



MOBBING PANDEMİ DİNLEMİYOR! COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE MOBBING ve UYGULANMA BİÇİMLERİ

MOBBING DOESN'T LISTEN TO THE PANDEMIC! MOBBING AND ITS METHODS OF IMPLEMENTATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL, Gülce Yüce

Özet

Çalışma hayatının başlangıcından beri varlığını devam ettiren ve iş yaşamının önemli psiko-sosyal risklerinden birini teşkil eden mobbing, günümüze kadar güncelliğini korumuştur. Covid-19 Pandemisi döneminde de yeni formlara bürünerek varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Ülkemizde ilk vakanın tespit edildiği 11.03.2020 tarihinden itibaren salgının iş yaşamına olan olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi ve istihdamın sağlanması amacıyla yönelik 7226 sayılı ve 7244 sayılı Torba Kanunlar ile geçici veya sürekli nitelikte hukuki çözümler getirilmiştir. Bu kapsamda, geçici nitelikte fesih yasağı ve ücretsiz izin uygulamaları öngörülmüş, kısa çalışma uygulaması ve ödeneğine ilişkin koşullar bir süreliğine sadeleştirilmiştir. Uzaktan çalışmanın bir anlamda zorunlu hale gelmesi neticesinde de uzun süredir beklenen yönetmelik yayımlanmıştır. Her ne kadar söz konusu uygulamaların mobbing ile doğrudan ilişkisi bulunmasa da, işyerinde psikolojik bir baskı aracı olarak kullanılmaya başlanmaları, Covid-19 Pandemisi sürecinde mobbingin farklı uygulanma biçimlerinin gündeme gelmesine sebebiyet vermiştir.

Anahtar Kelimeler

Mobbing, Covid-19, Fesih Yasağı, Ücretsiz İzin, Uzaktan Çalışma.

Abstract

Mobbing, which represents one of the important psychosocial risks in the organization of labor, has remained in use since the beginning of working life without losing its relevance to this day. The term has taken on new forms during the Covid-19 Pandemic, by becoming even more visible today. Since March 11, 2020, when the first Covid-19 case was identified in Turkey, temporary or permanent legal solutions were introduced with Law No. 7226 and Law No. 7244 for minimizing the negative effects of the pandemic on business life and for ensuring employment. In this context, temporary termination prohibition and unpaid leave practices were initiated, and the conditions for short-time work and its allowance were facilitated for a while. Since remote work has become putatively compulsory, the long-awaited regulation has been published. Although the practices in question are not directly related to mobbing, their utilization through psychological pressure in the workplace has led to different forms of mobbing during the Covid-19 Pandemic.

Keywords

Mobbing, Covid-19, Termination Prohibition, Unpaid Leave, Remote Work.

References

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)