

İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında, işverenin en temel yükümlülüklerinden biri "işçiyi gözetme borcu"dur. Yöneticilerin "benim yönetim tarzım bu" veya "disiplini sağlamaya çalışıyorum" diyerek sergilediği baskıcı tutumlar, Yargıtay içtihatlarında doğrudan "Mobbing (Psikolojik Taciz)" olarak değerlendirilmektedir. Bu ince çizginin aşıldığı durumlarda, kurumlar sadece nitelikli personelini kaybetmekle kalmaz; aynı zamanda ağır manevi tazminat davalarıyla ve yöneticilerin şahsi sorumluluklarıyla yüzleşmek zorunda kalır.

Kurumunuzun liderlik yaklaşımları ve İK süreçleri aşağıdaki hukuki ve yönetsel standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. PERFORMANS YÖNETİMİ Mİ, PSİKOLOJİK TACİZ Mİ?

- Kontrol Sorusu:** Yöneticileriniz, düşük performans gösteren bir personeli uyarırken nesnel ve ölçülebilir verilere dayanarak yapıcı geri bildirim mi veriyor; yoksa diğer çalışanların önünde aşağılayıcı, sürekli ve sistematik bir eleştiri bombardımanı mı uyguluyor?
- Gizli Risk:** Yargıtay kararlarına göre, bir personelin performansını artırmak amacıyla yapılan uyarılar yönetim hakkıdır. Ancak bu uyarılar kişiliğe saldırı boyutuna ulaşır, sürekli hale gelir ve çalışanı istifaya zorlama (yıldırma) amacı taşırsa, bu durum açık bir mobbingdir. İşçi, "haklı nedenle fesih" yaparak kıdem tazminatını ve ek olarak manevi tazminat talep ettiğinde, yöneticilerinizin performans notlarını mahkemede somut delillerle nasıl savunacaksınız?

2. GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE PASİFLEŞTİRME (İZOLASYON) TUZAĞI

- Kontrol Sorusu:** Kurumunuzda bir personelin görev yeri, masası veya unvanı değiştirilirken; bu işlem "hizmetin gereği" olarak objektif gerekçelerle mi yapılıyor, yoksa personeli cezalandırmak, uzmanlığı dışı işler vermek veya onu sosyal olarak izole etmek amacıyla mı kullanılıyor?
- Gizli Risk:** Bir çalışanın masasından alınarak atıl bir odaya gönderilmesi, uzmanlığına uygun olmayan angarya işler verilmesi veya tam tersi hiç iş verilmeyerek (pasifleştirilerek) yok sayılması, mobbing davalarının en güçlü delillerindendir. İş Kanunu'na göre "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" işçinin yazılı onayı olmadan yapılamaz. Yöneticinizin anlık bir öfkeyle verdiği bu yer değişikliği kararının, kuruma yüz binlerce liralık tazminat olarak dönmesini nasıl engelleyeceksiniz?

3. KURUM İÇİ ŞİKAYET MEKANİZMALARININ İŞLETİLMEMESİ

- Kontrol Sorusu:** İnsan Kaynakları departmanınıza bir çalışandan "yöneticim bana psikolojik taciz uyguluyor" şeklinde bir şikayet geldiğinde; bu iddiayı "kendi aralarında çözerler" diyerek sümen altı mı ediyorsunuz, yoksa derhal tarafsız bir inceleme süreci mi başlatıyorsunuz?
- Gizli Risk:** İşverenin (kurumun) en büyük hukuki zafiyeti, mobbing iddialarına karşı eylemsiz kalmasıdır. Yargıtay, kuruma bildirilen bir taciz iddiasının araştırılmamasını, işverenin "gözetme borcunu" ihlal etmesi olarak kabul eder. Bu durumda, mobbingi uygulayan yönetici kadar, duruma göz yuman ve tedbir almayan kurum da müteselsilen (ortaklaşa) tazminata mahkum edilir. İK biriminizin bu kriz anlarında devreye sokacağı acil eylem planı ve soruşturma usulü yasal standartlara uygun mu?

LİDERLİK SÜREÇLERİNİ YASAL STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve mevzuata uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun idari itibarı ve bütçesi devasa bir risk altındadır. Bu krizleri mahkeme salonlarında tazminat ödeyerek değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Yasal risklerinizi sıfırlamak ve kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Liderlik ve Mobbing Yönetimi Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016