BordromİK

NO. 17

17

REHBER SERİSİ · 2026

# İşyerinde Psikolojik Taciz

## Tanımak, önlemek, şikâyeti doğru yönetmek

bordromik.com

BordromİK Rehber Serisi No. 17 · Kasım 2026 · bordromik.com

Bu rehber genel bilgilendirme amaçlıdır ve hukuki görüş yerine geçmez. Rakamlar 2026 parametreleriyle BordromİK bordro motoru kullanılarak hesaplanmıştır.

# İçindekiler

1. Tanım
2. İşaretler
3. İşverenin yükümlülüğü
4. İşyeri politikası
5. Şikâyet geldiğinde

Psikolojik tacizin (mobbing) tanımı ve işaretleri, işverenin koruma borcu, işçinin hakları, işyeri politikası, şikâyet ve inceleme süreci.

## Tanım

Psikolojik taciz; bir çalışana yönelik, belirli bir süre boyunca sistematik ve kasıtlı olarak tekrarlanan, onu yıldırmayı, dışlamayı ya da işten uzaklaştırmayı amaçlayan düşmanca davranışlardır. Tek seferlik bir tartışma, makul bir iş talimatı ya da olumsuz ama gerekçeli bir performans değerlendirmesi tek başına psikolojik taciz değildir. Belirleyici olan **süreklilik, sistematiklik ve kişiyi hedef alma**dır.

Başbakanlık Genelgesi 2011/2 · Yargıtay uygulaması

## İşaretler

| Alan | Örnek davranışlar |
|---|---|
| İletişim | Sürekli sözünün kesilmesi, yok sayılma, bağırma, alay |
| Sosyal ilişkiler | Toplantılara çağırmama, ekipten yalıtma, hakkında söylenti yayma |
| İş | Anlamsız ya da kapasitenin çok altında/üstünde iş verme, yetkiyi elinden alma, sürekli ve gerekçesiz eleştiri |
| Kişilik ve sağlık | Özel hayatı, inancı ya da görünüşü hakkında aşağılayıcı sözler, tehdit |

## İşverenin yükümlülüğü

İşveren, işçilerin işyerinde psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417). Taciz bir yöneticiden ya da çalışma arkadaşından geliyor olsa bile, önlem alma borcu işverenindir.

**İşçinin hakları**

Psikolojik tacize uğrayan işçi, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır. Cinsel tacizde, işverene bildirildiği hâlde önlem alınmaması da haklı fesih sebebidir (4857/24-II). Ayrıca maddi ve manevi tazminat talep edilebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ALO 170 hattı da başvuru yollarındandır.

## İşyeri politikası

- [ ] Psikolojik ve cinsel tacizin tanımı ve örnekleri
- [ ] Şikâyet kanalları: doğrudan yöneticiyi atlayabilen en az iki yol (İK, bağımsız bir kurul ya da e-posta adresi)
- [ ] Gizlilik ve misilleme yasağı: şikâyet eden ve tanık olanlar korunur

- [ ] İnceleme süreci ve süreleri
- [ ] Yaptırımlar: uyarıdan feshe kadar
- [ ] Yöneticiler için yıllık eğitim ve tüm çalışanlara duyuru

## Şikâyet geldiğinde

| Adım | Ne yapılır | Süre |
|---|---|---|
| 1. Kayıt | Şikâyet yazılı alınır, tarih ve olaylar not edilir | Aynı gün |
| 2. Koruma | Gerekirse taraflar ayrı ekiplere ya da vardiyalara alınır; şikâyetçi aleyhine değişiklik yapılmaz | İlk 2 iş günü |
| 3. İnceleme | Tarafsız bir inceleme kişisi atanır; taraflar ve tanıklar ayrı ayrı dinlenir, belgeler toplanır | En çok 15 iş günü |
| 4. Savunma | Hakkında şikâyet olan kişiden yazılı savunma alınır | İnceleme içinde |
| 5. Karar | Sonuç ve alınan önlemler taraflara yazılı bildirilir | İnceleme sonunda |
| 6. İzleme | Üç ay boyunca durumun tekrarlanıp tekrarlanmadığı takip edilir | 3 ay |

**Kişisel veriler**

İnceleme dosyası sağlık ve özel hayata ilişkin bilgiler içerebilir. Dosyaya erişim inceleme ekibiyle sınırlı tutulmalı, özlük dosyasından ayrı saklanmalıdır.

© 2026 BordromİK. Bu kitabı ücretsiz paylaşabilirsiniz; içerik değiştirilmeden ve kaynak gösterilerek. Hesaplama araçları: bordromik.com/hesaplama