



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 16.02.2011
Sayı: 344

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. Maddesinde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Teklifimiz, Madde Gerekçeleri ve Genel Gerekçe ile ilişikte sunulmuştur.

Gereğini arz ederiz.

Prof. Dr. Nevin Gaye ERBATUR

Adana Milletvekili

T.B.M.M. BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon		Kadın Erkek Fırsat Eşitliği		
Esas Komisyon		Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler		
Tarih: 01 Mart 2011		F. No: 2/369		
Md.Y.	Müdür	D.Bşk.	G.Sek. Y.	Gen.Sek.
16	Me	SA	Kem	HA
BAŞKAN				



GEREKÇE

Ülke genelinde ve uluslar arası arenada insanca yaşamanın önündeki temel engel olan şiddetin her türü ile mücadele edilmelidir. Mücadele edilmesi gereken şiddet biçimlerinden bir tanesi de henüz Türkçe bir tam karşılığı bulunmayan mobbingdir. Terminolojide işyerlerindeki benzer eylemleri ifade etmek için “bullying”, “work of employee abuse”, “mistreatment”, “emotional abuse”, “victimization”, “intimidation”, “verbal abuse”, “horizontal violence” gibi kavramlar kullanılsa da en yaygın kullanılan terim mobbingtir.

Çalışma yaşamı ile yaşıt olan ancak çalışanların yaşadıkları mağduriyet konusunda yeni yeni bilinçlenmeye başladıkları “mobbing” yani “işyerinde psikolojik taciz” konusunda ilgili kanunlarda gerekli düzenlemelerin yapılması mobbingin, birey, örgüt ve toplum üzerinde yarattığı maddi ve manevi zararları en aza indirecektir.

Mobbing işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Mobbinge maruz kalan mağdur yaşadığı mobbing eyleminin süresi ve şiddetine bağlı olarak çeşitli maddi ve manevi zararlar görmekte, kimi zaman bu durum intihara kadar gidebilmektedir. Günümüze dek yapılan çeşitli araştırmalar mobbingin süresinin en az 6 hafta, ortalamada ise 15 ay sürdüğünü, 29 ila 46 ay süren mobbingin sonunda ise kalıcı ve ağır etkilerin mağdurda gözlemlendiğini ortaya koymuştur.

Mobbingin varlığı için süreklilik, sistematiklik ve kasıtlılık unsurlarının varlığı da şarttır. Unsurları tam olan mobbinge mücadele edilmediği takdirde, ülkenin beşeri sermayesi de büyük zarar görecektir.

Bu nedenle İş Kanunu'nda gerekli düzenleme gerçekleştirilerek mobbing suç olarak düzenlenmelidir.



MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1 – Değişiklik ile işverene mobbingi önleme yükümlülüğü verilmektedir.

Madde 2 – Yürürlük maddesidir.

Madde 3 - Yürürlük maddesidir.



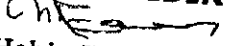
**4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA
KANUN TEKLİFİ**

Madde 1 – 4857 sayılı İş Kanunun 77. maddesinin 1. fıkrasının sonuna aşağıdaki metin eklenmiştir:

“İşveren, işyerinde çalışanlar arasında ahenk ve huzuru bozucu davranışları önlemekle yükümlüdür. Bu amaçla iş yerinde kişilerin ruhsal bütünlüğününe zarar verecek kasıtlı, sürekli, sistematik bir şekilde sürdürülen ve kısaca psikolojik taciz (mobbing) olarak ifade edilen kusurlu davranışları izlemek, değerlendirmekle yükümlüdür. İş yerlerindeki söz konusu uygulamalar, Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.”

Madde 2 – Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3 – Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

ASLI GİBİDİR

Habip KOCAMAN
Kanunlar ve Kararlar
Müdürü

