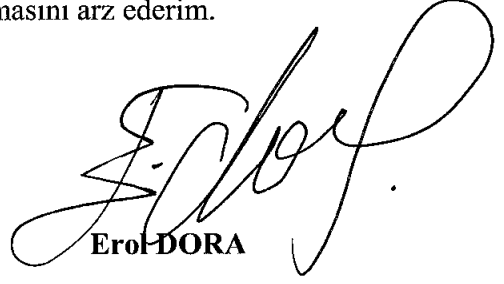




T.B.M.M.  
BARİŞ ve DEMOKRASİ PARTİSİ  
Grup Başkanlığı  
Sayı: 8661  
Tarih: 18.06.2013

## TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

2003 tarihli ve 4857 sıra sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi, gerekçesiyle birlikte ilişkide sunulmuştur. Gereğinin yapılmasını arz ederim.



Erol DORA

Mardin Milletvekili

### GENEL GEREKÇE

Çalışma yaşamında hem işverenlerle çalışanlar hem de tüm çalışanlar arasında oluşan rekabet, çatışma, paylaşım, takım çalışması gibi ilişkiler bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını etkilemektedir. Çalışma ortamında ve hukuksal alanda, eşit ve özgür olan iki insan arasında hiyerarşik ilişki ortaya çıkmakta, biri diğerinin otoritesi altına girmekte ve kısmen de olsa özgürlüğünden fedakarlık etmektedir. Tüm bu hiyerarşik ilişkilerin çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçları, günümüzde iş hukuku alanında bir takım düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz ya da İngilizce deyimiyile 'mobbing' kavramı, çok eski bir kavram olmakla birlikte son yıllarda gündeme getirilmiştir. İngilizce kökenli bir sözcük olan mobbing psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlar içermektedir. Psikolojik taciz kavramının endüstri ve örgüt psikolojisi alanında tartışılmasını gündeme getiren İsveçli psikolog Heinz Leymann, mobbingi "bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişimin yöneltmesi" şeklinde tanımlarken "psikolojik terör" ifadesine de yer vermiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından zalimce, kötüleyici ve aşağılayıcı girişimler yoluyla bir bireye veya birey grubuna zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar olarak

| TBMM BAŞKANLIĞI |                                       |             |         |  |
|-----------------|---------------------------------------|-------------|---------|--|
| Tali Komisyon   |                                       |             |         |  |
| Esas Komisyon   | Sağlık, Aile, Gençlik ve Sosyal İşler |             |         |  |
| Tarih:          | 21 Haziran 2013                       | E. No:      | 2/1638  |  |
| Yanıtlayan:     | Başkan                                | Gn.Sek.Yrd. | Gn.Sek. |  |
| E. E.           | Ö.Ö.                                  | V.Ö.Ö.      | M.Ö.    |  |
| TBMM BAŞKANI    |                                       |             |         |  |

| TBMM<br>KANUNLAR VE KARARLAR BŞK.LIĞI |  |
|---------------------------------------|--|
| 18 Haziran 2013                       |  |
| Numara:                               |  |

| T B M M<br>KÜTÜPHANE VE ARŞİV HİZM. BAŞKANLIĞI |        |
|------------------------------------------------|--------|
| 18 Haziran 2013                                |        |
| No :                                           | 222195 |

tanımlanmakta, psikolojik taciz niteliğindeki davranışların planlı olması gerekmekte; ortaya çıkan fırsat kullanılarak bu davranışların yapılması yeterli görülmektedir.

Dünya Bankası Enstitüsü'nün yaptığı araştırmaya göre Amerika'da çalışanların neredeyse yarısı iş yerlerinde mobbinge uğramaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırmada ise çalışan nüfus içerisinde mobbinge uğrayanların oranı İngiltere'de yüzde 16, İsveç'te yüzde 10, Fransa ve Finlandiya'da yüzde 9, İrlanda ve Almanya'da yüzde 8, İtalya'da ise yüzde 4 olarak açıklanmıştır. Türkiye'deki durum Avrupa ülkelerindekinden çok daha ciddi olmasına rağmen kapsamlı bir araştırma bulunmaması nedeniyle kesin rakamlar verilememektedir. Diğer yandan 2010 yılında kurulan Mobbing ile Mücadele Derneği, kendilerine bu güne kadar yaklaşık 37 bin kişinin başvurduğunu belirtmiştir.

Mobbing ya da işyerinde psikolojik taciz, hukukçuları ve yasa koyucuları göreve çağıran bir boyut içermektedir. 1990'lı yıllardan itibaren işyerinde psikolojik tacize karşı etkin koruma sağlamak amacıyla hem ulusal hem de uluslararası hukuk çerçevesinde yasal düzenlemelerin yoğunlaştığı gözlenmektedir. Avrupa Konseyi'nin konuya ilişkin düzenlemelerinin yanında, 5 Temmuz 2006 tarihinde Avrupa Birliği de mobbing konusunu kapsayan bir yönergeyi yürürlüğe koymuştur. Birlik üyesi devletlerden Fransa, İsveç, Polonya ve Belçika psikolojik taciz kanunlarına sahip bulunmaktadır. 1993 yılında, İsveç'te sendikalarla işbirliğine gidilerek hükümetin de finansal destek verdiği Haksızlık-Mağduriyet (Victimisation) Kanunu çıkartılmıştır. Fransa'da, 2002 yılında İşyerinde Manevi Taciz Kanunu çıkartılmış; aynı yıl Belçika'da da, üye ülkeler arasındaki en ayrıntılı düzenlemeleri içeren psikolojik taciz kanunu hazırlanmıştır. Almanya'da, mevcut yasal düzenlemelere anti-mobbing hükümleri ilave edilmiştir. İngiltere'de, psikolojik taciz sorunu, Tacizden Koruma Kanunu (Protection from Harassment Act) ile çözülmeye çalışılmaktadır. Norveç'te 1980'li yılların sonunda mevcut Yasa'da değişiklik yapılarak, çalışanların her türlü taciz veya rahatsız edici davranışlara karşı korunmalarına yer verilmiş ancak psikolojik taciz kavramına yer verilmemiştir. İsviçre'de ise psikolojik tacizi düzenleyen özel bir yasa yoktur; ancak mevcut mevzuatta çalışanların psikolojik tacize karşı korunmalarını içeren bir düzenleme yer almaktadır.

Türk hukuku iş yerinde psikolojik taciz konusunda; Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ve karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde Fransız, Belçika, Hollanda ve Alman hukuklarının hala çok gerisindedir. Türk iş hukukunda, işçiye yönelik psikolojik tacizle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır; fakat bu davranış biçimini yasaklayan ve yaptırıma bağlayan hiçbir hükmün olmadığı da söylenemez. Psikolojik taciz konusunda yapılan

alışmalar, yargıya taşınan davalar, Avrupa normlarının Türkiye için bağlayıcılığı son zamanlarda konuya ilişkin bazı hukuki gelişmelerin yaşanmasını sağlamıştır. Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın işçinin kişiliğinin korunması başlıklı maddesine, psikolojik tacizin dâhil edilmesi bu anlamda atılmış önemli bir adımdır. Diğer yandan psikolojik taciz bir süreçtir ve bu süreci oluşturan davranışlar, tek başlarına hukuka aykırı fiil (ayrımcılık, hakaret, istifa) olabilecekleri gibi, bu nitelikte olmayabilirler de. Sosyal faaliyete devam etmeme, sürekli eleştirme, molaları ayrıntılı kontrol etme, nezaket kurallarına aykırı davranma gibi tek başına hukuka aykırı olmayan ve sistematik bir şekilde tekrarlanan davranışlardan oluşan sürecin kendisi de hukuka aykırıdır. Buradaki hukuka aykırılığın normatif dayanakları, gözetme borcu (İş K. m.77, BK. m.322), eşitlik ilkesi(İş K. m.5) ve dürüstlük kuralıdır (MK. m.2). İş Kanunu'nda yer alan bu maddeler işçinin başvurabileceği hukuki yolların önünü açmaktadır; fakat kapsamlı bir mobbing tanımının kanunlarda yer almaması sorunun çözümünü de zorlaştırmaktadır.

Psikolojik tacizin(mobbing) süresi ve şiddeti nedeniyle mobbinge maruz kalan çalışan, çeşitli maddi ve manevi zararlar görmekte ve kimi zaman durum intihara kadar gidebilmektedir. Çalışan nüfusun yaşadığı bu büyük sorunun önüne geçilebilmesi için İş Kanunu'nda mobbing (psikolojik taciz) kavramı açıkça ifade edilmeli, mobbingin bir suç olduğu ve işverenin mobbingi önlemekle yükümlü olduğu belirtilmelidir.

Bu amaçla "İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ" hazırlanmıştır.

## **MADDE GEREKÇELERİ**

1. Maddede yapılacak değişiklik ile işverene, işyerlerinde çalışan personele karşı uygulanan psikolojik tacizi (mobbing) önleme yükümlülüğü verilmektedir.
2. Yürürlük maddesidir.
3. Yürürlük maddesidir.

## **İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ**

**Madde 1.** 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. Maddesinin 1. fıkrasının sonuna mobbing (psikolojik taciz) kavramının açıklaması ve mobbingi önlemeye yönelik işverenin sorumlu olduğunu belirten kısım eklenmiştir.

'İşveren, işyerlerinde çalışan personel arasındaki uyum ve huzuru bozucu davranışları önlemekle yükümlüdür. İş yerinde çalışanların psikolojik sağlığına zarar verecek şekilde kasıtlı, sürekli, sistematik bir şekilde sürdürülen ve psikolojik taciz (mobbing) olarak ifade edilen kusurlu davranışları takip etmek, değerlendirmek ve gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğu altındadır. İş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik gerekli uygulamalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı'nın birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.'

**Madde 2.** Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3.** Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.