



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

7/28708
64 171
31.08.2026

Sayı : Z-81625851-610-450
Konu : Soru Önergesi (7/28708)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 04.06.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1640882 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın Cengiz ÇİÇEK tarafından yöneltilen 7/28708 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

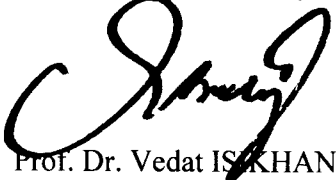
"Bakanlığımız, çalışma hayatında insana yakışır iş anlayışının yaygınlaştırılması ve işyerlerinde şiddete sıfır tolerans gösterilmesi hususlarına önem vermekte ve bu konuda politikalar üretmektedir. Bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen, çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliğini azaltan ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkileyen psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur. 6 Mart 2025 tarihli ve 2025/3 sayılı İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yeniden teşekkül ettirilen Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütmektedir.

Kurul çalışmalarının yanı sıra 2011/2 sayılı Genelge uyarınca Bakanlığımız bünyesinde Çalışma Hayatı İletişim Merkezi ALO 170 hattı üzerinden mobbing başvuruları alınmaktadır. ALO 170 hattı üzerinden işyerinde psikolojik taciz konusunda eğitilmiş ve hattı arayanlara destek olmak üzere görevlendirilmiş psikologlar, kişileri bilgilendirmekte, yönlendirmekte ve şikâyet başvurusunda bulunmak isteyenlerin başvuru taleplerini almaktadır. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) üzerinden ve çalışanlar tarafından bireysel dilekçeler yoluyla yapılan mobbing şikâyet süreçleri de takip edilmekte ve bu şikâyetlerin koordinasyonu Bakanlığımız tarafından sağlanmaktadır.

Anayasamızın 53 üncü maddesinde; işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Anayasamız ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu taraflar arasında serbest toplu pazarlık sistemini öngörmüştür. Bu bağlamda tarafların toplu iş sözleşmelerine yasalarca yasaklanmamış olmak koşuluyla serbest iradelerini kullanarak istedikleri hükümleri koyma konusunda serbestlikleri bulunmaktadır.

Diğer taraftan Türk Ceza Kanununun 'Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi' başlıklı 118 inci maddesinde; '(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.' ifadeleriyle Türk Ceza Hukukumuzda da sendikal hakların kullanılması güvence altına alınmıştır. Böylece, gerek toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında, gerekse taraflar arasında imzalanarak yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması aşamasında, taraflar dışında herhangi bir kişi veya kuruluşa müdahale hakkı tanınmamış olup işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır. "

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat İSKHAN
Bakan