



Eğitim İş
www.egitimis.org.tr

MOBBİNG

- › **Kavramı**
- › **Süreci**
- › **Hukuki Durum**



MOBBING

I. GİRİŞ

Günümüzde oldukça sık karşılaşılan, daha doğrusu sık yaşandığı sanılan ancak ne olduğu konusunda doğru tanımlanmayan bir kavram olan mobbing, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkabilmektedir. Bazen üzerinde pek düşünülmemekle, içi boşaltılan ve latince olan "mobbing" kelimesi, Türkçeye "bezdiri" olarak çevrilebilir, anlamlandırılabilir. Sözlük anlamı olarak ise mobbing (Latince; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek), "özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır" şeklinde tanımlanmaktadır.

Ancak bir işyerinde çalışan kişilerin sınırlendiği, kavga ettiği, tartıştığı her olayı mobbing olarak nitelendirmek mümkün değildir. Mobbing olabilmesi için bir anlık bir eylem ya da davranıştan ziyade sistematik bir hareketin belirli aralıklar ile mağdura uygulanması gerekmektedir.

II. KAVRAM

İngilizce bir kavram olan "mobbing" dilimizde yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psikolojik şiddet uygulama ve bezdirme gibi anlamlara gelmektedir ve İngilizcede ise "mob" eylemi, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamında kullanılmaktadır.

Mobbing kavramı, ilk olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad-Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Sonraki yıllarda ise İsveç'li bilim adamı Dr. Peter Paul Heinmann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele alarak, 1972 yılında İsveç'te





“Mobbing: Group Violence among Children” adlı kitabını yayınlamış ve çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü alınamazsa mobbing nedeniyle kurbanların ümitsizlik ve korku arkasından intihara yönelebildiğini vurgulamıştır.

1980’li yıllarda ise **Dr. Heinz Leymann**, **mobbing** terimini iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanmış ve “Mobbing, duygusal bir saldırdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür(1976)” şeklinde tanımlamıştır. Mobbing kavramı zaman zaman, benzer kavram olan “bullying” ile karıştırılmaktadır.

Leymann (1990) “mobbing”, Adams (1992) da “bullying” kelimesini birlikte çalısan kişilerin belli bir kişiye karşı tekrarlanan agresif ve zararlı davranışlarını tanımlamak için kullanmış, Dr. HeinzLeymann (1997) bu konudaki kavramsal karışıklığın ortadan kalkması için; okul örgütleri için “**bullying**”, işyerleri için ise “**mobbing**” kelimesini önermiş, mobbingin daha sofistike davranışlarla karakterize olduğunu belirtmiştir.

İçinde fiziksel cebri de barındıran bir zorbalığı ifade eden bullying, okullarda uygulanan ve ‘sürekli kusur bulma’, ‘bireyi küçük düşürme’ anlamında da kullanılmaktadır. Günümüzde ise mobbing, işyerindeki kurbanlara veya mağdurlara üstler, eşit düzeyde çalışanlar ya da astlar tarafından sistematik bir biçimde uygulanan tehdit, şiddet, aşağılama, küçük düşürme ve bezdirme şeklindeki her türlü kötü muamele olarak tanımlanmaktadır.

III.MOBİNG DAVRANIŞ TÜRLERİ VE ÖZELLİKLERİ

Aslında mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tazide uğramasıdır ve davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Mobbingi diğer baskı unsurlarından ayıran ve spesifik bir hale sokan bazı özellikleri mevcuttur. Mağdurun kendisine yapılan baskının, yaşadığı travmatik olayın mobbing olup olmadığını, aşağıda yazılı özelliklerin yaşadığı olayda varlığına göre değerlendirmelidir.



Mağdurun yaşadığı haksız eylemin;

- Kasıtlı olarak yapılması,
- Sistematik olarak tekrarlanması,
- Uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olması,
- Çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi, gerekmektedir.

Mobbinge kimlerin maruz kaldığı ya da mobbing mağdurlarının kim olduğu sorusuna gelince ise tanımdan da anlaşıldığı üzere, mağdur iş pozisyonu, kıdem, ekonomik, kültürel, fiziksel veya herhangi yönden daha zayıf olan çalışandır. Psikolojik tacizi yapan ise bazen işveren, bazen amir bazen de bir başka bir personel ya da işçi olmaktadır.

Araştırmalar ışığında mobbing uygulayan kimselerin davranışları incelenmiş ve bu davranışların da özelliğine göre 5 grupta toplandığı görülmektedir. Bu gruplar işyerinde psikolojik tacize uygulanacak olursa;

1. Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

Bu grupta, amir/müdüraltında çalışanın kendini gösterme olanaklarını kısıtlar, sözünü sürekli keser, çalışana bağırır ve yüksek sesle azarlar, altında çalışan personelinin yaptığı işi sürekli eleştirir.

2. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları

Çevredeki insanlar çalışan personel ile konuşmaz, çalışanın başkalarına ulaşması engellenir ve sanki orada değilmiş gibi davranılır, yalnızlaştırılır.

3. Grup: İtibara Saldırıları

İnsanlar çalışan personelin arkasından kötü konuşur, asılsız söylentiler çıkarılır ve çalışan personel gülünç duruma düşürülür, cinsel imalar yapılır, utandırılır, itibarı sorgulanır.

4. Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

Çalışan personel için hiçbir özel görev yoktur, verilen işler geri alınır, çalışan personele anlamsız işler verilir ve işi sürekli değiştirilir, mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur. Kişinin faydasız olduğu hissettirilir.





5. Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

Çalışan fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, (ör: fiziksel zarar, doğrudan cinsel taciz vb.) Kişinin hayat standartlarını düşürecek kalıcı fiziksel etkileri olur.

IV. MOBBİNG NEDENLERİ

Mobbingin işyerlerinde ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan araştırmalar, liyakatsiz personel seçimi ve işe alımı, yükselme ve terfi sisteminin objektif kriterlere bağlı olmaması, siyasi baskı, işyerindeki bazı mevkilerin elde edilebilmesi için yaşanan rekabet gibi nedenleri ortaya çıkarmıştır.

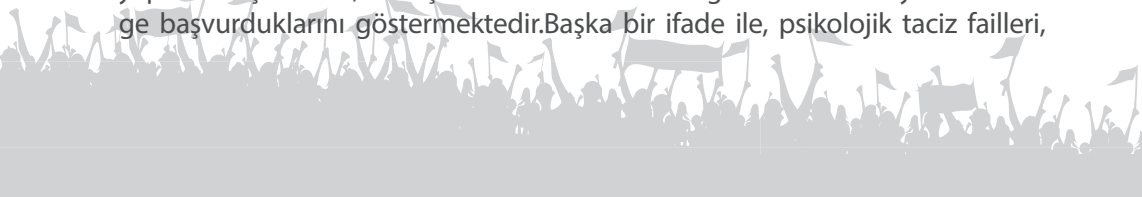
Ancak sadece bu nedenlerin mobbinge yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler de mobbing sebebidir;

- Psikolojik tacizin, disiplinin ve verimin artırılmasında kolay araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları ve meslek içi eğitim masraflarının düşürülmek istenmesi,
- Hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Sorunları çözme ya da yönetmedeki yetersizlikler,
- Şikâyet prosedürünün işletilememesi,
- Liderlik vasıflarında zayıflık,
- Birini suçlama ve suçlu bulmaya dair toplumsal alışkanlıklar,
- Takım çalışması anlayışının olmaması ya da düşük olması,
- Örgüt içi eğitimlerin önemsenmemesi,
- Yöneticilerin yükselme aşamasında liyakat olmaması,
- Biz ve onlar şeklinde idari menfaat örgütlenmesidir.

A) Kişisel Nedenler ;

İşyerinde çıkan bir anlaşmazlığın kişiselleştirilmesi ve mağdurun yaptığı işe veya işyerindeki genel davranışlara da yansıtılması sonucu mobbing ortaya çıkabilir.

Bireylerin neden psikoloji taciz davranışlarına başvurdukları üzerine yapılan araştırmalar, bu kişilerin kendi eksiklerini gidermek amacıyla mobbinge başvurduklarını göstermektedir. Başka bir ifade ile, psikolojik taciz failleri,



genellikle ilgiye susayan,övgüye aşırı ihtiyaç duyan, kendi konumlarını destekleyenlere karşı övücü davranan ve yapıcı eleştirilerine asla tahammül edemeyen kimselerdir.

B) Kurumsal Nedenler ;

Kurumdaki hiyerarşik bir örgüt yapısı çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını da beraberinde getirmekte ve bu durum psikolojik taciz için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Diğer taraftan hiyerarşik örgütlenme, mobbing failinin kendisini saklaması açısından da elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Böylece uzun dönem psikolojik taciz, yönetim biçiminin bir parçası haline gelebilmektedir.

C) Sosyal Nedenler

İş yaşamında psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyal ekonomik, kültürel ve ahlaki norm değerli ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma özgüven eksikliği, işyerlerinde liyakata önem verilme-yişi, hemşerilik ağы etkileşimi, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır.

V. MOBBİNG SÜRECİ

Mobbing, bir iş yerinde birden bire ortaya çıkmamaktadır. Bu davranış şekli bir süreç halinde devam etmekte ve çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkmakta, mobbing mağdurunu olumsuz biçimde etkilemektedir. Bir iş yerinde ortaya çıkan mobbing, tanımlama, anlaşmazlık, saldırganlık, kurumsal güç ve işe son verme aşamalarından geçmektedir.

A. Tanımlama

Bu aşamada mobbing mağduru, “asi”, “muhalif”, “öteki” veya “psikolojik sorunları olan” biri olarak tanımlanmakta ve damgalanmaktadır. Yöneticinin yanlış karar ve taraflı tutumu ile de tanımlama süreci hızlanmaktadır. Bu süreç sonunda hemen her zaman, yer değişmeye zorlanma, emekliliğe ya da zorunlu istifa zorlanma bulunmaktadır.





B. Anlaşmazlık

Anlaşmazlık aşamasında henüz ortaya çıkmış bir mobbing bulunmasa da, işyerindeki bir anlaşmazlığın mobbing davranışına dönüşebilmesi mümkündür. İşyerinde çalışan özellikle zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini sınırlayabilir. Bu durumda mobbing mağduru izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz. Mobbing mağduru ile ilişki kuran diğer çalışanların da bu nedenle mobbing mağduru olma riski ortaya çıkar. Böylece mağdur iş yerinde görmezden gelinir, yok farz edilir ve saygı görmez.

C. Saldırganlık

Bu aşamada mağdura karşı karalama kampanyası başlatılır ve mağdur hakkın da asılsız dedikodular çıkarılır. Mağdur çeşitli iftiralara maruz bırakılır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni başka şeylerde aranır veya herhangi bir kusuru ile alay edilir. Psikolojik sağlığı ile ilgili söylentiler çıkarılır, siyasi ya da inançlarıyla alay edilir, inançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur, kararları sürekli sorgulanır, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, küçük düşürücü isimlerle çağrılır veya isimler takılır, unvanları göz ardı edilir ve saygısızca hitap edilir.

D. Kurumsal Güç

Yönetim, anlaşmazlıkta taraf olmasa da, iş yerinde uygulanan psikolojik şiddeti görmezden gelerek, göz yumarak bazen de kışkırtarak mobbinge neden olabilir. Bu durumda mağdur, yönetimi arkasına alan ve mobbing uygulayan kişi karşısında, kendini çaresiz görür.

E. İşin Sonlandırılması

İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet, mağdurda travma sonrası stres bozukluğunu tetikler ve mağdurda işten çıkarılmadan sonra da, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Ayrıca mağdurun işini bırakması halinde de mağdur psikolojik şiddetten kurtulamaz.



VI. MOBBİNG TÜRLERİ

Mobbingin özel ya da kamu her türlü işyerinde olması mümkün olup, herhangi bir çalışan da mobbing mağduru olabilir. Mobbing işyerinin seçtiği hiyerarşik yapı ve örgüt kültürüne göre yatay veya dikey olabilir. Hiyerarşi fazla ise mobbing dikey, daha az ise yatay olur.

Çalışma ortamlarında üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere yapılan psikolojik şiddete, dikey veya **“hiyerarşik (dikey) şiddet”** denirken, eşit statüde bulunanlar arasında uygulanan psikolojik şiddete, **“fonksiyonel (yatay) şiddet”** denmektedir.

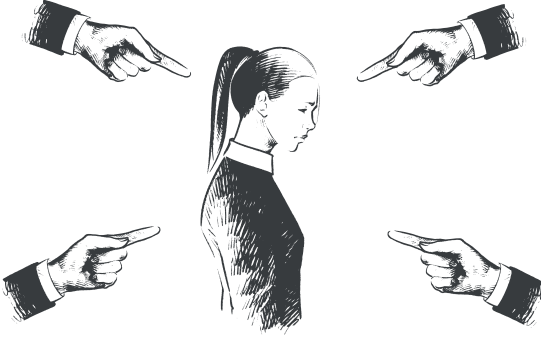
İster dikey ister yatay olsun bazı davranışlar iş yerinde psikolojik şiddetin temel örneklerini oluşturmaktadır. Bunlar;

- Çalışanı, yeterli çabayı göstermemekle suçlamak,
- Çalışanı, yaşından dolayı deneyimsizlikle itham etmek ve aşağılamak,
- Çalışana yaşından dolayı işe yaramaz, yaşlı olduğu algısı yaratma,
- İşyeri imkânlarından faydalanılmasını engellenmek,
- Aşırı iş yüklemek, makul olmayan sürelerde işin bitirilmesini talep etmek,
- Çalışana, görevi ile ilgili olmayan ya da başarısız olacağı işler vermek,
- Çalışana sürekli hatalarını hatırlatmak,
- İşle ilgili düşüncesini açıklamasına izin vermemek,
- İş arkadaşları gibi üçüncü kişilerin önünde hakaret etmek ya da küçük düşürmek,
- Performansı hakkında ağır ithamlarda bulunmak,
- Disiplin cezası vermekle, düşük sicil vermekle tehdit etmek,
- Çalışanın telefon ya da e-postalarına cevap vermemek,
- Çalışanı, bulunması gerekli toplantılardan haberdar etmemek,
- Çalışanın iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engellemek, izole edecek fiziksel bir iş ortamı yaratmak,
- Çalışan hakkında söylenti yaymak ya da dedikodu yapmak,
- Çalışana basit ya da az görev vermek, dengesiz görev dağıtmak,
- Çalışana fiziksel şiddet uygulamak ya da uygulanacağına dair tehdit etmek,
- Çalışanın ruh sağlığı hakkında imalarda bulunmak.



A. Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Dikey mobbing, üst makamda bulunan biri (müdür) tarafından doğrudan mağdura yöneltilen saldırgan davranışlardır. Burada üstün, aşırı güç kullanması söz konusu olup, sadece sert ve otoriter bir üst değil, çalışanlara eşit davranan üstlerinde mobbing uygulaması mümkündür. Amir, çalışanı üçüncü kişilerin önünde azarlıyorsa, aşağılıyorsa, çalışanların bazılarını yakınlık gösterirken bazılarını soğuk ve mesafeli davranıyorsa o işyerinde mobbingin bulunduğunu söylemek mümkündür.



B. Fonksiyonel (Yatay) Mobbing

Yatay şiddet, işyerinde kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yatay şiddet mağduru, sadece kendisiyle eşit statüde olanlarla değil, aynı zamanda üst kademedeki uygulanan şiddetle de mücadele etmek zorunda bırakılmaktadır. Bu durum mağdurun işyerinde izole edilmesini hızlandırmakta ve yabancılaşmasına neden olmaktadır.

VII. HUKUKSAL AÇIDAN MOBBİNG'İN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gerek İş Kanunu'nda gerekse 657 sayılı DMK'da mobbing yani işyerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan ve açıkça herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Mobbing sadece bu kanunları ilgilendiren bir konu olmayıp, aynı zamanda Borçlar Kanunu, Medeni Kanun ve Ceza Kanunu açısından da netice doğurmaktadır. Mobbing kavramı ayrıca uluslararası hukukla da bağlantılıdır.

İÇ HUKUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

1. Yasalarda Doğrudan Bir Mobbing Tanımı Yapılmamıştır

Doğrudan bir mobbing tanımı ve karşılığı olmamasına rağmen çalışma hayatını çekilmez hale getiren, yaşam kalitesini düşüren, manevi çöküntü ve travma etkileri doğuran bu sistematik hareketlere maruz kalan çalışana yüksek mahkeme kararları ile bazı haklar tanınmıştır.



2. Türk Medeni Kanunu (TMK) Açısından Durum

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na göre hukuki ilişkilerin kapsamı, "dürüst davranma" ve "iyi niyet kurallarına" göre belirlenmektedir.

Kanun'un "Dürüst Davranma" başlığı altında düzenlenen 2/1. maddesine göre "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır", "İyi niyet" başlığını taşıyan 3.maddesine göre ise "Kanunun iyi niyete hukuki bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyi niyetin varlığıdır".

Bu nedenle işçiler ve işverenler, işyerindeki iş ilişkilerinin ifası sırasında birbirlerine, kanunun 2. ve 3. maddesinde bulunan amir hüküm gereği, dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun şekilde davranmak zorundadırlar.

3. Borçlar Kanunu (BK) Açısından Durum

İş yerinde uygulanan mobbing borçlar hukuku açısından "haksız fiil" oluşturmaktadır. Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan mobbing mağduru da BK'nın 49. maddesine göre, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir. Ayrıca tazminat bedelinin devlet sorumluluğunda olduğu hallerde, bu bedelin mobbing failine rücu edilmesinin sağlanması ve takibi de, sonraki faillerin bunu düşünmesine sebep olacaktır.

4. Türk Ceza Kanunu Açısından Durum

Türk Ceza Kanununun amaçları arasında yer alan "kişi hak ve özgürlüklerinin korunması" kapsamında, mobbinge konu eylemlerin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre her biri ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Cinsel taciz, genel olarak cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı mağdur tarafından istenmeyen bir davranışı ifade etmektedir. Cinsel taciz, bir kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hareketlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. Cinsel taciz doğrudan mobbing olmadığı gibi, her mobbing de cinsel tacizi barındırmaz. Ancak sırf birini yıldırma ve bu yolla işverenden uzaklaşmasını sağlamak saikiyle ortaya konan cinsel taciz fiilleri mobbing sayılır. Dolayısıyla cinsel taciz ile mobbingin birbirlerinden kesin olarak ayrıldıkları da söylenemez.





VIII. MOBBİNGİN İSPATI SORUNU

Mobbingin hukuken önemli sorunlarından biri ispatıdır; bu yüzden çoğu mobbing mağudur mobbingi ispatlanmasının zor olabileceğini düşünerek yargı yoluna başvurmamaktadır. Bu zorluğun aşılabilmesi için, belge toplama, vakaların kaydını yapma gibi önlemler alınmalıdır. Aslında mobbing için başvuruda ya da sonuç almada bir sorun yoktur, sorun mobbing sürecinin belgelenmesidir. Mobbing maruz kalınması kolay bir işyeri mağduriyetidir, sık sık yaşanma ihtimali olmasına karşın kayıtlara az sayıda geçmektedir. Bunun sebebi mobbingin kişiyi yalnızlaştırması, hukuki sürecin bu yalnızlaşma ile daha zor gelmesidir. Yargıtay'ın ilke kararlarına göre, mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmayıp, kişilik haklarına yönelik haksızlığın tespiti yeterlidir. Mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin delil aranmamaktadır. Çalışanın kendisine iş yerinde mobbing uyguladığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir.

1) İspat Kriteri

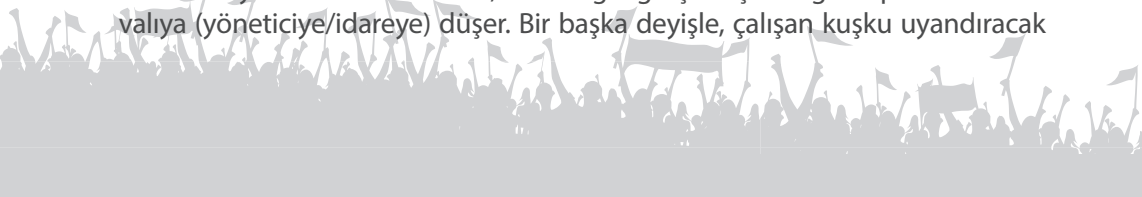
Hukuk yargılamasında ve özellikle mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmamakla birlikte, şüpheden uzak delil aranmanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk, iş hukuku, idare hukuku yargılamasında vicdani kaanatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerden tereddüt edilmesi durumunda çalışan lehine yorum yapılması gerekmektedir.

Mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmaması, bu konuda çalışan lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacaktır.

2) İspat Yükü Kavramı

Dava, iddia ve savunma olmak üzere iki kısımdan oluşur. Davacı, talebini çeşitli iddialara dayandırmaya çalışırken, davalı da bu iddialara karşı kendisini savunur. Bu iddia ve savunma olarak ileri sürülen olguları kimin ispat edeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. İspat yükü ilkesine göre, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, bir davanın taraflarından her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.

Mobbing konusunda ise ispat yükü, mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfeti davalıya (yöneticiye/idareye) düşer. Bir başka deyişle, çalışan kuşku uyandıracak



olguları ileri sürmesi halinde, ispat yükü yer değiştirir ve idare mobbing yapmadığını ispatlamakla yükümlü hale gelir.

3)Dava Açılmadan Önce Neler Yapılabilir

Mobbing uygulanmaya başladığını düşündüğünüz ilk andan itibaren bir **“Mobbing Günlüğü”** tutmaya başlamak ispat açısından önemlidir. Size karşı yapılan tüm davranışları gün, tarih ve saat olarak ve olay anında yanınızda bulunan şahitlerin isimlerini de yazarak not edin.

Hakaret içerikli ya da sizi küçük düşürmeye yönelik istekler içeren, çalışma arkadaşlarınız arasında saygınlığınızı ve itibarınızı yok etme amacı taşıyan tüm kurum içi yazışmaları kaydedin ve basılı kopyalarını alın.

Yöneticiler tarafından kurulmuş olan “whatsapp grubu” konuşmaları ve bu konuşmaların saati ayrıca önemlidir. Mesai saatleri dışında sms, whatsapp, e-mail yoluyla geç saatlerde kurulan iletişim de ayrıca bir psikolojik taciz boyutunu oluşturur. Farklı tarihlerdeki ve mesai saatinden sonra, geç saatlerdeki whatsapp konuşmalarının yapılma saatini de gösterir ekran görüntülerinin alınarak çıktılarının mahkemeye sunulması sürekli bir tacizin kanıtı açısından önemlidir. Yapılan tüm eylemlerin sistematik ve belli bir süredir devam ettiğini kanıtlamak zorundasınız.

Amirin zamansız telefon aramaları olduysa bunlara ait dökümleri kullandığınız telefon operatöründen mutlaka temin edin. Özellikle mobbing yapılmadan önceki döneme ait dökümler ile mobbing yapılmaya başlanan döneme ait dökümleri temin edin ve bu iki döneme ait karşılaştırmayı da yaparak mahkemeye sunun.

Mobbing nedeniyle psikolojik açıdan zarar gördüyseniz bunu gösterir nitelikte bir doktor raporu alın. Bu rapor, mobbingin ispatında çok önemli bir belgedir.

IX. MOBBİNGLE HUKUKSAL MÜCADELE YOLLARI

İşyerlerinde işyeri yönetmeliği veya benzeri hukuksal düzenleyici tedbirlerle mobbingle mücadele edilebilir. Kurum ve kuruluşlarda mobbinge müsamaha gösterilmeyeceğini belirten hukuksal düzenlemeler (genelge ve yönetmelik) hazırlanmalıdır.

Bununla birlikte ülkemizde hukuk sisteminin iyi işletilmesi durumunda işyerinde mobbinge ilişkin hukuksal koruma yolları bulunmaktadır. Bunlar aşağıda genel hatlarıyla açıklanmıştır.





Mobbinge maruz kalanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne ve yetkili idari makamlara yazı ile başvuruma hakkına sahiptirler. Başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç 30 gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir. Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonunda incelenmesi ve karara bağlanması 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru, CİMER üzerinden web portal'dan başvuru, Alo 170 üzerinden telefon ile başvuru, Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsman) Başvurusu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu başvurusu ile mağduriyetlerinizi görevli kurumlara iletebilirsiniz.

Mobbing ile mücadelede çalışanın yapması gerekenler ilk olarak mobbing mağduru, işverene, idareye ya da mahkemeye başvurarak, mobbingin tespit edilmesini ve durdurulmasını talep edebilir. İkinci olarak da mobbinge uğrayan personel, maddi ve manevi tazminat yoluyla uğradığı zararın tazminini isteyebileceği gibi ceza davası da açabilir. Öte yandan, personelin "mobbing günlüğü" tutarak kendilerine yapılan baskıyı ve davranışları tarih, yer ve saat ile tespit edebilecek bir yöntem geliştirdikleri halde kendi adlarına olumlu sonuçlar doğuracaktır. Sözü edilen "mobbing günlüğünde" çatışmanın hangi tarihte ve kimle başladığını, hangi konu ile başladığı ve akabinde yer, tarih ve mümkünse saat vererek aşama aşama, gün gün nasıl devam ettiğini, bu olaylar gerçekleşirken kimlerin tanık olduğu gibi unsurları yazmaları yine mobbingin varlığına işaret edecek her türlü belgeyi delili de toplamaları lehe sonuç doğuracaktır.

Her şeyden önce muhtemel maruz kaldığınız haksız eylemden sonra, olayı içinize atmak yerine örgütlü mücadelenin gereği olarak sendikanıza ve bağlı olduğu hukukçuya derhal danışmalı, yaşadıklarınızı kronolojik hikayesi ile anlatmalısınız. Böylece yaşadığınız haksız muamele sonrasında yalnızlaşma yerine, en az hasarla süreci atlatmanızı sağlayacak ve hatta sizden sonra, sizden başka kişilere aynı muamelenin olmasına da engel olmuş olacaksınız.

Avukat Atalay AKSAY

Eğitim-İş İzmir Bölge Avukatı





EĞİTİM-İŞ'E ÜYE OL GÜÇ VER!

üye
güçlüOl



Eğitim İş

A: Ataç 2 Sokak 43/4 Kızılay - Ankara
T: +90 (312) 434 12 06 F: +90 (312) 434 17 01
W: www.egitimis.org.tr E: iletisim@egitimis.org.tr

ÇAĞDAŞ, BİLİMSEL, LAİK, ULUSAL, KAMUSAL, PARASIZ VE KARMA EĞİTİMİ SAVUNUR

www.facebook.com/egitimis | www.twitter.com/egitimis