



TBMM
HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 10883

Tarih : 07.03.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İşyerinde Şiddet ve Zorbalıkla Mücadele Kanun Teklifi gerekçesiyle birlikte ekte sunulmuştur.

Ceylan AKÇA CUPOLO

Diyarbakır Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Adalet , Plan ve Bütçe , İnsan Haklarını İnceleme
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 10-3-2025	Esas No: 2/2985

T.C. M.M.
KANUNLAR ve KARARLAR BSK - 161
07 Mart 2025
Nu: 159579

T.C. M.M.
GENEL EVRAK
07 Mart 2025
No: 159579

GEREKÇE

İddialara göre 28 Şubat'ta, on yıldır çalıştığı işyerinden tazminatsız şekilde işten ayrılma dilekçesi düzenlenip kendisine cebir yoluyla imzalatılan Ece Gürel; 2 Mart tarihinde yürüyüş yapmak için gittiği Belgrad Ormanı'nda kayıplara karışmış ve nihayet 6 Mart itibarıyla soğuktan donmak üzereyken bulunmuştur. Olay etrafında kamuoyunda yaşanan tartışmalar Gürel'in işyerinde yaşadığı ve onu adeta ölüme iten psikolojik baskının (mobbingin/zorbalığın) münferit bir vaka olmadığını, henüz daha işe alınırken dahi tüm hak taleplerinden feragat edilen peşin istifa dilekçeleriyle insanların kimi yerlerde istihdam edildiğini; keyfi ve kötü muamele-hakaret-taciz-iftira-ayrımcılık-tehdit gibi sayısız biçimlerde ortaya çıkan işyerinde psikolojik şiddetin oldukça yaygın olduğunu, Mobbing İle Mücadele Derneği raporlarına göre **Türkiye'de büyük çoğunluğu kadın çalışanlar olan 9.5 milyon mobbing mağduru olduğunu** göstermiştir. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre 32 milyon olan toplam çalışan nüfusun %30'u, **bir başka ifadeyle çalışma yaşamındaki her üç kişiden birinin işyerinde psikolojik şiddete maruz kaldığı anlaşılmaktadır.**

Görünen odur ki; *kanun önünde eşitlik, temel hak ve hürriyetler* başlıklı Anayasa maddeleri, Türk Medeni Kanunu'nun 23 ve 25'inci maddeleri, Türk Borçlar Kanunu'nun *işçinin kişiliğinin korunması* başlıklı 417'nci maddesi, Türk Ceza Kanunu'nun *eziyet, cinsel taciz, tehdit, şantaj, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, ayrımcılık, hakaret* vb başlıklı maddeleri, İş Kanunu'nun *fesih koşullarını düzenleyen* 24'üncü maddesi, Devlet Memurları Kanunu'nun *çalışanlara taciz durumu için şikayet yolunu işaret eden* 21'inci maddesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun *işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğunu* söyleyen 4'üncü maddesi ile 19 Mart 2011 tarihli ve Başbakan Recep Tayyip Erdoğan imzalı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi **bugüne kadar işe yaramamıştır. İşyerinde psikolojik şiddete uğrayanların sayısında dramatik bir artışın yaşandığı ve aradan geçen on dört yıl sonra** 6 Mart 2025 tarihinde bu defa Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın imzasıyla yeni bir İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi yayınlanmıştır; **yayınlanan genelgede şikâyet mekanizmalarına değinilmiş, işverenlere bu kapsamdaki eylem ve davranışlardan kaçınmaları, çalışanlarını bu konu hakkında bilgilendirmeleri ve farkındalık çalışmaları yapmaları tavsiye edilmiştir. Aynı şartlar altında on yıllardır işe yaramamış yöntem ve tavsiyelerle farklı bir sonuca ulaşılacağı sanrısı, en hafif tabirle saf dilliliktir.**

İş yaşamında görülen ve adeta salgın bir hastalığa dönüşen şiddet ve zorbalıkla samimi bir mücadele iradesi; ILO'nun 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesini onaylamayı, tavsiye kararlarına uymayı ve bu alanda genelge formundan öte sert yaptırımları içeren münferit bir mücadele kanunu çıkarmayı gerekmektedir. Bu zaruretle "İşyerinde Şiddet ve Zorbalıkla Mücadele Kanun Teklifi" hazırlanmıştır.

İŞYERİNDE ŞİDDET VE ZORBALIKLA MÜCADELE KANUN TEKLİFİ

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; iş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik kasıtlı ve sistematik olarak gerçekleştirilen; yıldırma, karşısındakini pasifize etme, işten soğutma, aşırı iş yükleme, iş yaptırmama 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 toplamı olan psikolojik şiddet ve zorbalığın önlenmesine ilişkin esasları düzenlemektir.

(2) Bu Kanun, cinsiyet, ırk, renk, dil, din veya inanç, siyasi ya da diğer konulardaki görüş, ulusal, etnik veya sosyal köken, uyruk, yaş, ekonomik durum, mülkiyet durumu, medeni durum, doğum, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri gibi durumlar bakımından hiçbir ayırım yapılmaksızın Türkiye toprakları ve yargı çevresinde bulunan herkes için geçerlidir.

Tanımlar

MADDE 2- (1) Bu Kanunda geçen;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını
- b) Kurul: İşyerinde Şiddet ve Zorbalıkla Mücadele Kurulunu
- c) Müdürlük: Çalışma ve Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerini
- d) Kurum: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu,
- e) Yargı Makamları: Cumhuriyet Başsavcılıklarını,
- f) Uluslararası Sözleşme: ILO'nun 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesini ifade eder.

İşverenin sorumlulukları

MADDE 3- (1) İşveren, işyerinde şiddet ve zorbalığı önleyecek şekilde çalışma yapmalıdır.

- a) İşveren, şiddet ve zorbalığın kabul edilemeyeceğini açıkça belirtir,
- b) Konu hakkında çalışanlar için farkındalık ve eğitim çalışmaları düzenler,
- c) Bilgilendirme dokümanları ve işyerinde görünür yerlere asılmak üzere posterler oluşturur,
- d) İşyerinde şiddet ve zorbalığa zemin hazırlayabilecek yetersiz çalışma koşulları, iş organizasyonu, iş kültürü sorunlarını erken tespit eder ve giderir,
- e) Düzenli periyotlarla anketler yapar ve anket sonuçlarını Müdürlük ile Kurula gönderir,
- f) İşyerinde şiddet ve zorbalık bulgusunu zaman kaybetmeksizin Müdürlük ve Kurula bildirir ve iç soruşturma açar,
- g) Kamu yetkililerince bu kapsamda istenen her türlü bilgi, belge ve görüşü iletir,
- h) Kamu yetkililerince bu kapsamda yapılacak periyodik denetimleri kolaylaştırır.

Kamu yetkililerinin yükümlülükleri

MADDE 4- (1) Kamu yetkilileri, 1 inci maddede yer alan amaç ve kapsamın garanti ve güvence altına alınmasını ile mevzuatın, politikaların ve programların hem bu Kanun'un 1 inci maddesi hem de uluslararası sözleşmelerle tutarlı olmasını sağlar.

(2) **Bakanlık**, kendi bünyesindeki tüm il müdürlüklerinde İşyerinde Şiddet ve Zorbalıkla Mücadele Kurulunu oluşturacaktır. Bakanlık;

- a) İşyerinde şiddet ve zorbalığın önlenmesine yönelik ulusal politikalar geliştirmekle yükümlüdür.
- b) Kurulun düzenli çalışmasını sağlamak, gerekli finansal ve teknik desteği sağlamakla sorumludur.
- c) İşyerinde şiddet ve zorbalığa yönelik yapılan denetim sonuçlarını ve alınan tedbirleri kamuoyuna düzenli olarak duyurur.

(3) **Kurul;** üniversite, Baro, Tabipler Odası, sendika, konfederasyon, oda ve borsalar birliği, iş ve işinsanı birlikleri gibi kamu-özel-sivil toplum örgütlerinin temsilcilerini de içerecek şekilde teşekkül olunur. Kurul;

- a) İl idari sınırlarındaki tüm işletmelerden toplayacağı rapor ve anket sonuçlarını değerlendirir.
- b) Periyodik denetim ile olağanüstü denetimleri planlar ve yürütür.
- c) İhbar, şikayet ve başvuruları değerlendirerek ilgili kamu yetkililerini harekete geçirir.
- d) İşyerlerinde şiddet ve zorbalığın önlenmesine ilişkin farkındalık ve eğitim çalışmalarının standardize edilmesi sağlar.

(4) **Müdürlük,**

- a) Kurul tarafından belirlenen politika ve denetim süreçlerini yerel düzeyde uygular.
- b) İşyerlerinde yapılan anket ve şikayet verilerini toplayarak Kurula iletir.
- c) İşyerlerinde şiddet ve zorbalık vakalarının tespit edilmesi durumunda gerekli hukuki ve idari işlemleri başlatır.

(5) **Kurum,** işyerlerinde şiddet ve zorbalık mağdurlarının haklarını koruma konusunda yetkilidir. Kurum;

- a) Ayrımcılık ve insan hakları ihlalleri kapsamında işyerinde şiddet ve zorbalığa maruz kalan çalışanlara hukuki destek sağlar.
- b) İşyerinde şiddet ve zorbalığa ilişkin başvuruları inceleyerek raporlar hazırlar ve ilgili kamu kurumlarıyla paylaşır.
- c) İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde idari yaptırım uygulanmasını tavsiye eder

(6) **Yargı Makamları;** işyerinde şiddet ve zorbalığa ilişkin vakalarda gerçek ve tüzel kişilerin ihbar, şikayet, bildirimleri üzerine derhal soruşturma başlatır. Yargı makamları;

- a) Şiddet ve zorbalık olaylarının en kısa sürede soruşturulmasını sağlar.
- b) Yetkisi olduğu halde şiddet ve zorbalığı bilerek önlemeyenler, şiddet ve zorbalığa doğrudan ya da dolaylı katkıda bulunanlar hakkında cezai işlem uygular.
- c) İşyerinde şiddet ve zorbalık mağdurlarının açtıkları davalarda sürecin hızlı ve adil şekilde yürütülmesini garanti altına alır.
- d) Bu kapsamdaki davalar, Borçlar Kanunu'ndaki sebepsiz zenginleşme hükümleri dışında tutulur.

Denetim ve yaptırımlar

MADDE 5- (1) İşyerlerinde şiddet ve zorbalık tespit edilmesi halinde aşağıdaki yaptırımlar uygulanır:

- a) İşyerinde şiddet ve zorbalığın varlığı tespit edilirse, işveren veya sorumlu yöneticiye ilk ihlal için 500.000 TL'ye kadar idari para cezası uygulanır. Tekrar eden ihlallerde ceza miktarı artırılır ve işletmeye geçici faaliyet durdurma cezası verilebilir.

- b) İşyerinde sistematik olarak şiddet ve zorbalık uygulandığının tespit edilmesi halinde, işyeri faaliyeti 6 aya kadar askıya alınabilir ve ağır ihlallerde tamamen kapatılabilir.
- c) İşyerlerinde şiddet ve zorbalık vakalarını gizlemeye veya örtbas etmeye çalışan yöneticiler hakkında, kamu görevinden men ve ticari faaliyet yasağı gibi ek yaptırımlar uygulanabilir.
- d) İşyerinde şiddet ve zorbalık nedeniyle mağdura yönelik ciddi fiziksel veya psikolojik zarar verilmesi halinde, sorumlu kişiler Türk Ceza Kanunu kapsamında ayrıca cezalandırılır.

Şiddet ve zorbalık mağdurlarının korunması

MADDE 6- (1) İşyerinde şiddet ve zorbalık mağdurlarının korunması amacıyla aşağıdaki önlemler alınır:

- a) Mağdurların kimliği ve şikâyet süreçleri gizli tutulur.
- b) Mağdurun talebi halinde, çalışma koşullarında değişiklik yapılması, farklı bir birimde görevlendirilmesi veya işyeri içinde güvenlik önlemlerinin artırılması sağlanır.
- c) Mağdurun uğradığı psikolojik ve fiziksel zararların giderilmesi için psikolojik destek, hukuki yardım ve tıbbi destek hizmetleri sunulur.
- d) İşyerinde şiddet ve zorbalığa maruz kalan mağdurların, şikâyetleri nedeniyle işten çıkarılması, terfi ettirilmemesi, maaş kesintisi gibi cezalandırıcı işlemler hükümsüz kabul edilir. İşverenin bu tür eylemler gerçekleştirdiği tespit edilirse idari ve hukuki yaptırımlar uygulanır.
- e) Mağdurların açtıkları davalar harç ve masraf muafiyetine tabi tutulur, mağdurların avukatlık ücretleri ve dava masrafları kamu tarafından karşılanır.

MADDE 7- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 8- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.