.

İş Kanunu Md. 25/f.1/II(b): "*İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.*"

İş Kanunu Md. 25/f.1/II(c): "*İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.*«

İş Kanunu Md. 25/f.1/II(h) "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi "*

İş Hukuku Açısından Değerlendirme

"İşverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi,"

"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"

"İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya oldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar"

İş Hukuku Açısından Değerlendirme

- İşverenin kanun nezdinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi (mobbing olarak addedilen hareketleri) yapmama ve yapanları da önleme yükümlülüğünü de kapsar.
- İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel ve ayrıca psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu da kabul edilmektedir.

İşverenin sorumlulukları

- Mobbing sonucu işveren tarafından haksız fesih yapılması durumunda işçi tarafından;
 - İş Kanunu Md. 20 kapsamına işe iadesini ve
 - Dava sonuçlanana kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını talep edebilir.

"Davacının, davalı işyerinde, işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiği, kötü muameleye maruz kaldığı ... Davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu göz önüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği...mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı ... Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un [25/1. maddesine](#) dayanılarak yapılan feshin geçersizliğine ve işe iadesine" (Yarg. 22. HD. 2014/2157 E.)

İşverenin sorumlulukları

- Mobbinge uğrayan işçi tarafından İş Kanunu Md. 24 kapsamında haklı nedenle feshe başvurulması durumunda;
 - İhbar öneline uyulmaksızın iş ahdinin sona ermesi
 - İşçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatını talep
 - Manevi tazminat talep imkanı mevcuttur.
- «Davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı **A'nın davacıya zaman zaman bağırıldığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir.** 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**» (Yarg. 9. HD. 2009/8046 E.)

İspat

- "Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, **işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü**; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 22. HD. 2013/693 E.)
- İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesi yeterli addedilmiştir. (Yarg. 9. HD. 2014/2157 E.)

Türk Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirme

- 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununun 417. maddesi psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek “*mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)*” kavramını düzenlemiştir.

TBK. Md 417/f.1: *“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.”*

TBK. Md 417/f.3: *“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 ”*

▪ İspat yükü kolaylığı

(Yarg. 22. HD. 2014/2157 E. : «*vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu.....delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği.....işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı...»*)

Türk Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirme

- TBK Md. 417 gerekçesinde belirtilen amaçlar;
 - İşçinin sağlığını korumak hastalandığında onu çalışmaya zorlamama
 - Tedavisi için gerekli izinleri verme
 - Gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama
 - İşçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortam yaratılması

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

- "Davacının...., uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkararak, uyumsuz, **sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı**, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, **başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği**, işyerinde **düzenli çalışma şeklinin olmadığı**, stresli çalışma ortamında bulunmanın etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki **diğer çalışanlardan soyutlandığı**, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda "**densiz**" **denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı**, yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde **sorunlara çözüm getirilmediği** ve kendisinde kusur bulunduğu, **olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı**, bir yıllık **maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü**; davacının işyerinde yaşadıklarını anlattığı yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır." (Yarg. 22. HD. 2013/693 E.)

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

"Davacının, şubede bir başka firma tarafından uygulanan ve gizli kalması gereken 360 derece performans değerlendirme sistemi sonrasında şube müdürünün kötü muamelesine, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kişiliğine yönelik rencide edici davranışlarına maruz kaldığı, **mesleki bilgisinin hedef alınarak bilgisizlik ve beceriksizlikle itham edildiği**; şube müdürünün, gizli kalması gereken anket sonuçlarını öğrenerek kendisi hakkında iyi şeyler söylemediğini düşündüğü, **davacıya sürekli ve sistematik şekilde kötü davrandığı, şube müdürünün anket sonrası yaptığı toplantıda anket sonuçlarıyla ilgili kanaatini ve memnuniyetsizliğini şube çalışanlarına söylediği, tehditkâr tavırla iki üç istifa dilekçesi beklediğini beyan ettiği...**"

"Yaşanan bu tür olaylar sonrasında **davacının mobbinge son verilmesi konusunda davalıya ihtarname gönderdiği**, söz konusu ihtarnamede mobbinge maruz kaldığını beyanla soruşturma açılmasını talep ettiği, **şikâyetinin sonuçsuz kalması ve şube müdürünün devam eden olumsuz davranışları üzerine sağlığının bozulduğu**, davacının alınan doktor raporlarında; çarpıntı, uykusuzluk, tedirginlik, iştahsızlık, kilo kaybı, halsizlik, yorgunluk, kırgınlık ve sıkıntı hissi bulguları üzerine anksiyete teşhisi konulduğu...mobbingin unsurları itibarıyla gerçekleştiği şahit anlatımları, doktor raporları ve tüm dosya kapsamından anlaşılmaktadır." (Yarg. 22. HD. 2014/2157 E.)

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

"Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte olup, **kendisinden bir yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir.** İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı **iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırmış ve işleri beceremediğini ifade etmiştir.** Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir" (Yarg. 9. HD. 2007/9154 E.)

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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 bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir»

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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» (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/8046; K. 2011/9717; T. 1.4.2011)

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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 itibariyle 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 sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır» Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/10408; K. 2009/26968; T. 10.5.2009.

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

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

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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»

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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 bulundurmaya zorlandıkları. Söz konusu maddenin 2'nci fıkrasına göre ise, işyerinde 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»

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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»”

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

«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 yıldırmaktır. 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»

Yargıtay'a Konu Edilen Örnek Mobbing Olayları

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

İşçiye Hakaret

- İşveren tarafından işçiye yönelik gerçekleştirilen hareket ve mobbinge ilişkin bir Yargıtay kararında:

"Davacının 28.03.2012 tarihinde mobbing suçlamasıyla işyerinde istifaya zorlandığını, ziyaret sayısının artırılması konusunda baskı yapıp sürekli takip edildiğini, Genel Müdür'ün kendisine yönelik "vasıfsız elemansın senin masan bile yok" şeklinde aşağılamalarına maruz kaldığını belirterek Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunduğu gözlenmiştir. Fesih bildiriminde davacının asılsız suçlamalarda bulunmasının da fesih nedeni yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan soruşturma sonucunda iddiaların desteklenmediği, suçun yasal unsurlarının oluşmadığı, mobbing kapsamında kalan ihbar içeriği hakkında İş Mahkemeleri'ne dava açabileceği belirtilerek kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiştir. Davacının mobbinge maruz kaldığı konusunda işveren aleyhine şikayette bulunması Anayasal bir hak olan şikayet hakkı kapsamındadır. Yapılan şikayet; bir hakkın kullanımını ise, iftira veya kişilik haklarına saldırı niteliği taşımadığı sürece fesih için haklı veya geçerli bir neden olamayacağı gözden kaçırılarak mahkemece davanın kabulü yerine hatalı değerlendirmeye yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozma nedenidir" şeklinde hüküm kurulmuştur. (Yarg. 9. HD. 2014/1440 E.)

Borçlar Kanunu ve Yerleşik Yargıtay İçtihadı

- **"Davacı evli bir kadın ve 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde çalışmaktadır. Daha sonra ...9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, ... davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen atamaların hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır....Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle TBK. md. 417 kapsamında diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir. Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir."**
(Yarg. HGK. 2012/9-1925)

Manevi tazminat miktarı

- İşçi tarafından talep edilebilecek manevi tazminat tutarı belirlenirken dikkate alınacak kıstasa ilişkin içtihat;

*"Yargıç, manevi tazminatın tutarını belirlerken, **saldırı oluşturan eylem ve olayın özelliği** yanında tarafların **kusur oranını**, **sifatını**, **işgal ettikleri makamı** ve diğer **sosyal ve ekonomik durumlarını** da dikkate almalıdır. Tutarın belirlenmesinde her olaya göre değişebilecek özel durum ve koşulların bulunacağı da gözetilerek takdir hakkını etkileyecek nedenleri karar yerinde nesnel (objektif) olarak göstermelidir" (Yarg. 4. HD. **2013/18184 E.**)*

Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Mobbing Olgusu

▪ 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Md. 38:

“Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır.”

▪ 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Md. 31:

“İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.”

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

- Başbakanlık tarafından yayımlanan genelgede "psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda" olduğu belirtilerek aşağıdaki önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.
- ✓ Tüm çalışanlar her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- ✓ İş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- ✓ ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- ✓ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
- ✓ Denetim elemanları, şikayetleri titizlikle inceleyip, sonuçlandıracaktır.
- ✓ Kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- ✓ İşyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Ali Osman Ak

Avukat

tel. +90 (212) 385 29 54

ak@odsavukatlik.com

Özdirekcan Dünder Şenocak Avukatlık Ortaklığı

Cömert Sokak Yapı Kredi Plaza C Blok 1. Levent Beşiktaş

34330 İstanbul

tel. +90 (212) 385 29 50

info@odsavukatlik.com