

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Hakkında Kanun Teklifi gerekçesiyle birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.



Yüksel Selçuk TÜRKOĞLU
Bursa Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Adalet , Plan ve Bütçe , İnsan Haklarını İnceleme
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 7-10-2026	Esas No: 2/3933

06.10.2026
1953803

1953803
1953803

T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİGİ
06 Ekim 2026
Numara:

T B M M GENEL EVRAK
06 Ekim 2026
No: 1953803

GENEL GEREKÇE

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatında kişilerin onurunu, saygınlığını, beden ve ruh sağlığını, mesleki itibarını ve çalışma hakkını doğrudan etkileyen ciddi bir insan hakkı ihlalidir. Çalışanın belirli bir süre boyunca sistematik biçimde aşağılanması, dışlanması, itibarsızlaştırılması, görev yapmasının engellenmesi, kapasitesinin altında veya üzerinde işlerle görevlendirilmesi, tehdit edilmesi, baskı altına alınması ya da işten ayrılmaya zorlanması şeklinde ortaya çıkan psikolojik taciz, yalnızca mağdurun kişisel ve mesleki hayatına zarar vermemekte, aynı zamanda işyerinde çalışma barışını, hizmet kalitesini ve kurumsal verimliliği de olumsuz etkilemektedir.

Mevcut mevzuatta işyerinde psikolojik tacize ilişkin hükümler farklı kanunlarda dağınık biçimde düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında çeşitli koruyucu hükümler bulunmasına rağmen psikolojik tacizin tanımı, unsurları, başvuru yolları, ispat usulü, geçici koruma tedbirleri, misilleme yasağı ve uygulanacak yaptırımlar bütüncül bir kanuni düzenlemeye kavuşturulmamıştır.

Özellikle psikolojik tacizin çoğu zaman kapalı iş ilişkileri içerisinde gerçekleşmesi, eylemlerin tek tek değerlendirildiğinde sıradan bir yönetim işlemi gibi görünmesi ve doğrudan delil elde edilmesinin güç olması, mağdurların hak arama yollarına erişimini zorlaştırmaktadır. Mağdurun psikolojik tacizin bütün unsurlarını kesin delillerle ispatlamasının beklenmesi, işyerindeki güç ilişkileri dikkate alındığında hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açmaktadır.

Bu Kanun Teklifiyle işyerinde psikolojik tacizin açık ve kapsamlı bir tanımının yapılması, kamu ve özel sektör çalışanlarının aynı koruma sisteminden yararlanması, işverenlerin ve kamu idarelerinin önleyici tedbir alma yükümlülüğünün düzenlenmesi, güvenli ve gizli başvuru mekanizmalarının kurulması, şikâyetçinin ve tanıkların misillemeye karşı korunması, psikolojik taciz iddiasının incelenmesi sırasında geçici koruma tedbirlerinin uygulanması ve mağdurun uğradığı maddi ve manevi zararların giderilmesi amaçlanmaktadır.

Teklifle ayrıca işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi konusunda yöneticilere özel sorumluluk yüklenmekte, çalışanlara düzenli eğitim verilmesi zorunlu hâle getirilmekte ve psikolojik taciz riskinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmesi öngörülmektedir.

6/3/2025 tarihli ve 32833 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2025/3 sayılı İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile psikolojik tacizle mücadeleye ilişkin idari tedbirler güncellenmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

bünyesindeki Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu yeniden teşekkül ettirilmiştir. Bununla birlikte anılan Genelge, kanun düzeyinde hak, yükümlölük, başvuru ve inceleme usulleri ile hukuki ve idari yaptırımları bütüncül biçimde düzenlememektedir. Bu nedenle mevcut idari mekanizmaları tamamlayacak ve psikolojik tacizle mücadeleyi kanuni güvenceye kavuşturacak bütüncül bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu suretle insan onuruna saygılı, güvenli, sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışma barışının korunması ve psikolojik tacize karşı etkili bir hukuki koruma sisteminin kurulması amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile Kanunun amacı belirlenmekte ve işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik temel hukuki çerçeve oluşturulmaktadır.

MADDE 2- Düzenlemeyle Kanunun kapsamı belirlenerek kamu ve özel sektörde çalışan tüm kişilerin koruma kapsamına alınması amaçlanmaktadır.

MADDE 3- Psikolojik taciz tanımı, davranışların kasıtlı, belirli bir süre devam eden, tekrarlanan ve sistematik niteliği açıklığa kavuşturularak düzenlenmekte; diğer temel kavram ve tanımlara yer verilmektedir.

MADDE 4- İşyerinde psikolojik taciz sayılabilecek davranışlara açıklık kazandırılarak uygulamada birlik sağlanması hedeflenmektedir.

MADDE 5- Kanunun uygulanmasında esas alınacak temel ilke ve esaslar düzenlenmektedir.

MADDE 6- İşverenler ile kamu idarelerine psikolojik tacizi önlemeye yönelik gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmektedir.

MADDE 7- Kurum ve kuruluşlarda psikolojik tacizin önlenmesine yönelik yazılı politika oluşturulması zorunlu hâle getirilmektedir.

MADDE 8- Çalışanlar ile yöneticilere düzenli eğitim verilmesi suretiyle kurumsal farkındalığın artırılması amaçlanmaktadır.

MADDE 9- Kanun kapsamında bulunan kişilerin psikolojik taciz iddiasıyla başvuru hakkı güvence altına alınmaktadır.

MADDE 10- Başvuru süresine ilişkin usul ve esaslar belirlenmektedir.

MADDE 11- Başvuruların kayıt altına alınması ve gizlilik içinde yürütülmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 12- Başvuruların ön değerlendirme süreci düzenlenmektedir.

MADDE 13- İnceleme ve değerlendirme birimlerinin oluşturulmasına ilişkin esaslar belirlenmektedir.

MADDE 14- Küçük işyerlerinde uygulanacak inceleme usulü ayrıca düzenlenmektedir.

MADDE 15- Psikolojik taciz iddialarının incelenmesine ilişkin usul ve esaslara yer verilmektedir.

MADDE 16- İncelemelerin makul süre içerisinde tamamlanması öngörülmektedir.

MADDE 17- Delillerin birlikte ve objektif şekilde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 18- İspat yüküne ilişkin özel hükümler getirilmektedir.

MADDE 19- Tanıkların baskıdan uzak şekilde beyanda bulunabilmelerini sağlayacak güvenceler düzenlenmektedir.

MADDE 20- Somut olayın koşullarına göre mağdurun korunmasının gerekli olduğu hâllerde uygulanması gereken geçici koruma tedbirleri belirlenmektedir.

MADDE 21- Başvuruda bulunan çalışanların misillemeye maruz kalmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 22- Kötü niyetli başvuruların sınırları ve sonuçları düzenlenmektedir.

MADDE 23- İnceleme raporunun kapsamı ve içeriği belirlenmektedir.

MADDE 24- İnceleme sonucunda karar alma usulü ile disiplin ve idari yaptırım gerektiren hâllerde yetkili mercilere ilişkin esaslar düzenlenmektedir.

MADDE 25- Psikolojik taciz mağdurlarına psikolojik ve hukuki destek sağlanması öngörülmektedir.

MADDE 26- Çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik tedbirler düzenlenmektedir.

MADDE 27- Çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin esaslar belirlenmekte ve diğer mevzuattan doğan çalışmaktan kaçınma hakları saklı tutulmaktadır.

MADDE 28- Haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasına ilişkin hükümler, Kanunda öngörülen ispat sistemiyle uyumlu şekilde düzenlenmektedir.

MADDE 29- Kamu görevlilerinin nakil ve görevlendirme taleplerinin tabi oldukları personel mevzuatındaki usul ve şartlar çerçevesinde değerlendirilmesi düzenlenmektedir.

MADDE 30- Tazminat hakkının kapsamı ve uygulanmasına ilişkin esaslar belirlenmektedir.

MADDE 31- İşverenin hukuki sorumluluğu açık bir şekilde düzenlenmektedir.

MADDE 32- Kamu yöneticilerinin sorumluluğuna ilişkin hükümler getirilmektedir.

MADDE 33- Sağlık raporlarının ve izinlerin çalışan aleyhine kullanılmasının ve bu sürelerin tek başına fesih gerekçesi yapılmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 34- Psikolojik taciz mağdurunun mesleki itibarının yeniden tesis edilmesi ve gerçeğe aykırı kayıtların yetkili makamca tabi olunan mevzuata uygun biçimde kaldırılması veya düzeltilmesi düzenlenmektedir.

MADDE 35- Dijital ortamda gerçekleştirilen psikolojik taciz açıkça Kanun kapsamına alınmaktadır.

MADDE 36- Sendikal faaliyetler nedeniyle gerçekleştirilen psikolojik tacizin önlenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 37- Ayrımcılık temelli psikolojik tacize ilişkin özel hükümler düzenlenmekte ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yapılacak iletim 6701 sayılı Kanunun kapsamıyla uyumlu hâle getirilmektedir.

MADDE 38- Engelli çalışanların korunmasına yönelik ilave güvenceler getirilmektedir.

MADDE 39- Gebe ve doğum yapmış çalışanlar bakımından özel koruma hükümleri öngörülmektedir.

MADDE 40- Stajyer ve çırakların da Kanun kapsamında korunması sağlanmaktadır.

MADDE 41- Sağlık çalışanlarına yönelik özel koruyucu düzenlemelere yer verilmektedir.

MADDE 42- Akademik personelin bilimsel faaliyetlerinin baskı aracı hâline getirilmesi engellenmektedir.

MADDE 43- Bakanlığın görev ve yetkileri belirlenmektedir.

MADDE 44- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun kanuni çerçevede görev yapmasına ilişkin esaslar düzenlenmektedir.

MADDE 45- Kurulun görev ve çalışma esasları belirlenmektedir.

MADDE 46- Yıllık kurumsal raporlama sistemi oluşturulmaktadır.

MADDE 47- Denetim usul ve esasları düzenlenmektedir.

MADDE 48- Psikolojik taciz fiilleri bakımından özel sektör çalışanları ve kamu görevlileri hakkında tabi oldukları disiplin mevzuatı ve düzenlemeleri çerçevesinde işlem yapılması öngörülmektedir.

MADDE 49- İdari para cezalarının hangi kanuni yükümlülüklerin ihlaline bağlandığı açıklanmakta ve genel kabahat hükümleriyle bağlantısı kurulmaktadır.

MADDE 50- Kamu kurumlarının idari sorumluluğu düzenlenmektedir.

MADDE 51- Delillerin yok edilmesi veya incelemenin engellenmesine ilişkin yaptırımlar öngörülmektedir.

MADDE 52- Gerçeğe aykırı kayıt oluşturulmasının önlenmesine ve bu kayıtların tabi olunan mevzuata uygun biçimde kaldırılması veya düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmektedir.

MADDE 53- Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esaslar düzenlenmektedir.

MADDE 54- Kurum içi uzlaşma süreçlerine ilişkin sınırlar belirlenmekte ve dava şartı arabuluculuğa ilişkin kanuni hükümler saklı tutulmaktadır.

MADDE 55- Diğer başvuru yollarının saklı olduğu açıkça hüküm altına alınmaktadır.

MADDE 56- Sürelerin hak kaybına neden olmaması amacıyla gerekli güvenceler sağlanmaktadır.

MADDE 57- Çalışan lehine yorum ilkesi benimsenmektedir.

MADDE 58- Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmeliğin hazırlanmasına yönelik usul ve esaslar düzenlenmektedir.

GEÇİCİ MADDE 1- Kamu kurumları ile işverenlerin yeni düzenlemelere uyum sağlayabilmeleri amacıyla geçiş süreci öngörülmektedir.

GEÇİCİ MADDE 2- Devam eden başvurular bakımından hak kaybı yaşanmaması güvence altına alınmaktadır.

GEÇİCİ MADDE 3- Uygulamaya yön verecek rehberler ile eğitim materyallerinin hazırlanması amaçlanmaktadır.

MADDE 59- Kanunun kurumsal hazırlık ve ikincil düzenleme hükümlerinin yayımı tarihinde, diğer hükümlerinin ise altı ay sonra yürürlüğe girmesi düzenlenmektedir.

MADDE 60- Kanunun yürütülmesinden sorumlu makam belirlenmektedir.

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi, psikolojik tacize maruz kalan kişilerin korunması, başvuru ve inceleme usullerinin belirlenmesi, mağduriyetin giderilmesi ve psikolojik taciz uygulayanlar ile gerekli önlemleri almayanlar hakkında uygulanacak hukuki ve idari yaptırımların düzenlenmesidir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Kanun;

- a) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar, sözleşmeli personel, işçiler ve diğer kamu görevlilerini,
 - b) Özel sektör işyerlerinde iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanları,
 - c) Çırakları, stajyerleri ve mesleki eğitim görenleri,
 - ç) Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanları,
 - d) Alt işveren işçilerini,
 - e) İş başvurusunda bulunanlar ile işe alım sürecine katılanları,
 - f) İş ilişkisinin sona ermesinden sonra önceki iş ilişkisi nedeniyle psikolojik tacize maruz bırakılanları,
- kapsar.

(2) Psikolojik tacizin işyerinde, işyeri dışında, iş seyahatinde, eğitimde, toplantıda, sosyal etkinlikte, uzaktan çalışma sırasında veya işle bağlantılı dijital iletişim araçları üzerinden gerçekleştirilmesi bu Kanunun uygulanmasına engel oluşturmaz.

Tanımlar

MADDE 3- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Çalışan: Kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın ücret, aylık, sözleşme, görevlendirme, staj veya mesleki eğitim ilişkisi kapsamında çalışan kişiyi,

- b) İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları,
 - c) İşveren vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiyi,
 - ç) Kamu idaresi: Kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşları,
 - d) Psikolojik taciz: İşyerinde veya işle bağlantılı ortamlarda bir kişiye karşı kasıtlı biçimde gerçekleştirilen, belirli bir süre devam eden, tekrarlanan ve sistematik; kişinin onurunu, saygınlığını, mesleki itibarını, beden veya ruh sağlığını ya da çalışma hakkını ihlal eden; yıldırma, dışlama, aşağılama, itibarsızlaştırma, baskı altına alma veya işten uzaklaştırma amacı taşıyan ya da bu sonucu doğuran davranışları,
 - e) Dijital psikolojik taciz: Elektronik posta, kısa mesaj, sosyal medya, çevrim içi toplantı, kurumsal iletişim sistemi veya diğer dijital araçlar kullanılarak gerçekleştirilen psikolojik taciz niteliğindeki davranışları,
 - f) Misilleme: Psikolojik taciz iddiasında bulunan, başvuru yapan, bilgi veya belge sunan ya da tanıklık eden bir kişiye karşı görev, çalışma koşulları, ücret, terfi, performans değerlendirmesi, izin, görevlendirme veya iş ilişkisinin devamı bakımından olumsuz işlem tesis edilmesini,
 - g) Mağdur: Psikolojik tacize maruz kalan veya kaldığını ileri süren kişiyi,
 - ğ) Şikâyet edilen: Psikolojik taciz uyguladığı iddia edilen kişiyi,
- ifade eder.

Psikolojik taciz sayılan davranışlar

MADDE 4- (1) Aşağıdaki davranışlar, olayın özellikleri, gerçekleşme sıklığı, süresi, taraflar arasındaki güç ilişkisi ve doğurduğu sonuçlar dikkate alınarak psikolojik taciz olarak değerlendirilir:

- a) Kişinin sürekli olarak aşağılanması, küçümsenmesi, alaya alınması veya hakarete uğraması.
- b) İşyerinde sistematik biçimde dışlanması veya diğer çalışanlarla iletişim kurmasının engellenmesi.
- c) Mesleki bilgi ve yeterliliğinin sürekli olarak değersizleştirilmesi.
- ç) Görev tanımı dışında, aşağılayıcı veya yerine getirilmesi objektif olarak mümkün olmayan görevler verilmesi.
- d) İşin gerektirdiği bilgi, belge, araç veya imkânların kasıtlı olarak sağlanmaması.

- e) Kişiy e sürekli olarak kapasitesinin çok altında veya çok üzerinde iş verilmesi.
 - f) Gerçek ve objektif bir nedene dayanmaksızın görev, yetki veya sorumluluklarının azaltılması ya da kaldırılması.
 - g) Sürekli ve ölçsüz biçimde denetlenmesi, takip edilmesi veya baskı altında tutulması.
 - ğ) Performansının objektif ölçütlere aykırı biçimde düşük gösterilmesi.
 - h) İzin, dinlenme, görevlendirme veya terfi haklarının ayrımcı ya da cezalandırıcı biçimde engellenmesi.
 - ı) İşten ayrılmaya, emekliliğe veya görev değişikliğine zorlanması.
 - i) Tehdit edilmesi, hakkında asılsız söylenti çıkarılması veya mesleki itibarının zedelenmesi.
 - j) İşle bağlantılı dijital iletişim araçları üzerinden sürekli baskı, aşağılama, dışlama veya tehdit uygulanması.
- (2) Tek başına hukuka ve objektif ölçütlere uygun biçimde gerçekleştirilen yönetim, denetim, disiplin, performans değerlendirmesi veya görev dağılımı işlemleri psikolojik taciz sayılmaz. Ancak bu yetkilerin çalışanı yıldırma, cezalandırma, dışlamak veya işten ayrılmaya zorlamak amacıyla kullanılması hâlinde bu Kanun hükümleri uygulanır.

Temel ilkeler

MADDE 5- (1) Bu Kanunun uygulanmasında aşağıdaki ilkeler esas alınır:

- a) İnsan onurunun ve kişilik haklarının korunması.
- b) Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanması.
- c) Başvuruların gizlilik içinde ve gecikmeksizin incelenmesi.
- ç) Mağdurun, şikâyet edilenin ve tanıkların haklarının dengeli biçimde korunması.
- d) Başvuru yapan veya tanıklık eden kişiler hakkında misilleme yapılmaması.
- e) Psikolojik tacizin önlenmesinde işverenin ve kamu idaresinin önleyici sorumluluğu.
- f) Başvuru ve inceleme süreçlerinde kişisel verilerin korunması.
- g) Mağdurun aynı ortamda çalışmaya zorlanmaması ve ikincil mağduriyetin önlenmesi.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin ve Kamu İdaresinin Yükümlülükleri

Psikolojik tacizi önleme yükümlülüğü

MADDE 6- (1) İşveren ve kamu idaresi, işyerinde psikolojik tacizin meydana gelmesini önlemek, psikolojik taciz iddialarını etkili biçimde incelemek ve mağdurun korunmasını sağlamakla yükümlüdür.

(2) Bu kapsamda;

- a) Psikolojik tacize karşı yazılı bir kurum politikası oluşturulur.
 - b) Çalışanların kolayca erişebileceği güvenli ve gizli bir başvuru sistemi kurulur.
 - c) Başvuruları inceleyecek tarafsız kişiler veya birimler belirlenir.
 - ç) Yöneticilere ve çalışanlara düzenli eğitim verilir.
 - d) Psikolojik taciz riski iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesine dâhil edilir.
 - e) Başvuruda bulunan kişiye karşı misilleme yapılmasını önleyici tedbirler alınır.
 - f) Gerekli hâllerde mağdurun çalışma yeri, birimi, amiri veya çalışma düzeni geçici olarak değiştirilir.
- (3) Şikâyetçinin talebi ve açık rızası bulunmadıkça, koruma tedbiri adı altında şikâyetçinin görev yeri, unvanı, ücreti veya çalışma koşulları aleyhine değiştirilemez.

Kurumsal politika

MADDE 7- (1) Elli veya daha fazla çalışanı bulunan işyerleri ile bütün kamu kurum ve kuruluşları, psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin yazılı politika hazırlamak zorundadır.

(2) Kurumsal politikada en az;

- a) Yasaklanan davranışlar,
- b) Başvuru yolları,
- c) İnceleme usulü,
- ç) Gizlilik kuralları,
- d) Geçici koruma tedbirleri,
- e) Misilleme yasağı,
- f) Uygulanabilecek disiplin ve idari yaptırımlar,

yer alır.

(3) Kurumsal politika çalışanlara yazılı veya elektronik ortamda bildirilir.

Eğitim yükümlülüğü

MADDE 8- (1) İşveren ve kamu idaresi, çalışanlara ve yöneticilere en az iki yılda bir psikolojik tacizin tanınması, önlenmesi, bildirilmesi ve mağdurların korunmasına ilişkin eğitim verir.

(2) Yönetici görevi bulunan kişiler, göreve başlamalarından itibaren üç ay içinde bu eğitimi almak zorundadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Başvuru, İnceleme ve Koruma Usulleri

Başvuru hakkı

MADDE 9- (1) Psikolojik tacize maruz kaldığını ileri süren bu Kanun kapsamındaki kişi, işveren veya kamu idaresi bünyesinde oluşturulan yetkili birime yazılı, sözlü veya elektronik ortamda başvurabilir.

(2) Başvuru;

a) Mağdur tarafından,

b) Mağdurun yazılı onayıyla sendika, meslek kuruluşu veya kanuni temsilcisi tarafından,

c) Fiilin mağdurun başvuru yapmasını engelleyecek ağırlıkta olması hâlinde, durumu öğrenen çalışanlar tarafından,

yapılabilir.

(3) Sözlü olarak yapılan başvuru tutanağa bağlanır ve başvurana imzalatılır. Başvuranın imzadan kaçınması hâlinde bu durum tutanakta belirtilir.

(4) Başvurunun şekil şartlarına aykırı olması, başvuruda ileri sürülen iddiaların incelenmesine engel oluşturmaz. Yetkili birim, eksikliklerin tamamlanması için başvurana uygun süre verir.

(5) Başvuru hakkının kullanılması herhangi bir harca, masrafa veya izne tabi tutulamaz.

Başvuru süresi

MADDE 10- (1) Başvuru, psikolojik taciz teşkil ettiği ileri sürülen son davranışın gerçekleştiği tarihten itibaren iki yıl içinde yapılır.

(2) Psikolojik taciz oluşturan davranışların devam etmesi hâlinde süre, son davranışın gerçekleştiği tarihten itibaren başlar.

(3) Başvuru süresinin geçirilmesi, eylemin niteliğine göre ilgilinin diğer kanunlardan doğan dava, şikâyet veya tazminat haklarını ortadan kaldırmaz.

Başvurunun kayda alınması

MADDE 11- (1) Başvuru, yetkili birim tarafından derhâl kayda alınır. Başvurana, başvurunun alındığını gösteren tarih ve kayıt numarasını içeren bir belge verilir.

(2) Başvuru kayıtları gizli tutulur ve yalnızca incelemeyi yürütmekle görevli kişiler tarafından görülebilir.

(3) Başvurunun konusu, başvuranın kimliği ve inceleme sürecinde elde edilen bilgi ve belgeler, kanuni zorunluluk bulunmadıkça üçüncü kişilerle paylaşılamaz.

(4) Gizlilik yükümlülüğü, incelemenin sona ermesinden sonra da devam eder.

Ön değerlendirme

MADDE 12- (1) Yetkili birim, başvuruyu kayıt tarihinden itibaren en geç yedi iş günü içinde ön değerlendirmeye tabi tutar.

(2) Ön değerlendirmede;

a) Başvurunun bu Kanun kapsamında olup olmadığı,

b) Acil koruma tedbiri gerekip gerekmediği,

c) Başvurunun başka bir kamu kurumunun veya yargı merciinin görev alanına girip girmediği,

ç) İnceleme yapılmasını engelleyen açık bir hukuki durum bulunup bulunmadığı,

değerlendirilir.

(3) Başvurunun bu Kanun kapsamına girmediği kanaatine varılması hâlinde, gerekçeli karar başvurana yazılı olarak bildirilir.

(4) Başvurunun başka bir makamın görev alanına girmesi hâlinde başvuru, başvuranın rızası alınarak ilgili makama gönderilir.

İnceleme birimi

MADDE 13- (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile elli veya daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde psikolojik taciz başvurularını incelemek üzere en az üç kişiden oluşan Psikolojik Taciz İnceleme Birimi kurulur.

(2) Birimde;

- a) İnsan kaynakları veya personel biriminden bir temsilci,
 - b) İş sağlığı ve güvenliği konusunda görevli bir kişi,
 - c) Hukuk biriminden veya hukuk alanında uzman bir kişi,
- yer alır.

(3) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde sendika tarafından belirlenen bir temsilci, başvuranın talebi üzerine gözlemci sıfatıyla incelemeye katılabilir.

(4) Birim üyelerinin taraflardan biriyle hısımlık, amirlik, astlık, husumet, menfaat ilişkisi veya tarafsızlıklarını şüpheye düşürecek başka bir ilişki içinde bulunmaları hâlinde incelemeye katılmaları yasaktır.

(5) Birim üyelerinin çekinmesini gerektiren durumların bulunması hâlinde işveren veya kamu idaresi tarafından yedek üye görevlendirilir.

Küçük işyerlerinde inceleme

MADDE 14- (1) Elli kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinde başvuru, işveren tarafından görevlendirilen tarafsız bir kişi veya dışarıdan hizmet alınan bağımsız bir uzman tarafından incelenir.

(2) Şikâyet edilen kişinin işveren olması hâlinde inceleme, işverenin belirlediği kişi tarafından yapılamaz. Bu durumda başvuru doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılabilir.

(3) Bakanlık, gerekli görmesi hâlinde incelemeyi iş müfettişi eliyle yürütür veya bağımsız bir uzmanın görevlendirilmesini sağlar.

İncelemenin başlatılması

MADDE 15- (1) Ön değerlendirme sonucunda başvurunun bu Kanun kapsamında olduğunun anlaşılması hâlinde inceleme derhâl başlatılır.

(2) Şikâyet edilen kişiye, iddiaların özü bildirilir ve savunmasını sunması için en az yedi iş günü süre verilir.

- (3) Başvuran ve şikâyet edilen, iddia ve savunmalarını destekleyen her türlü bilgi, belge, kayıt, tanık adı ve diğer delilleri sunabilir.
- (4) İnceleme birimi, gerekli gördüğü kişilerin bilgisine başvurabilir, işyeri kayıtlarını inceleyebilir ve uzman görüşü alabilir.
- (5) İnceleme sırasında taraflara eşit bilgi sunma ve açıklamada bulunma imkânı sağlanır.

İnceleme süresi

- MADDE 16-** (1) İnceleme, başvurunun incelemeye alınmasından itibaren en geç otuz iş günü içinde tamamlanır.
- (2) Zorunlu hâllerde bu süre, gerekçesi yazılı olarak belirtilmek suretiyle en fazla otuz iş günü uzatılabilir.
 - (3) Sürenin uzatılması hâlinde başvuran ve şikâyet edilen kişi yazılı olarak bilgilendirilir.
 - (4) İncelemenin sürüncemede bırakılması veya kanuni süreler içerisinde sonuçlandırılmaması, işverenin veya kamu idaresinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Delillerin değerlendirilmesi

- MADDE 17-** (1) Psikolojik taciz iddiasının değerlendirilmesinde olayların bütünlüğü, sürekliliği, sıklığı, taraflar arasındaki güç ilişkisi, işyerindeki çalışma koşulları ve eylemlerin mağdur üzerindeki etkisi birlikte dikkate alınır.
- (2) Elektronik posta, mesaj, ses kaydı, görüntü, kurumsal yazışma, görev dağılımı, performans değerlendirmesi, sağlık raporu, tanık anlatımı, işyeri giriş çıkış kayıtları ve benzeri her türlü hukuka uygun delilden yararlanılabilir.
 - (3) Tek tek değerlendirildiğinde olağan yönetim işlemi niteliğinde görülebilecek davranışlar, bir bütün hâlinde yıldırma, dışlama veya işten uzaklaştırma amacı taşıyorsa psikolojik taciz olarak kabul edilebilir.
 - (4) Psikolojik tacize ilişkin iddiaların yalnızca doğrudan delille ispatlanması zorunlu değildir. Olayların olağan akışı, emareler ve birbirini doğrulayan dolaylı deliller de dikkate alınır.

İspat yükü

- MADDE 18-** (1) Başvuranın psikolojik tacizin varlığına ilişkin güçlü emareler ve olgular ortaya koyması hâlinde, davranışların psikolojik taciz oluşturmadığını veya hukuka uygun ve objektif nedenlere dayandığını ispat yükü şikâyet edilene geçer.

- (2) İşveren veya kamu idaresi, psikolojik tacizi önleme ve başvuruyu etkili biçimde inceleme yükümlülüğünü yerine getirdiğini belgelemek zorundadır.
- (3) Başvuranın işyerindeki bilgi ve belgelere erişememesi nedeniyle ispatta güçlük yaşaması hâlinde, inceleme birimi gerekli bilgi ve belgeleri resen toplar.
- (4) İlgili kayıtların saklanmaması, yok edilmesi veya inceleme birimine sunulmaması hâlinde bu durum, aksini gösteren haklı ve makul bir neden bulunmadıkça başvuran lehine değerlendirilir.

Tanıkların korunması

MADDE 19- (1) Psikolojik taciz iddiasına ilişkin bilgi veren veya tanıklık yapan kişiler, bu nedenle herhangi bir olumsuz işleme maruz bırakılamaz.

(2) Tanığın kimliği, güvenliği veya çalışma ilişkisi bakımından risk bulunması hâlinde, kimlik bilgileri taraflardan gizlenebilir. Ancak yalnızca gizli tanık anlatımına dayanılarak yaptırım kararı verilemez.

(3) Tanık hakkında başvuruya katılması nedeniyle disiplin cezası verilmesi, görev yerinin değiştirilmesi, ücret veya hak kaybı oluşturulması, terfisinin engellenmesi ya da iş sözleşmesinin sona erdirilmesi misilleme sayılır.

Geçici koruma tedbirleri

MADDE 20- (1) Başvurunun yapılmasından incelemenin kesin olarak sonuçlanmasına kadar, somut olayın koşullarına göre mağdurun korunmasının gerekli olduğunun anlaşılması hâlinde uygun ve ölçülü geçici tedbirler alınır.

(2) Geçici tedbirler kapsamında;

a) Tarafların geçici olarak farklı birimlerde görevlendirilmesi,

b) Şikâyet edilen kişinin mağdur üzerindeki amirlik, denetim veya değerlendirme yetkisinin geçici olarak kaldırılması,

c) Mağdurun talebi hâlinde uzaktan çalışma veya esnek çalışma imkânı sağlanması,

ç) Taraflar arasındaki doğrudan iletişimin sınırlandırılması,

d) Mağdurun ücret ve diğer hakları korunmak suretiyle geçici olarak izinli sayılması,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli diğer tedbirlerin alınması,

kararlaştırılabilir.

(3) Geçici tedbir belirlenirken öncelikle şikâyet edilen kişinin görev ve yetkileri üzerinde düzenleme yapılması esastır.

(4) Mağdurun talebi ve açık rızası olmaksızın mağdurun görev yeri, unvanı, ücreti, çalışma koşulları veya kariyer imkânları aleyhine değiştirilemez.

(5) Geçici tedbir uygulanması, şikâyet edilen kişinin suçlu olduğu veya hakkında kesin kanaate varıldığı anlamına gelmez.

Misilleme yasağı

MADDE 21- (1) Psikolojik taciz iddiasında bulunan, başvuru yapan, başvuruyu destekleyen, delil sunan veya tanıklık eden kişilere karşı doğrudan veya dolaylı biçimde misilleme yapılamaz.

(2) Aşağıdaki işlemler, başvuru veya tanıklıkla bağlantılı olmaları hâlinde misilleme olarak kabul edilir:

- a) İş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya sözleşmenin yenilenmemesi.
- b) Görev yerinin, unvanın veya çalışma koşullarının olumsuz biçimde değiştirilmesi.
- c) Ücret, ikramiye, ek ödeme veya sosyal haklarda kayıp oluşturulması.
- ç) Terfi, görevlendirme veya mesleki gelişim imkânlarının engellenmesi.
- d) Performans notunun objektif neden olmaksızın düşürülmesi.
- e) Disiplin soruşturması başlatılması veya disiplin cezası verilmesi.
- f) Çalışanın dışlanması, itibarsızlaştırılması veya baskı altına alınması.

(3) Başvurudan veya tanıklıktan sonra bir yıl içinde gerçekleştirilen olumsuz işlemin misilleme niteliğinde olmadığına ilişkin ispat yükü işverene veya kamu idaresine aittir.

(4) Misilleme niteliğindeki işlemler geçersizdir.

Kötü niyetli başvuru

MADDE 22- (1) Başvurunun reddedilmiş olması tek başına başvurunun kötü niyetli olduğunu göstermez.

(2) Başvurunun, şikâyet edilen kişiye zarar vermek amacıyla bilerek gerçek dışı olgulara dayandırıldığının açık ve kesin delillerle tespit edilmesi hâlinde genel hükümlere göre işlem yapılabilir.

(3) Kötü niyet değerlendirmesi, çalışanların başvuru yapmasını veya tanıklık etmesini caydıracak biçimde kullanılamaz.

İnceleme raporu

MADDE 23- (1) İnceleme sonunda gerekçeli bir rapor hazırlanır.

(2) Raporda;

- a) Başvurunun konusu,
- b) Tarafların iddia ve savunmaları,
- c) Toplanan deliller,
- ç) Tanık anlatımlarının özeti,
- d) Psikolojik taciz unsurlarının oluşup oluşmadığı,
- e) İşverenin veya kamu idaresinin gerekli önlemleri alıp almadığı,
- f) Önerilen koruma ve yaptırım tedbirleri,

yer alır.

(3) Raporda tarafların özel hayatına ve başvurunun değerlendirilmesiyle ilgisi bulunmayan kişisel bilgilerine yer verilmez.

(4) İnceleme raporu işverenin veya kamu idaresinin karar vermeye yetkili makamına sunulur.

Karar

MADDE 24- (1) Yetkili makam, inceleme raporunun kendisine ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde gerekçeli karar verir.

(2) Kararda;

- a) Psikolojik taciz iddiasının kabulüne veya reddine,
- b) Yetkili makamın görev alanına giren disiplin yaptırımlarına ve idari yaptırım gerektiren hâllerin ilgili yetkili makama bildirilmesine,
- c) Mağdurun korunması ve çalışma ortamının düzeltilmesi için alınacak tedbirlere,
- ç) İşyerinde yapılması gereken kurumsal değişikliklere,

karar verilir.

(3) Karar, başvuran ve şikâyet edilene kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümler gözetilerek yazılı olarak bildirilir.

(4) Kararın ilgili kişilere bildirilmesi, tarafların yargı mercilerine veya diğer yetkili kurumlara başvuru hakkını ortadan kaldırmaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Mağdurun Hakları ve İşverenin Sorumluluğu

Mağdurun desteklenmesi

MADDE 25- (1) Psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilen çalışana, talebi hâlinde psikolojik, sosyal ve hukuki destek sağlanır.

(2) Kamu kurumlarında bu hizmetler kurum bünyesinde veya ilgili kamu kurumlarından destek alınarak ücretsiz olarak sunulur.

(3) Özel sektör işyerlerinde gerekli psikolojik desteğin sağlanmasına ilişkin giderler işveren tarafından karşılanır.

(4) Destek hizmetinden yararlanılması çalışanın özlük haklarında kayba neden olamaz.

Çalışma koşullarının düzeltilmesi

MADDE 26- (1) Psikolojik tacizin tespit edilmesi hâlinde işveren veya kamu idaresi, tacizin etkilerini ortadan kaldırmak ve yeniden yaşanmasını önlemek için gerekli tedbirleri derhâl alır.

(2) Bu kapsamda;

a) Psikolojik taciz uygulayan kişinin mağdur üzerindeki yönetsel yetkileri kaldırılabilir.

b) Görev dağılımı ve hiyerarşik yapı yeniden düzenlenebilir.

c) İşyerinde eğitim ve farkındalık çalışmaları yapılabilir.

ç) Mağdurun mesleki itibarını zedeleyen kayıt ve değerlendirmeler düzeltilebilir.

d) Haksız olarak engellenen terfi, görevlendirme veya mesleki gelişim imkânları yeniden değerlendirilebilir.

e) Mağdurun uğradığı ücret ve diğer mali hak kayıpları giderilebilir.

(3) Alınan tedbirler mağdur bakımından yeni bir hak kaybı veya çalışma koşullarında ağırlaşma doğuramaz.

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 27- (1) Psikolojik tacizin çalışanın ruh veya beden sağlığı bakımından ciddi ve yakın tehlike oluşturması ve işverene yapılan bildirimle rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

(2) Çalışanın çalışmaktan kaçındığı dönem için ücret ve diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması nedeniyle çalışan hakkında disiplin işlemi uygulanamaz ve iş sözleşmesi sona erdirilemez.

(4) Çalışmaktan kaçınma hakkının kötüye kullanıldığı iddiasının ispat yükü işverene aittir.

(5) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesi ile diğer özel kanunlarda düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakları saklıdır.

Haklı nedenle fesih

MADDE 28- (1) Özel sektör çalışanı, psikolojik tacize maruz kalması ve işverenin durumu öğrenmesine rağmen etkili önlem almaması hâlinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

(2) Psikolojik tacizi bizzat işverenin veya işveren vekilinin gerçekleştirmesi hâlinde, çalışanın önceden başvuru yapması şartı aranmaz.

(3) Bu madde kapsamında iş sözleşmesini fesheden çalışanın kıdem tazminatı ve diğer kanuni alacakları saklıdır.

(4) Bu madde kapsamındaki uyuşmazlıklarda 18 inci madde hükümleri uygulanır.

Kamu görevlisinin nakil ve görevlendirme talebi

MADDE 29- (1) Psikolojik tacize maruz kaldığına ilişkin güçlü emareler bulunan kamu görevlisi, tabi olduğu personel mevzuatındaki usul ve şartlar çerçevesinde, inceleme süresince veya inceleme sonunda başka bir birimde ya da kurumda geçici veya sürekli görevlendirilmesini veya naklini talep edebilir.

(2) Talep, kamu hizmetinin gerekleri ve mağdurun korunması birlikte değerlendirilerek en geç on beş gün içinde karara bağlanır.

(3) Görevlendirme veya nakil işlemi, mağdurun unvanı, aylığı, ek ödemesi, kariyer hakkı veya diğer özlük haklarında kayıp doğuramaz.

(4) Mağdurun nakil veya görevlendirmeyi istememesi hâlinde, öncelikle psikolojik taciz uygulayan kişi hakkında görev yeri veya yetki değişikliği yapılması değerlendirilir.

Tazminat hakkı

MADDE 30- (1) Psikolojik tacize maruz kalan kişi, uğradığı maddi ve manevi zararların tazminini talep edebilir.

(2) Tazminatın belirlenmesinde;

- a) Psikolojik tacizin süresi ve yoğunluğu,
 - b) Taraflar arasındaki hiyerarşik ilişki,
 - c) Mağdurun ruh ve beden sağlığı üzerindeki etkiler,
 - ç) Mesleki itibar ve kariyer üzerindeki zarar,
 - d) İşverenin veya kamu idaresinin gerekli önlemleri alıp almadığı,
 - e) Misilleme uygulanıp uygulanmadığı,
- dikkate alınır.

(3) Psikolojik tacizin işveren, işveren vekili veya kamu yöneticisi tarafından gerçekleştirilmesi tazminatın belirlenmesinde ağırlaştırıcı neden sayılır.

(4) Bu Kanun uyarınca tazminata hükmedilmesi, mağdurun diğer kanunlardan doğan haklarını ortadan kaldırmaz.

İşverenin sorumluluğu

MADDE 31- (1) İşveren, psikolojik tacizi önlemek için gerekli önlemleri almaması, başvuruyu etkili biçimde incelememesi, mağduru korumaması veya psikolojik tacizin devam etmesine göz yumması hâlinde doğan zararlardan sorumludur.

(2) İşverenin psikolojik tacizden haberdar olmadığını ileri sürmesi, işyerinde etkili bir bildirim ve denetim mekanizması kurmadığı takdirde sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

(3) İşveren, mağdura ödediği tazminat için psikolojik tacizi gerçekleştiren kişiye kusuru oranında rücu edebilir.

Kamu yöneticilerinin sorumluluğu

MADDE 32- (1) Kamu yöneticileri, görev yaptıkları birimlerde psikolojik tacizi önlemek, yapılan başvuruları gecikmeksizin yetkili makamlara iletmek ve mağduru koruyucu tedbirleri almakla yükümlüdür.

- (2) Psikolojik taciz uyguladığı, psikolojik tacize göz yumduğu, başvuruyu gizlediği veya soruşturmayı engellediği tespit edilen kamu yöneticisi hakkında disiplin hükümleri uygulanır.
- (3) Kamu idaresinin psikolojik taciz nedeniyle tazminat ödemesi hâlinde, kasıtlı veya ağır kusurlu davranan kamu görevlisine genel hükümler çerçevesinde rücu edilir.
- (4) Rücu işleminin yapılmamasına ilişkin kararlar gerekçeli olmak zorundadır.

Sağlık raporları ve izinler

MADDE 33- (1) Psikolojik taciz nedeniyle alınan sağlık raporları ve kullanılan izinler, çalışanın performans değerlendirmesinde veya terfi işlemlerinde aleyhe kullanılamaz.

(2) Psikolojik tacizle bağlantılı olduğu sağlık raporu veya diğer delillerle anlaşılan hastalık süreleri, tek başına iş sözleşmesinin sona erdirilmesine gerekçe oluşturamaz.

(3) Bu durumdaki çalışanın işe dönüş sürecinde çalışma koşulları, sağlık durumu ve mağdurun talepleri dikkate alınarak yeniden düzenlenir.

Mesleki itibarın iadesi

MADDE 34- (1) Psikolojik taciz sonucunda mağdur hakkında gerçeğe aykırı performans değerlendirmesi, disiplin kaydı, tutanak, görev yetersizliği değerlendirmesi veya benzeri kayıt oluşturulmuşsa bu kayıtlar işveren veya kamu idaresinin yetkili makamınca, tabi olunan mevzuatta öngörülen usule göre resen kaldırılır veya düzeltilir.

(2) Mağdurun mesleki itibarının zedelendiği durumlarda işveren veya kamu idaresi, mağdurun talebi üzerine uygun düzeltici işlemleri yapmakla yükümlüdür.

(3) Düzeltici işlemler, mağdurun özel hayatının gizliliğini ihlal edecek veya yeniden mağduriyetine yol açacak biçimde uygulanamaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Özel Koruma Hükümleri

Dijital psikolojik taciz

MADDE 35- (1) Psikolojik tacizin elektronik posta, kısa mesaj, anlık mesajlaşma uygulaması, sosyal medya, çevrim içi toplantı sistemi, kurumsal yazılım veya diğer dijital iletişim araçları kullanılarak gerçekleştirilmesi hâlinde bu Kanun hükümleri uygulanır.

(2) Aşağıdaki davranışlar, sürekliliği, yoğunluğu, amacı ve doğurduğu sonuçlar dikkate alınarak dijital psikolojik taciz kapsamında değerlendirilir:

- a) Çalışana çalışma süresi dışında sürekli ve ölçüsüz biçimde mesaj gönderilmesi veya cevap vermeye zorlanması.
- b) Çalışanın dijital iletişim gruplarından sistematik olarak dışlanması.
- c) Çalışanın elektronik yazışmalarda aşağılanması, küçük düşürülmesi veya tehdit edilmesi.
- ç) Çalışan hakkında gerçeğe aykırı bilgi, görüntü, ses kaydı veya içerik paylaşılması.
- d) Çalışanın elektronik ortamda sürekli izlenmesi, denetlenmesi veya baskı altında tutulması.
- e) Çalışanın işini yapması için gerekli dijital sistemlere erişiminin kasıtlı olarak engellenmesi.
- f) Çevrim içi toplantılarda çalışanın sözünün sürekli kesilmesi, yok sayılması veya küçük düşürülmesi.
- g) Çalışana işin gerekleriyle bağdaşmayan sıklıkta ve sürede elektronik bildirim gönderilmesi.

(3) İşveren veya kamu idaresi, dijital iletişim sistemlerinin psikolojik taciz amacıyla kullanılmasını önlemek için gerekli teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Çalışanın açıkça belirlenmiş çalışma süresi dışında ulaşılabilir olmaya zorlanması, görev veya hizmetin zorunlu gerekleri bulunmadıkça hukuka uygun kabul edilemez.

Sendikal faaliyete bağlı psikolojik taciz

MADDE 36- (1) Bir çalışanın sendikaya üye olması veya olmaması, sendikal faaliyete katılması, sendika temsilciliği yapması, toplu iş sözleşmesi hakkını kullanması ya da sendikal başvuruda bulunması nedeniyle psikolojik tacize maruz bırakılması yasaktır.

(2) Sendikal faaliyete bağlı psikolojik taciz hâlinde, bu Kanunda öngörülen hak ve yaptırımların yanı sıra ilgili sendika ve toplu iş hukuku hükümleri uygulanır.

(3) Sendika temsilcileri, üyelerinin yazılı talebi üzerine başvuru ve inceleme sürecinde kendilerine eşlik edebilir.

(4) Sendika temsilcisinin psikolojik taciz başvurusu nedeniyle görev yerinin değiştirilmesi, yetkilerinin sınırlandırılması veya çalışma koşullarının ağırlaştırılması misilleme sayılır.

Ayrımcılığa bağlı psikolojik taciz

MADDE 37- (1) Psikolojik tacizin dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, yaş, medeni hâl, sağlık durumu, sendikal üyelik veya benzeri bir nedene dayanması hâlinde ayrımcılık hükümleri de uygulanır.

(2) Ayrımcılığa bağlı psikolojik taciz, uygulanacak yaptırımın ve hükmedilecek tazminatın belirlenmesinde ağırlaştırıcı neden sayılır.

(3) 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun kapsamına giren hâllerde bu madde kapsamındaki başvurular, başvuranın talebi üzerine Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna da iletilir.

Engelli çalışanların korunması

MADDE 38- (1) Engelli çalışanların engellilik durumları nedeniyle dışlanması, aşağılanması, görev yapmasının zorlaştırılması, makul düzenlemelerin kasıtlı olarak yapılmaması veya işten ayrılmaya zorlanması psikolojik taciz kapsamında değerlendirilir.

(2) İşveren ve kamu idaresi, engelli çalışanın çalışma ortamına ve görevine ilişkin makul düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

(3) Engellilik durumuna bağlı sağlık raporları, tedavi süreçleri veya izinler çalışanın aleyhine değerlendirilemez.

Gebe ve doğum yapmış çalışanların korunması

MADDE 39- (1) Gebelik, doğum, emzirme, analık izni, süt izni veya ebeveynlik hakkının kullanılması nedeniyle çalışana psikolojik taciz uygulanamaz.

(2) Gebe veya doğum yapmış çalışanın;

a) Görev ve sorumluluklarının hukuka aykırı biçimde azaltılması,

b) Kariyer ve terfi imkânlarından dışlanması,

c) İzne ayrılması için baskı altına alınması,

ç) İşten ayrılmaya zorlanması,

d) Sağlık durumuna uygun çalışma koşullarının sağlanmaması,

hâllerinde bu Kanun hükümleri uygulanır.

(3) Bu madde kapsamındaki psikolojik taciz, tazminatın ve idari yaptırımın belirlenmesinde ağırlaştırıcı neden sayılır.

Stajyer, çırak ve mesleki eğitim görenlerin korunması

MADDE 40- (1) Stajyerler, çıraklar ve mesleki eğitim görenler bu Kanun kapsamında çalışanlarla aynı korumadan yararlanır.

(2) Eğitim veya değerlendirme yetkisinin aşağılamak, korkutmak, dışlamak, başarısız göstermeye çalışmak ya da eğitim ilişkisinin sona erdirilmesini sağlamak amacıyla kullanılması psikolojik taciz olarak değerlendirilir.

(3) Stajyer, çırak veya mesleki eğitim gören kişinin yaptığı başvuru nedeniyle eğitim, sınav, değerlendirme veya belgelendirme sürecinde aleyhine işlem tesis edilemez.

Sağlık çalışanlarına ilişkin özel tedbirler

MADDE 41- (1) Kamu veya özel sağlık kuruluşlarında çalışanların psikolojik tacizden korunması için kurumun çalışma düzeni, nöbet sistemi, görev dağılımı, hasta yoğunluğu ve mesleki hiyerarşisi dikkate alınarak özel önleyici tedbirler alınır.

(2) Sağlık çalışanına;

- a) Cezalandırma amacıyla sürekli ve ölçüsüz nöbet yazılması,
- b) Mesleki yeterliliğiyle bağdaşmayan görevlerin sistematik biçimde verilmesi,
- c) Ameliyat, poliklinik, eğitim veya bilimsel faaliyetlerden haklı neden olmaksızın dışlanması,
- ç) Uzmanlık veya eğitim sürecinin kasıtlı biçimde engellenmesi,
- d) Hasta veya çalışanlar önünde küçük düşürücü davranışlarda bulunulması,
- e) Sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürecek çalışma düzeninin baskı aracı olarak kullanılması, psikolojik taciz kapsamında değerlendirilir.

(3) Sağlık kuruluşlarında başvuru yapan çalışanın nöbet, görev yeri, performans ödemesi veya eğitim hakkı aleyhine değiştirilemez.

(4) Sağlık Bakanlığı, sağlık kuruluşlarında psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin özel usul ve esasları düzenler.

Akademik personelin korunması

MADDE 42- (1) Yükseköğretim kurumlarında akademik değerlendirme, ders görevlendirmesi, jüri üyeliği, yayın, proje, laboratuvar, bilimsel toplantı, kadro ve yükselme süreçleri psikolojik taciz aracı olarak kullanılamaz.

(2) Akademik personelin;

- a) Bilimsel çalışmalarının sistematik biçimde engellenmesi,
 - b) Akademik yeterliliğinin kasıtlı olarak itibarsızlaştırılması,
 - c) Ders, araştırma veya proje imkânlarından keyfî biçimde dışlanması,
 - ç) Objektif ölçütlere aykırı jüri veya değerlendirme süreçlerine maruz bırakılması,
 - d) Kadro veya yükselme hakkından yıldırma amacıyla mahrum bırakılması,
- psikolojik taciz kapsamında değerlendirilir.

(3) Akademik özgürlük kapsamında yapılan bilimsel eleştiri, tek başına psikolojik taciz sayılmaz. Ancak eleştiri yetkisinin kişiyi aşağılamak, dışlamak veya mesleki hayatını sona erdirmek amacıyla sistematik biçimde kullanılması hâlinde bu Kanun uygulanır.

ALTINCI BÖLÜM

Denetim, Kurumsal İzleme ve Koordinasyon

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri

MADDE 43- (1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

- a) İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin ulusal politika ve stratejileri belirler.
- b) Kamu ve özel sektör işyerlerinde uygulanacak asgari standartları hazırlar.
- c) Rehber, eğitim programı ve örnek kurum politikaları yayımlar.
- ç) Başvuru ve inceleme süreçlerine ilişkin istatistikleri toplar.
- d) Riskli sektörleri belirler ve özel denetim programları uygular.
- e) İşverenlere ve çalışanlara danışmanlık hizmeti sunulmasını sağlar.
- f) Bu Kanunun uygulanmasını izler ve yıllık rapor hazırlar.

(2) Bakanlık, görevlerini yerine getirirken ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sendikalar, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapabilir.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu

MADDE 44- (1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, işyerinde psikolojik tacizle mücadele politikalarının geliştirilmesi ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanması amacıyla bu Kanun kapsamında görev yapar.

(2) Kurul;

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

b) Adalet Bakanlığı,

c) Sağlık Bakanlığı,

ç) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı,

d) Hazine ve Maliye Bakanlığı,

e) Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi,

f) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu,

g) Kamu Denetçiliği Kurumu,

ğ) İşçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları,

h) Üniversitelerin hukuk, psikoloji, çalışma ekonomisi ve iş sağlığı alanlarında görev yapan öğretim üyeleri,

temsilcilerinden oluşur.

(3) Kurulun başkanlığı, üyelerin belirlenme usulü, görev süresi, çalışma usul ve esasları yönetmelikle düzenlenir.

Kurulun görevleri

MADDE 45- (1) Kurulun görevleri şunlardır:

a) İşyerinde psikolojik tacize ilişkin ulusal eylem planını hazırlamak.

b) Uygulamada ortaya çıkan sorunları tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirmek.

c) Kamu ve özel sektör için örnek uygulama standartları belirlemek.

ç) Eğitim ve farkındalık çalışmalarını koordine etmek.

d) Psikolojik taciz başvurularına ilişkin anonimleştirilmiş verileri değerlendirmek.

e) Mevzuat değişikliği önerileri hazırlamak.

f) Özellikle riskli sektörler ve meslek grupları için özel tedbirler geliştirmek.

g) Her yıl kamuoyuna açık değerlendirme raporu yayımlamak.

Yıllık kurum raporu

MADDE 46- (1) Elli veya daha fazla çalışanı bulunan işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşları, her takvim yılı sonunda psikolojik tacizle mücadele faaliyetlerine ilişkin rapor hazırlar.

(2) Raporda;

- a) Yapılan başvuru sayısı,
- b) Sonuçlandırılan inceleme sayısı,
- c) Alınan koruma tedbirleri,
- ) Verilen eğitimler,
- d) Tespit edilen kurumsal riskler,
- e) Alınan nleyici tedbirler,

kişisel veriler anonimleştirilerek yer alır.

(3) Kamu kurumlarının raporları ilgili bakanlığa veya st kuruma, özel sektör işyerlerinin raporları çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Teftiş ve denetim

MADDE 47- (1) Bu Kanun kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği iş müfettişleri ile ilgili kamu kurumlarının denetim elemanları tarafından denetlenir.

(2) Denetim sırasında;

- a) Kurumsal psikolojik taciz politikasının bulunup bulunmadığı,
- b) Başvuru mekanizmasının etkili biçimde işletilip işletilmediği,
- c) Eğitim yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediği,
- ) Başvuruların süresinde incelenip incelenmediği,
- d) Misilleme yasağına uyulup uyulmadığı,
- e) Gerekli koruma tedbirlerinin alınıp alınmadığı,

incelenir.

(3) Denetim elemanları, gerekli bilgi ve belgeleri istemeye, çalışanların bilgisine başvurmaya ve işyeri kayıtlarını incelemeye yetkilidir.

(4) Denetim sırasında psikolojik tacizin devam ettiği veya çalışanların sağlığı bakımından ciddi risk bulunduğu tespit edilirse ilgili makamlardan geçici tedbir alınması istenir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Yaptırımlar

Disiplin yaptırımları

MADDE 48- (1) Psikolojik taciz uyguladığı tespit edilen özel sektör çalışanı hakkında iş mevzuatı, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri disiplin düzenlemeleri; kamu görevlisi hakkında ise tabi olduğu disiplin mevzuatı çerçevesinde işlem yapılır.

(2) Psikolojik taciz fiili;

- a) Yönetici tarafından gerçekleştirilmişse,
- b) Birden fazla kişiye karşı uygulanmışsa,
- c) Mağdurun sağlık durumunda ağır bozulmaya yol açmışsa,
- ) Mağdurun işten veya görevden ayrılmasına neden olmuşsa,
- d) Başvuru sonrasında devam etmişse,
- e) Misillemeyle birlikte gerçekleştirilmişse,

ilgili mevzuat çerçevesinde yapılacak değerlendirmede ağırlaştırıcı husus olarak dikkate alınır.

(3) Psikolojik taciz uyguladığı kesinleşen kişinin yöneticilik görevinin sürdürölüp sürdüröllemeyeceği, tabi olduğu mevzuat çerçevesinde ayrıca değerlendirilir.

(4) Kamu görevlileri bakımından uygulanacak disiplin cezası, tabi olunan disiplin mevzuatında öngörölün fiil, usul ve cezalar çerçevesinde belirlenir.

İdari para cezaları

MADDE 49- (1) Bu Kanunda öngörölün yükümlölükleri yerine getirmeyen özel sektör işverenine;

- a) 7 nci madde uyarınca yazılı kurum politikası hazırlamakla yükümlölü olduğu hâlde bu yükümlölölüğü yerine getirmemesi hâlinde yirmi bin Türk lirasından yüz bin Türk lirasına kadar,
- b) 6 ncı madde uyarınca güvenli ve gizli başvuru mekanizması kurmaması hâlinde otuz bin Türk lirasından yüz elli bin Türk lirasına kadar,
- c) 8 inci maddede öngörölün eğitim yükümlölölüğünü yerine getirmemesi hâlinde her çalışan için bin Türk lirası,

- ç) 16 ncı maddede öngörülen süreler içinde başvuruyu inceleyip sonuçlandırmaması hâlinde elli bin Türk lirasından iki yüz bin Türk lirasına kadar,
- d) 20 nci madde uyarınca gerekli olduğu hâlde geçici koruma tedbirlerini almaması hâlinde elli bin Türk lirasından iki yüz elli bin Türk lirasına kadar,
- e) 21 inci maddeye aykırı olarak misilleme niteliğinde işlem yapması hâlinde yüz bin Türk lirasından beş yüz bin Türk lirasına kadar,
- idari para cezası verilir.

(2) Fiilin tekrarı hâlinde idari para cezası bir kat artırılır.

(3) İdari para cezasının belirlenmesinde işyerindeki çalışan sayısı, ihlalin süresi, doğurduğu zarar, işverenin kusuru ve ekonomik durumu dikkate alınır.

(4) Bu maddede hüküm bulunmayan hâllerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

(5) İdari para cezaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygulanır.

Kamu kurumlarında idari sorumluluk

MADDE 50- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarında bu Kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi hâlinde sorumlu yöneticiler hakkında tabi oldukları disiplin mevzuatı çerçevesinde inceleme veya soruşturma başlatılır.

(2) Başvuruyu gizleyen, incelemeyi geciktiren, delilleri yok eden, mağdura misilleme uygulayan veya psikolojik tacizin sürmesine bilerek göz yuman yönetici hakkında tabi olduğu disiplin mevzuatı çerçevesinde işlem yapılır.

(3) Kamu kurumunun bu Kanuna aykırılığı nedeniyle tazminat ödemesi hâlinde kusurlu kamu görevlisine rücu edilip edilmeyeceği zorunlu olarak değerlendirilir.

Delilleri yok etme ve incelemeyi engelleme

MADDE 51- (1) Psikolojik taciz başvurusuyla ilgili bilgi, belge, elektronik kayıt veya diğer delilleri kasten yok eden, değiştiren, gizleyen veya inceleme birimine sunmayan kişi hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

(2) İnceleme biriminin çalışmasını engelleyen, tanıklara baskı yapan veya tarafları beyanlarını değiştirmeye zorlayan kişiler hakkında ayrıca ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

(3) Bu fiillerin yönetici tarafından gerçekleştirilmesi ağırlaştırıcı neden sayılır.

Gerçeğe aykırı kayıt oluşturma

MADDE 52- (1) Çalışanı yıldırma, itibarsızlaştırmak veya işten ayrılmaya zorlamak amacıyla gerçeğe aykırı tutanak, performans değerlendirmesi, disiplin kaydı, sağlık değerlendirmesi veya benzeri belge düzenlenmesi yasaktır.

(2) Gerçeğe aykırı olduğu tespit edilen kayıtlar, işveren veya kamu idaresinin yetkili makamınca tabi olunan mevzuatta öngörülen usule göre hükümsüz hâle getirilir, kaldırılır veya düzeltilir; gerekli hâllerde çalışanın özlük dosyasından çıkarılır.

(3) Bu kayıtları düzenleyen veya kullanılmasını sağlayan kişiler hakkında disiplin ve diğer hukuki sorumluluk hükümleri uygulanır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Kişisel verilerin korunması

MADDE 53- (1) Bu Kanun kapsamında elde edilen kişisel veriler yalnızca başvurunun incelenmesi, mağdurun korunması, yaptırım uygulanması ve kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla işlenebilir.

(2) Sağlık verileri, özel nitelikli kişisel veriler ve tarafların özel hayatına ilişkin bilgiler için gerekli teknik ve idari güvenlik tedbirleri alınır.

(3) Başvuru dosyaları yetkisiz kişilerin erişimine kapalı tutulur.

(4) Kişisel veriler, ilgili mevzuatta öngörülen süreden daha uzun süre saklanamaz.

(5) İstatistiksel ve bilimsel amaçla yayımlanacak veriler anonimleştirilir.

Kurum içi uzlaşma ve arabuluculuk

MADDE 54- (1) Bu Kanun kapsamındaki kurum içi başvuru ve inceleme süreci, tarafların özgür iradeleri ve açık rızaları bulunmadıkça kurum içi uzlaşmaya yönlendirilemez.

(2) Taraflar arasında hiyerarşik güç eşitsizliğinin bulunduğu hâllerde mağdur uzlaşmaya zorlanamaz.

(3) Kurum içi uzlaşma veya kanunen başvurulabilecek arabuluculuk süreci, gerekli geçici koruma tedbirlerinin alınmasını engellemez.

(4) Şiddet, tehdit, ağır hakaret, ayrımcılık veya sistematik misilleme içeren durumlarda kurum içi uzlaşma yoluna başvurulamaz.

(5) 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri saklıdır.

Diğer başvuru yolları

MADDE 55- (1) Bu Kanun kapsamında yapılan başvuru;

- a) Yargı mercilerine,
- b) Cumhuriyet başsavcılığına,
- c) Kamu Denetçiliği Kurumuna,
- ç) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna,
- d) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına,
- e) İlgili sendika veya meslek kuruluşuna,

başvuru hakkını ortadan kaldırmaz.

(2) Kurum içi başvuru yolunun tüketilmesi, dava veya diğer idari başvurular için ön şart olarak aranamaz.

(3) Aynı olay hakkında yargı sürecinin başlamış olması, mağdurun korunması için gerekli geçici tedbirlerin alınmasına engel değildir.

Sürelerin hak kaybına yol açmaması

MADDE 56- (1) Bu Kanundaki kurum içi başvuru ve inceleme sürelerinin geçirilmesi, ilgililerin diğer kanunlardan doğan dava, şikâyet ve tazminat haklarını ortadan kaldırmaz.

(2) İşverenin veya kamu idaresinin başvuruyu süresinde sonuçlandırmaması, başvuranın aleyhine yorumlanamaz.

Daha elverişli hükümlerin uygulanması

MADDE 57- (1) Diğer kanunlarda, toplu iş sözleşmelerinde, bireysel iş sözleşmelerinde veya kurum düzenlemelerinde çalışan lehine daha elverişli hükümler bulunması hâlinde bu hükümler uygulanır.

(2) Bu Kanunla sağlanan haklar sözleşmeyle veya kurum içi düzenlemeyle sınırlandırılmaz.

(3) Çalışanın bu Kanundan doğan haklarından önceden feragat etmesine ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir.

Yönetmelik

MADDE 58- (1) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

(2) Yönetmelikte özellikle;

- a) Başvuru usulleri,
 - b) İnceleme birimlerinin oluşumu ve çalışma esasları,
 - c) Eğitim programlarının asgari içeriği,
 - ç) Kurumsal politika örnekleri,
 - d) Risk değerlendirmesi ölçütleri,
 - e) Geçici koruma tedbirleri,
 - f) Veri toplama ve raporlama esasları,
 - g) Sektörel uygulama farklılıkları,
- düzenlenir.

(3) Kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin düzenlemeler hazırlanırken Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin, ilgili bakanlıkların ve kamu görevlileri konfederasyonlarının görüşü alınır.

Uyum yükümlülüğü

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile elli veya daha fazla çalışanı bulunan işyerleri, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde;

- a) Psikolojik tacize karşı yazılı kurum politikasını hazırlamak,
 - b) Başvuru ve inceleme mekanizmasını kurmak,
 - c) İnceleme birimlerini oluşturmak,
 - ç) Yöneticilere ve çalışanlara yönelik ilk eğitim programını planlamak,
 - d) Risk değerlendirmelerini bu Kanuna uygun hâle getirmek,
- zorundadır.

(2) Elli kişiden az çalışanı bulunan işyerleri, birinci fıkradaki yükümlülükleri bir yıl içinde yerine getirir.

Devam eden başvurular

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte devam eden psikolojik taciz başvuruları, başvuranın talebi hâlinde bu Kanunda öngörülen koruma ve inceleme hükümlerine göre sonuçlandırılır.

(2) Daha önce yapılmış ancak sonuçlandırılmamış başvurular nedeniyle başvuranın aleyhine işlem tesis edilemez.

Eğitim ve kurumsal hazırlık

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde örnek kurum politikası, başvuru formu, inceleme rehberi ve eğitim materyallerini hazırlar.

(2) Kamu kurumları ile işverenler, Bakanlık tarafından yayımlanan örnekleri kendi kurum ve işyerlerinin özelliklerine göre uyarlayabilir.

Yürürlük

MADDE 59- (1) Bu Kanunun 43, 44, 45 ve 58 inci maddeleri ile geçici 3 üncü maddesi yayımı tarihinde, diğer hükümleri yayımı tarihinden altı ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 60- (1) Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.