

İŞ İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK TACİZ MOBBİNG

İşyerinde bireylere üstleri, astları veya eşit düzeyde çalışanlar tarafından **sistemik biçimde** uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve bunun gibi davranışlara” mobbing deniliyor. **Biz bu kelimeyi, manevi taciz veya psikolojik taciz olarak tanımlıyoruz**

İstifaya zorlanıyorsunuz. Talimatlar bağırlarak veriliyor. Amirler odadan kovuyor; tükürüyor, kitap fırlatıyor. Tüm bu durumlarda iş ilişkisinde psikolojik tacize uğruyorsunuz demektir. İşte buna mobbing deniyor.

BİR DAVRANIŞIN MOBBİNG SAYILABİLMESİ İÇİN KASITLI, SÜREKLİ VE SİSTEMATİK OLMASI GEREKİR.

Türk Hukukunda birebir mobbingi karşılayacak bir kanun veya açık bir kanun maddesi yok. Ama, Anayasa, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun ve Türk Ceza Kanunu iş ilişkisinde psikolojik tacize karşı hukuksal koruma sağlıyor. Son günlerde bir çok mahkeme de işyerinde psikolojik şiddetin önlemesi konusunda davacı lehine kararlar verdi. **Başbakanlık, 19 Mart 2011 tarihinde, işyerinde psikolojik şiddetin önlemesi konusunda bir genelge yayınladı.** Bu genelgeyle çalışma müfettişleri psikolojik taciz şikayetlerini inceleyebilecekler.

Çalışan, uğradığı psikolojik tacizin ağırlığına göre sadece işçilik haklarından kaynaklanan tazminat değil manevi tazminat isteme hakkına da sahip. **Psikolojik tacize uğrayan çalışan mutlaka sözleşmesini feshedip dava açmak zorunda değil. Dilerse iş ilişkisi devam**

ederken de çalışma şartlarının uygulanması, düzeltilmesi ve uğradığı manevi zararın karşılanması için dava açabilir.

YILDIRMA AMAÇLI TACİZE UĞRADIĞINDA İZLENECEK YOL

ALO 170 hattını arayarak bilgi ve yardım alabilir. Dilerlerse şikâyetinde bulunabilir. Bu hatta 7 gün 24 saat ulaşmak mümkündür.

Yazılı kanıt ve mümkünse tanık desteği toplamalı. Bir hukukçuya başvurarak yasal haklarını öğrenmelidir.

Mobbing'e maruz kalan çalışanın öncelikle yapması gereken, üstlerine bilgi vermesidir. Bilgilendirmenin yazılı yapılması ispat açısından kolaylık sağlayacaktır. Eğer çalışana, amiri veya çalışma arkadaşları Mobbing uyguluyorsa üst yöneticiler veya insan kaynakları konuyla ilgili bilgilendirilmelidir. Bilgilendirmenin yanında çalışanın Mobbing'le ilgili delil toplaması da önemlidir. Delil olarak; atılan mailler, mesajlar, Mobbing'in ortaya çıkardığı ruhsal yıkımları gösteren doktor raporları, kamera kayıtları gibi dokümanlar kullanılabilir. Ayrıca Mobbing uygulayan kişiyle başkalarının önünde konuşup olaya şahit olanlar da Mobbing'in ispatında delildir.

MOBBİNGE KARŞI KARŞIYA KALAN MAĞDURLARIN, MARUZ KALDIKLARI OLAYLARI NOT ETMELERİNİ, YAŞANANLARA İLİŞKİN ŞAHİT BULMALARINI VE MOBBİNG UYGULAYAN KİŞİLERLE KIBAR BİR DİLLE AÇIK AÇIK KONUŞULMALARINI ÖNERİYORUM. BANA DANIŞAN BİR ÇOK KİŞİNİN, MOBBİNG YAPANLARA "ŞİKAYETÇİ OLACAKLARINI BİLDİRDİKLERİNDE"

BU KİŞİLERİN TACİZ DAVRANIŞLARINA SON VERDİKLERİNİ GÖZLEMLEDİM.

MOBBİNG NEDENİYLE AÇILABİLECEK DAVALAR

Mağdur, bulunduğu olayın koşullarına göre:

- 1) **Kişilik haklarını koruyucu davaları,**
- 2) **Manevi tazminat davası,**
- 3) **Maddi tazminat davası,**
- 4) **İş Kanununda öngörülen davaları açabilir.**
- 5) **Ceza davası açılması için savcılığa suç duyurusunda bulunabilir.**

Kişilik haklarını koruyucu davalar: tacizin önlemesi, tacizin durdurulması ve tacizin hukuka aykırılığının tespiti davalarıdır.