

Mobbing Davasına İlişkin Zorunlu Açıklama

Basına ve Kamuoyuna

Bir süredir değişik yazılı ve görsel yayın organlarında ve bazı internet sayfalarında Odamızın adının geçtiği eski bir çalışmamızla ilgili "mobbing" dava haberlerine yer verildiği görülmektedir. Odamızın kurumsal kimliğini ve Yönetim Kurulunu yıpratmayı hedefleyen bu gelişmeler karşısında haksız ve yanlış anlaşımaların giderilmesi için TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası olarak açıklama yapılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Konuya ilişkin yapacağımız değerlendirme ve açıklamalar ilk kararı verilen ancak sürecek olan dava ile ilgili olmayıp, basın organlarında yer alan açıklamalar kapsamında olacaktır.

Öncelikle şunu belirtmek isteriz ki, emekten, insan haklarından ve demokrasiden yana bir düşünce geleneğini geçmişten bugüne sürdüren ve bunu hayatın her alanında devam ettirmeye çaba gösteren Odamızın bilinçli olarak bu haberlerle gündeme getirilmiş olmasını kabul etmemiz mümkün değildir.

Bu güne kadar konuyla ilgili olarak Odamızı ve Yönetim Kurulunu yıpratmaya yönelik olarak bazı çevrelerce geliştirilen olaylar karşısında polemiklere girmekten uzak durmamız, haksızlığımızı kabullenmenin değil, kurumsal olgunluğumuzun bir gereği olmuştur. Geldiğimiz noktada, kimi zaman haberciliğin objektiflik kriterlerinin zorlanarak, kimi zaman ise kişisel ihtiras ve hırsların, kinci duyguların bir sonucu olarak "emek karşıtlığı", "iş yerinde duygusal şiddet/mobbing" terimleriyle Odamızın yan yana getirilmiş olması nedeniyle hukuksal boyut dahil gerekli girişimlerin başlatılması kararı alınmıştır.

Odamız; çalışanların örgütlülüğüne inanma anlayışının gereği olarak, kendi çalışma alanlarında sendikalaşmayı teşvik eden ender örgütlerden biri olarak, "emek karşıtlığı" ile "duygusal şiddet" ile birlikte olumsuz bir yerde görülmeyi kabul edilemez bulmaktadır. Bu açıdan "işveren" konumunda algılanmayı bile yadsıyan bir yönetim anlayışına sahip olan Odamız, çıkış noktası yeteri kadar bilinmeyen, ancak meslek camiamızca çok iyi bilinen niyetlerle geliştirilen ve kamuoyunu yanıltıp, mağduru oynayarak ve bulduğuna inandığı kimi desteklerle kendini var etmeye çalışan bu anlayışa dur demek, olayı tüm boyutlarıyla kamuoyunun bilgisine sunmak ve özellikle emeğin ve sendikal değerlerin öznel çıkarlar için kullanıldığını açıklamayı bir görev bilmektedir.

Odamız, ücretli çalışanlarını sistemin dayattığı işçi-işveren ilişkisi dışında değerlendirip, kolektif çalışmanın bir bileşeni olarak görmekte ve işleyişini buna göre oluşturmaktadır. Demokratik mesleki bir örgüt olan odamızın; ülkeye, topluma ve meslektaşlarına karşı görevlerini yerine getirmesine de, zarar veren, zafiyet yaratan olumsuz tutum ve davranışlara da kimden kaynaklanırsa kaynaklansın kayıtsız kalması da beklenemez.

Öncelikle, Odamız merkez bürosunda verilen hizmetlerin yürütülmesinde; Odanın amaçları ve üyelerimizin beklentileri yanında çalışanların da talepleri doğrultusunda düzenlenmesinin esas alınacağını Çalışma Programında ilan eden 20. Dönem Yönetim Kurulu hızla bu yönde çalışmalarına başlamış ve ilk etapta personelle düzenli toplantılar yapılması kararını almıştır. Bu toplantılarında, adı geçen kişinin de katıldığı ve personelin talepleri doğrultusunda benimsenen kararlar Yönetim Kurulunca uygulamaya geçirilmiştir.

Haberlerde ileri sürülen "mobbing" iddiasını daha baştan çürüten ve habere konu kişinin bilinçli olarak sakladığı bu dışlanmışlığın değil kolektif karar vermenin göstergesi olumlu gelişmelere rağmen, adı geçen şahsın; görevine, üyelerimize, çalışma arkadaşlarına ve ilişkide olduğumuz örgüt ve bireylere karşı göstermiş olduğu olumsuz ve zarar verici çalışma anlayışı ve davranışları sistematik olarak artmış, işe geç gelme alışkanlığından kolay kolay vazgeçmemiş, en önemlisi de Odamızda bilgi işletim sisteminin oluşturulması ile birlikte yapılan yeni görevlendirmeleri içine sindirememiştir.

İlgili kişi aynı zamanda, büro amirliği görevini yürütürken büro çalışanları üzerinde yarattığı eşitsiz, baskıcı ve de kendini herkesin üzerinde gören idarecilik uygulamaları ile görevini kötüye kullanarak, çalışanlar arasındaki ilişkileri bozması ve buna bağlı olarak da büro çalışanlarının rahatsızlığı sonucu büro amirliği görevinden ayrılmasıyla başlayan süreçte olumsuzluğunu büsbütün arttırmıştır.

Şikayetlerin çoğalması, konunun Disiplin Kurulunda yetkili sendika ve Oda tarafları arasında görüşülmesini kaçınılmaz kılmıştır. Sonuçta, TİS eki olan disiplin konuları kapsamında konu değerlendirilerek usulüne uygun olarak çalışanla ilgili disiplin uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Amaç ceza vermek olmadığı için yazılı uyarı verilmesine karşın sendikanın da talebi ile adı geçen kişiyle görüşülerek talepleri doğrultusunda yeni düzenlemeler dahi gerçekleştirilmiştir.

Ancak işletilen tüm bu katılımcı süreçlere rağmen adı geçen kişinin davranışlarını ısrarla düzeltmemesi üzerine ikinci bir yazılı uyarı verilmek zorunda kalınmıştır. Bu uyarı sürecine rağmen adı geçen kişi ile davranışlarını düzeltmesi konusunda defalarca görüşme yapılmıştır. Yaşanılan bu sürecin sonunda TİS Disiplin Yönetmeliğine göre işten çıkarılmasını gerektiren aynı suçtan üç kınama alınmasının ortaya çıkacağı durumda bile bu ihtimali ortadan kaldıracak süreç Yönetim Kurulunca tek taraflı işletilerek işten çıkarma gibi bir niyetin olmadığı gösterilmiştir.

Sendika ile oluşturduğumuz kendi iç hukukumuzla göre bile kabul edilemez bu davranış sistematığına karşı usuller çerçevesinde Yönetimin işlem yapmasının, haberlerde yazıldığı gibi çalışan üzerinde duygusal şiddet olarak yorumlanması anlaşılır olmaktan uzaktır. İsrarlı disiplinsiz davranışlara karşı yapılan uyarıların amacı da bize göre kişiyi kaybetmek değil, kazanmak ve toplumsal bir duyarlılıkla verilmesi gereken görev anlayışını Odamızda hakim kılmaktır.

Habere konu olan kişi ve Oda Yönetimi bu gelişmeler sonrasında birlikte çalışma koşullarının kalmadığı konusunda mutabakata varmış, sendikanın da bilgisi dahilinde varılan mutabakat

ile tüm maddi haklarını eksiksiz alarak işten ayrılmıştır. Bu durumda, çalışana her türlü tazminat ve diğer mali haklarının tamamen alındığına dair bir belgenin imzalatılması kurumsal işleyişin bir gereği iken, adı geçen çalışanın şerhli olarak bu belgeyi imzalaması konusunun bile Oda aleyhine kullanılması anlaşılır değildir.

Çalışan bu gelişmelere rağmen işten çıkarıldığı doğrultusunda kamuoyu yaratmaya çalışarak ahlaki olmayan bir tutum içine girmiştir. Bu olayda bazı çevreler de adı geçen şahıs tarafından yanıltılmıştır. Doğru bilgilendirme açısından, aktarılanı sorgulayıp olayın içinde olan çalışma arkadaşları ve üyesi olduğu sendikadan bilgi alınması gerekmez miydi? Adı geçen çalışanın Odamızı yıpratmaya yönelik tüm girişimleri duyarlı çevrelerde karşılık bulmamış, yönetim kurulu üyesi olduğu sendika bile kişinin davranışlarını haksız bularak destek vermemiştir. Bu kapsamda, işe iade davasında müdahil bile olmamış, habere konu olan davada ise müdahil olmasına rağmen ilgili kişinin iddialarını destekleyen bir dilekçeyi dahi davaya sunmamıştır.

Odamızı yıpratma çalışmalarına yanına aldığı yönetim kuskünü birkaç kişinin desteğiyle devam ederek, Odamız aleyhine "mobbing" davası açmıştır.

Mobbing, "Ofis içi Psikolojik Şiddet" olarak tanımlanan bu olgu, iş hayatında fiziksel şiddet içermeden tekil bir davranış yerine sürekli ve sistematik bir şekilde, sofistike planlar ve psikolojik şiddet kullanılarak "büroda birilerinin, diğer birileri üzerinde baskı kurması, haklarını gasp etmesi, küçük düşürülmesi vb. olarak ele alınmaktadır. Mobbingin gerçekleşmesi için bilinçli bir hareket tarzının söz konusu olup, Mobbing ile karşı karşıya kalan kişinin hiçbir uyarı veya görüşme gerçekleştirilmeden saldırıya maruz bırakılması gerekmektedir.

Dolayısıyla ilgili çalışanın iş yerinde yaşadıklarının "Mobbing" olgusunun açık bir örneği olarak değerlendirilmesinin haklı bir dayanağının bulunmadığı ve konuyla ilgili dava dilekçesinde bile şikayetlere neden olan disiplinsiz davranışlarından dolayı disiplin kurulu uygulamaları dışında bir gerekçenin gösterilemediği, ilgili kişinin tanıklarının dahi mahkemede bu konuda ciddi hiçbir örneği veremediği durumda Odamız aleyhine çıkan kararı temyiz edeceğimizi belirtmek isteriz. Hukuk süreci devam etmekte olup, dava kararı ile ilgili yorum yapmamakla birlikte, her hukuki kararın da kamu vicdanı açısından doğruluğu zaman zaman meşruluk sorgulamalarına konu olabilmektedir. Bu konuda, demokratik kamuoyunda, alınan bazı yargı kararlarıyla ilgili olarak hukuki mi meşru mu tartışmalarının da varlığını hatırlatmak isteriz.

Çalışana yönelik her türlü şiddete karşı olan Odamızın işyerinde psikolojik baskı ile anılmasına yol açan sürece karşı hukuki zeminde her türlü mücadelemizi sonuna kadar sürdüreceğiz.

Biz sorumluluklarımızı bilerek ve olabildiğince az hata yapmaya çaba göstererek yolumuzda ilerliyoruz. Kendi meslek alanlarımızda dünyaya ülkemize, mesleğimize ve meslektaşlarımıza karşı duyduğumuz sorumlulukların bilinciyle, bilimle, emekle, inatla, umutla örmeye çalıştığımız, mesleki haklar ve demokrasi mücadelesini geçmişte olduğu gibi bundan sonra da sürdürmeye çaba göstereceğimizi kamuoyuna ve basına saygıyla duyuruyoruz.

TMMOB JEOLJİ MÜHENDİSLERİ ODASI