



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : B.13.SGB.0.13.00.00-610- 1588
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/13875)

033156 28 Haziran 2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 29/04/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-22205 sayılı yazınız.

Adana Milletvekili Prof. Dr. Nevin Gaye ERBATUR'a ait 7/13875 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



ADANA MİLLETVEKİLİ PROF. DR. NEVİN GAYE ERBATUR'UN 7/13875 ESAS
NO'LU YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Genel kabul gören tanımıyla mobbing bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladığı ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarıdır. İşyerinde çalışanın yüzüne bağırılması, yüksek sesle azarlanması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi, sözlü olarak tehdit edilmesi, diğer çalışanlardan soyutlayıcı iş verilmesi, gülünç duruma düşürülmeye çalışılması, dini, siyasi görüşü ve özel yaşamı ile alay edilmesi, sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işlerin verilmesi, çalışanın işinin sürekli değiştirilmesi, öz güvenini olumsuz etkileyecek işler verilmesi, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, doğrudan cinsel tacize maruz bırakılması da bu kapsama girmektedir.

Mobbing'in ortadan kaldırılması öncelikle iş ilişkisinin taraflarından olan işverenlere ve daha sonra çalışanlara düşmektedir. Burada, yasal hükümlere uyulması, kişi hak ve hürriyetlerine saygı gösterilmesi ve karşılıklı iyi niyet ilişkileri içerisinde sorunun çözülmesi büyük önem taşımaktadır.

İşyerlerinde mobbingin önlenmesine yönelik olarak doğrudan veya dolaylı yasal düzenlemeler mevcut olup bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Anayasamızın 17 nci maddesinde; kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağı ve 18 inci maddesinde de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu hususları öngörülmektedir.

10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun:

“Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5 inci maddesinde;

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı,

İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasına, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı,

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı,

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı,

İş ilişkisinde ya da bu ilişkinin sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği,

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçinin ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyması halinde, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olduğu,

“Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18 inci maddesinde;

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshin eden işverenin feshin sebebini, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayandırmak zorunda olduğu,

İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzerlerinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olmayacağı,

“Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21inci maddesinde;

İşçinin iş sözleşmesinin işverence geçerli sebep gösterilmeden veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işverenin işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu,

Başvurusu üzerine işverenin işçiyi 1 ay içinde işe başlatmaması halinde, en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarındaki tazminatı işçiye ödemekle yükümlü olacağı, bu tazminat miktarının yargı mercilerince belirleneceği,

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği,

“Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesinde;

İşverenliğin işçinin çalışma koşullarındaki esaslı bir değişikliği ancak, durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekle uygun olarak yapılmayan, işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı,

Yine de işverenliğin işçinin iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesi halinde, işçinin 17 nci ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açabileceği,

“İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24 üncü maddesinde;

İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,

İşçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı işverenin sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması veya sürüklemesi,

İşçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız, ağır isnad veya ithamlarda bulunması,

İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması,

gibi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinde, süresi belirli olsun veya olmasın işçinin iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin fesih edebileceği,

“Derhal fesih hakkını kullanma süresi” başlıklı 26 ncı maddesinde;

İşçinin sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal ve benzerlerinden dolayı tanınmış olan iş sözleşmesini fesih yetkisini, öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde kullanması gerektiği hususunu,

“Genel hükümlere aykırılık” başlıklı 99 uncu maddesinde; işverenliğin Kanunun 5 inci maddesindeki eşit davranma ilkesi yükümlülüklerine aykırı davranması halinde, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanacağı,

hususları hüküm altına alınmıştır.

İşveren veya vekilinin Kanunun 5 inci maddesindeki eşit davranma ilkesi yükümlülüklerine aykırı davranması halinde, 2010 yılında geçerli olan idari para cezası miktarı her işçi için 100 (yüz) TL’dir.

07/05/1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31 inci maddesinde; işverenin, 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 yapamayacağı, işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamayacağı veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamayacağı, işverenin, hizmet akdinin feshi dışında, söz konusu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği, sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20, ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanacağı, ancak, İş Kanununun 21’inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminatın işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacağı hususları öngörülmektedir.

12/10/2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105 inci maddesinde; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı, bu fiillerin hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı, bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı hususları,

Aynı Kanunun 117 nci maddesinde; cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceği, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verileceği, cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verileceği hususları,

öngörülmektedir.

Mobbing kavramı unsurları itibariyle değerlendirildiği zaman, ispatı işçiye ait olan eylem ve davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Söz konusu yasal düzenlemeler göz önüne alındığında, işçinin bir kişi ya da bir grubun ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, psikolojik taciz, zorbalık, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, psikolojik şiddet gibi haksız eylem ve davranışlarına maruz kalması ve bunun akabinde de iş sözleşmesinin feshedilmesi şeklinde bir süreç söz konusuysa, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca yasal haklarını talep etmesi ve işverenlere de gerek İş Kanunu gerekse 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri doğrultusunda yaptırımın uygulanması için gerekli müracaatları yapması gerekmektedir.

Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanması hususunda yaptığımız denetimlerde, somut delillere dayalı tespitler yapılarak hak ve yükümlülük tesisine gidilmektedir. İşçi ya da işçilerin yasal sürelerle riayet edilerek talepte bulunmaları ve söz konusu talepleri ile ilgili olarak şüpheye mahal vermeyecek somut tespitlere ulaşılması hallerinde, yasaların verdiği yetki sınırları içerisinde ilgili yasa hükümleri uygulanmaktadır.

