

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

21257

GK-182

Sayı : 56020453/2013-610.01-439/909/1619

Konu : Yazılı soru önergesi

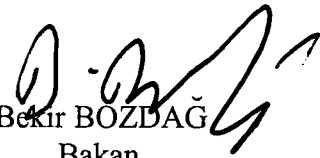
01/04/2014

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

- İlgi: a) Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı ifadeli, 24/04/2013 tarihli ve 43452547-120.07-119887 sayılı yazı,
b) 21/05/2013 tarihli ve 2190/4364 sayılı yazı.

İlgi (a) yazınız ekinde alınan, Kütahya Milletvekili Prof. Dr. Alim Işık tarafından Bakanlığımıza yöneltilip yazılı olarak cevaplandırılması istenilen 7/21257 Esas Nolu soru önergesine ilişkin cevaba esas teşkil edecek bilgilerin derlenebilmesi için ilgi (b) yazımızla ek süre istenilmiş olup, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99. maddesi uyarınca hazırlanan cevap ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Bekir BOZDAĞ
Bakan

EK:

Soru önergesi cevabı (1 adet)

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

Sayı : 56020453/2013-610.01-439/908/1618
Konu : Yazılı soru önergesi

0.9.2014

Sayın Prof. Dr. Alim IŞIK
Kütahya Milletvekili
TBMM

Bakanlığımıza yöneltilip yazılı olarak cevaplandırılması istenilen 7/21257 Esas No.lu soru önergesinin cevabı aşağıda sunulmuştur.

I- A) Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının;

"Temel hak ve hürriyetlerin niteliği" kenar başlıklı 12. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu; "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" kenar başlıklı 17. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu; üçüncü fıkrasında, kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağı; "Çalışma hakkı ve ödevi" kenar başlıklı 49. maddesinin birinci fıkrasında, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu; ikinci fıkrasında, Devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri koruyacağı, çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı;

B) 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun;

"Cinsel taciz" kenar başlıklı 105. maddesinin birinci fıkrasında, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı; ikinci fıkrasında, fiil aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenildiği takdirde ilk fıkra göre verilecek cezanın yarı oranda artırılacağı; bu fiil nedeniyle mağdur işi bırakmak zorunda kalmış ise, verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı; "İş ve çalışma hürriyetinin ihlali" kenar başlıklı 117. maddesinin birinci fıkrasında, cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceği; "Kişilerin huzur ve sükununu bozma" kenar başlıklı 123. maddesinde, sırf huzur ve sükununu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verileceği; "Hakaret" kenar başlıklı 125. maddesinin birinci fıkrasında, bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişinin, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı;

C) 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun;

"İlke" kenar başlıklı 24. maddesinin birinci fıkrasında, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimsenin, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebileceği;

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

Ç) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun;

"Sorumluluk" kenar başlıklı 49. maddesinin birinci fıkrasında, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar verenin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu; "İşçinin kişiliğinin korunması" kenar başlıklı 417. maddesinin birinci fıkrasında, işverenin, 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 yükümlü olduğu;

D) 4857 sayılı İş Kanununun;

"Eşit davranma ilkesi" kenar başlıklı 5. maddesinin birinci fıkrasında, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı;

Hükümlerine yer verildiği malûmlardır.

Mevzuatımızda bezdirici (mobbing) eylemleri konu alan münhasır bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, bu yöndeki fiillerin yukarıda değinilen ve benzer hükümler çerçevesinde cezâî ve hukukî sorumluluk doğurabileceği değerlendirilmektedir.

Mevzuatımızda özel düzenleme konusu olmadığından, söz konusu eylemler nedeniyle ülke genelindeki adlî makamlara intikal eden ve sonuçlandırılan davalara ilişkin olarak Bakanlığımızda, talep edilen ayrıntıda istatistik bilgi bulunmamaktadır.

II- Anayasanın emredici hükümleri doğrultusunda, Bakanlığımızca "mobbing" türü eylemlere müsamaha gösterilmesi söz konusu değildir. Çalışma barışının korunması ve çalışanların haklarının güvence altına alınması için gerekli çalışmalar titizlikle yürütülmekte, konuyla ilgili şikâyetler üzerine de yasal gereğine tevessül edilmektedir.

Bakanlığımız ile bağlı kurum ve kuruluşlarda, psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla yetkiler belirlenip görev dağılımı yapılmış, ayrıca her birimde sorumlular ve sorumluluk alanları belirlenmiştir. Adliyelerde konunun Cumhuriyet başsavcıları, ağır ceza mahkemesi başkanları, hâkimler ve Cumhuriyet savcıları ile yazı işleri müdürleri tarafından takibi sağlanmış, kişi hak ve özgürlükleri konusunda gerekli hassasiyet gösterilerek insan odaklı çalışılması temin edilmiştir.

Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezlerimizde, "insan hakları, iletişim, meslek etiği, olumlu sosyal model olma, duyguların olumsuz etkileri ve stresle başa çıkma, öfke ve öfke kontrolü, problem çözme beceriler" gibi konularda bugüne kadar 88.168 personele eğitim verilmiştir. Ayrıca, ceza infaz kurumu müdürlüklerinde görev yapan toplam 286 psikolog ile 242 sosyal çalışmacı, kurumlarda bulunan hükümlü ve tutukluların yanı sıra, ihtiyaç duyan personele de hizmet vermektedirler.

III- Bakanlığımız kayıtlarının incelenmesinden;

A) Merkez ve taşra teşkilâtında;

1- Bezdirici (mobbing) eylemlere maruz kaldığı gerekçesiyle şikâyetle bulunan personel sayısının; 2009 yılında 2, 2011 yılında 9, 2012 yılında 14, 2013 yılında 5 ve 2014 yılında 2 olduğu;

2- Şikâyetler üzerine ilgili idare, yöneticiler veya diğer çalışanlar hakkında gerekli incelemelerin başlatıldığı; hakkında şikâyete bağlı olarak inceleme başlatılan 29 personel,

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

disiplin amirleri hakkında Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kuruluna intikal ettirilen 3 şikâyet dilekçesi bulunduğ;u;

3- 2 personelle ilgili adlî soruşturma başlatıldığı ve her ikisi hakkında da kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiği; 1 icra müdürü hakkında başlatılan disiplin soruşturmasının nihayetinde idarî yönden ceza verilmesine yer olmadığına, aynı eylem nedeniyle adlî yönden yapılan soruşturma sonucunda da kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiği, 1 personel ve 1 icra müdürü hakkında açılan davalara ilişkin yargılamaların halen devam ettiği, BİMER yoluyla Bakanlığımıza ulaşan bir şikâyet üzerine, mobbing uyguladığı iddia edilen 1 icra müdürü hakkında konunun araştırılarak gerekli görülmesi halinde adlî ve idarî yönden soruşturma yapılması ile ilgili yazının Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilme aşamasında olduğu;

4- Sonuçlanan inceleme ve soruşturmalar sonucuna göre, görev yeri değiştirilen 3 personel bulunduğ;u;

B) Ceza infaz kurumlarında;

1- Mobbinge maruz kaldığı iddiası ile 10 personelin şikâyet başvurusunda bulunduğ;u;

2- Yedi başvuruya ilişkin yürütülen soruşturmaların nihayetinde, 9 personel hakkında adlî yönden kovuşturmaya yer olmadığına, 8 personel hakkında da idarî yönden ceza verilmesine yer olmadığına karar verildiği, 1 personele ise disiplin cezası verildiği;

3- Üç başvuru hakkında başlatılan adlî ve idarî soruşturmaların henüz devam ettiği, Anlaşılmıştır.

IV- Bakanlığımız bağlı kuruluşu Adlî Tıp Kurumu ve ilgili kuruluşu Türkiye Adalet Akademisi başkanlıklarıyla yapılan yazışmalara verilen cevaplarda, soru önergesine konu edilen eylemler nedeniyle başkanlıklarına intikâl eden herhangi bir şikâyet, açılmış veya sonuçlandırılmış herhangi bir soruşturma ya da dava bulunmadığı bildirilmiştir.

V- Kamu ve özel sektörde yaşanan ve sık sık kamuoyunun gündemine gelen "mobbing" olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak için tüm çalışanları kapsayan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi" konulu, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19/03/2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge kapsamında, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınacak tedbirler belirlenmiş, ayrıca 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"nun teşekkülü öngörülmüştür.

VI- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla yapılan yazışmaya verilen cevapta;

Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Bakanlıkları bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulduğ;u; TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in de söz konusu Kurulun üyesi oldukları; sosyal taraflarla yapılan teknik komite çalışmaları sonucunda, özel sektöre yönelik eğitim ve farkındalık artırma eğitimleri verilmesinin kararlaştırıldığı; psikolojik taciz konusunda bir rehber hazırlandığı;

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Kanunlar Genel Müdürlüğü

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunca, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)” hazırlandığı; Eylem Planı kapsamında teknik komiteler aracılığıyla işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin eğitim ve farkındalık araştırma çalışmaları, kurumsal kapasite çalışmaları, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları başlatıldığı; işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin mevzuat geliştirme konuları üzerinde çalışılmaya devam edildiği;

Eylem Planı dışında, Avrupa Birliği bütçeli bir proje içinde işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi ve konu hakkında farkındalık yaratılması amacıyla aktiviteler planlandığı; söz konusu projenin Avrupa Birliği Komisyonu tarafından kabul edilmesi durumunda, ülke çapında eğitimlerin ve farkındalık artırma çalışmalarının başlamasının öngörüldüğü;

ALO 170 hattını arayanlara yardımcı olmak üzere psikologların önce konu hakkında eğitildiği; daha sonra psikolojik taciz mağduru olanlara destek vermek üzere görevlendirildikleri;

Devlet Personel Başkanlığı, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK'in Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun diğer üyeleri olarak kamu sektöründe eğitim ve bilgilendirme çalışmalarına başladığı; kamu personeline, Devlet Personel Başkanlığı tarafından konu hakkında eğitimler verildiği; önümüzdeki dönemde de eğitimlere devam edileceği; kamu ve özel sektör yöneticilerine yönelik olarak ayrı eğitim modüllerinin hazırlanacağı;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince yürütülmekte olan teftişler çerçevesinde ise işyerlerinde işçi ve işverenlere verilen eğitimler içinde mobbing konusunun da yer aldığı; çalışanlar ve işverenlerin bu hususta bilgilendirildikleri,

Bildirilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.


Bekir BOZDAĞ
Bakan