



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

7/39821
GK 117

02-07-2014

Sayı : 89456481/610/ 351
Konu : Yazılı soru önergesi (7/39821)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 03.03.2014 tarih ve 167072 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Süleyman ÇELEBİ tarafından verilen 7/39821 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.

Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN SÜLEYMAN ÇELEBİ'NİN 7/39821 ESAS
NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Teknoser Bilgisayar Teknik Hiz. San. ve Dış. Tic. A.Ş. unvanlı işyerinde, 13.03.2014 tarihinde işin yürütümü yönünden yapılan inceleme sonucu aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir.

İşverenlikçe ibraz edilen personel yönetmeliği incelendiğinde; yönetmeliğin “Akraba ve yakın çalıştırma yasağı” başlıklı 3.2’inci maddesinde; “Şirket içinde, çalışanlarımızın yakınlarının ve akrabalarının çalıştırılmaması esastır. Çalıştırılması durumunda yönetim kurulu başkanının onayı gerekmektedir.” 4.7’nci maddesinde ise, şirket içinde evli çiftlerin ikisinin aynı anda çalıştırılmamasının esas olduğu, şirket içinde görev alan iki çalışanın evlenmesi durumunda (yönetim kurulu başkanının özel izni veya onayı yoksa) genel müdür veya yönetim kurulu başkanının çalışanların pozisyonları ve konumlarını dikkate alarak değerlendirme yaptığı, değerlendirme sonucunda çalışanlardan hangisinin ayrılmasına gerek olduğuna karar verecektir.” düzenlemesinin bulunduğu belirlenmiştir.

İşverenin yönetim hakkına dayanan ve iş sözleşmesi eki olarak kabul edilen işyeri yönetmelikleri ve prosedürleri, işyerinde çalışma düzeninin sağlanması ve iş barışının temini açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak, işveren yönetim hakkını Anayasaya, 4857 sayılı İş Kanununa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile genel ahlak kurallarına aykırı olmayacak şekilde kullanmakla yükümlüdür. Anayasanın özellikle eşitlik, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce özgürlüğü gibi ilkeleri işverenin yönetim hakkını sınırlamaktadır.

Nitekim Bakanlığımız iş müfettişince işyerinde yapılan denetimde, işverenlikçe düzenlenen personel yönetmeliğinin 3.2 ve 4.7’nci maddeleri başta Anayasa ile güvence altına alınan temel kişi hak ve özgürlüklerine aykırı bulunması nedeniyle, söz konusu düzenlemenin personel yönetmeliğinden çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanununda herhangi bir idari yaptırım öngörülmediğinden idari para cezası uygulanamamıştır.

Bahse konu çalışanların, gazetede çıkan haberlerden olumsuz etkilenmeleri nedeniyle Birgün Yayıncılık ve İletişim Tic. A.Ş. ve Birgün Gazetesi Sorumlu Müdürü İlker Yaşar ve Gazeteci Serbay Mansuroğlu hakkında ihtarname gönderildiği belirlenmiştir.

Çalıştıkları holdingin yönetim kurulu başkanından izin almadan evlendikleri için çiftlerden birinin iş sözleşmesinin feshedildiği iddası ile ilgili yapılan incelemede; işçilerden birinin iş sözleşmesinin devam ettiği, diğer işçinin ise 15.01.2014 tarihinde karşılıklı anlaşma yoluyla (ikale sözleşmesiyle) iş sözleşmesinin feshedildiği belirlenmiştir. Ayrıca yapılan denetimde, işyerinde çalışmakta olan işçiler arasında evli olan bir çiftin de bulunduğu görülmüştür. Somut olayda işçilerden bir tanesinin iş sözleşmesinin sona ermiş olması ve çiftlerden diğerinin ise iş ilişkisinin devam ediyor olması, personel yönetmeliğinin 4.7’nci maddesi ile paralellik taşıyor ise de işyerinde çalıştıkları dönemde evlenip çalışmaya devam eden çift bulunması, bahse konu işçilerin haberi yapan muhabir ve gazete hakkında ihtarname göndermeleri dikkate alındığında; personel yönetmeliğinin mezkur maddesinin mutlak olarak uygulandığı yönünde bir kanaat oluşmamıştır.

4857 sayılı Kanunun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18’nci maddesinde, medeni halin fesih için geçerli bir sebep olarak kabul edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda evlilik, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep olarak sayılmamaktadır.

Psikolojik taciz sürecinde çalışanlar sistematik olarak kötü muamelede bulunma, sözlü taciz, görev yeri değişikliği, tutanak tutma gibi davranışlara maruz kalmakta ve bu sürecin şiddetlenmesi çalışanlarda fiziksel, psikolojik ve sosyal sorunlara neden olmaktadır. Psikolojik tacizin bu sorunlara yol açmadan ortadan kaldırılmasına yönelik Bakanlığımızda oluşturulan İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu çalışmalarının yanı sıra ayrıca

ALO 170, Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER), Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği aracılığıyla veya çalışanlar tarafından bireysel olarak dilekçeler yoluyla yapılan şikayetler incelenmektedir.

Söz konusu mekanizmalar aracılığı ile özel sektör çalışanlarından gelen şikayetler, Bakanlığımız iş müfettişlerince incelenmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz vakaları Bakanlığımız bünyesinde var olan mekanizmalar aracılığıyla çözüme kavuşturulmaya çalışılmakla birlikte, ayrıca psikolojik taciz olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini, önleyici tedbirlerin alınmasını ve çalışanların bu türden bir tacize maruz kalmaları halinde başvuracakları yolların belirlenmesini sağlamak amacıyla tüm çalışanları kapsamak üzere yayımlanan 2011/4 sayılı İşyerinde Psikolojik Taciz konulu Başbakanlık Genelgesi'nin 5'nci maddesi uyarınca Bakanlığımız bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" oluşturulmuş ve bu kurul çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmekle görevlendirilmiştir. Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapmak/yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak ve kamuoyun bilinçlendirme çalışmalarını yürütmektedir.

Genelgenin uygulanması kapsamında Kurul tarafından 2011 yılında bir eylem planı hazırlanmıştır. 2012-2014 dönemini kapsayan bu 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.

Kurul tarafından Eylem Planının yine "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları" başlıklı öncelik alanı kapsamında 2014 yılı Şubat ayında kurul teknik komite üyelerinin psikolojik taciz konusunda eğitici olabilmeleri amacıyla yönelik olarak "Eğiticilerin Eğitimi" ve "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Eğitimi" olmak üzere iki eğitim düzenlenmiş ve komite üyelerine sertifikaları takdim edilmiştir.

Kurulun psikolojik tacizle mücadele çalışmaları devam etmektedir. Eylem Planının farkındalık artırma maddesi kapsamında eğitim çalışmaları planlanmakla birlikte yine bu madde kapsamında psikolojik taciz konusunda bir karikatür yarışması düzenlenmesi ve bu yarışma sonucunda ödül alacak eserlerle Bilgilendirme Rehberinin revize edilerek yeniden basılması hedeflenmektedir.

Söz konusu genelgenin 8'inci maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi ile Devlet Personel Başkanlığınca eğitim, bilgilendirme toplantıları ve seminerler düzenlenmektedir.