



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 25.02.2015...
Sayı: 1804

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“İş Kanunu ve Türk Ceza Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi”
ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımızla arz ederiz.

Doç.Dr. Aykan ERDEMİR
Bursa Milletvekili

Binnaş Toprak
İstanbul m.v.
B. Toprak

Rıza Turmen
İzmir Mo.
R. T.

Sicir
Sedef Küçük
İstanbul m.
İmali
Musa Çar
İzmir m.

Melike Dur
İstanbul

Sezgin Tanrıkuş
İst. m.v.

Ş. M.
E. S.
Ağaç Atıcı
Mersin m.

Mahmut Tural
İstanbul

Özgür ÖZEL
Munisa Milletvekili



TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	- Adalet - İnsan Haklarını İnceleme - Kadın Erkek Fırsat Eşitliği - Milli Savunma - Plan ve Bütçe			
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Gelişim ve Sosyal İşler			
Tarih:	18 Mart 2015		L. No: 2/2751	
Ysm. Uzm.	Eğil. Yrd.	Başkan	Gn. Sek. Yrd.	Gn. Sek.
	re	me	AB	MM
TBMM BAŞKANI				

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LIĞI
25 Şubat 2015
Numara:

25 Şubat 2015
No: 379197

GEREKÇE

Tüm insanların, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temeli dâhil hiçbir ayrımcılıkla karşılaşmadan yaşamını idame ettirme hakkı vardır. Bu hak, gerek İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gerekse Türkiye'nin onayladığı diğer uluslararası sözleşmelerin ayrımcılık yasağına dair hükümleri ile korunmaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 6. Maddesine göre, "Bu Sözleşme'ye taraf devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma olanağı tanıyan çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar." Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Sözleşme'nin "cinsel yönelim temelinde istihdama erişim ve devam konusunda ayrımcılığı yasakladığını" belirtmektedir. Bu ayrımcılık yasağı çalışma hayatının tüm boyutlarını kapsamaktadır. Bu nedenle Devletlerin çalışma hakkının herhangi bir ayrımcılığa uğramaksızın kullanılmasını teminat altına alma yükümlülükleri bulunmaktadır. Devletler, "başta dezavantajlı veya marjinalleştirilmiş kesimler olmak üzere" herkesin insan onuruna yakışır işe erişimini engellemek ya da sınırlandırmaktan. Birleşmiş Milletler'in olduğu kadar Avrupa Konseyi'nin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ve Avrupa Birliği'nin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yasağı kriterleri açık ve nettir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin yasal mevzuatı ve politikaları, tüm yurttaşlarının onurunun ve insan haklarının korunmasını, desteklenmesini ve saygı gösterilmesini güvence altına almalıdır. Bu güvence lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT) yurttaşları da kapsayacak şekilde, tüm yurttaşlar için eşit hakları ve onuru içermelidir.

Türkiye'nin LGBT yurttaşları, günlük yaşamlarının pek çok alanında ayrımcılığa maruz bırakılmaktadırlar. Gerek eşcinselliği suç olarak gören, sayan, eşcinselleri bazı işlerden men eden ya da sosyal yardım haklarını vermeyen Devlet kanunları ve politikaları biçimindeki resmi kurumsal ayrımcılıktan, Hükümet yetkililerinin ve kamu görevlilerinin mağduriyet yaratan tavırlarından; gerekse işte, evde, okulda ve sağlık kurumlarında toplumsal damgalama, dışlama ve önyargı benzeri resmi olmayan ayrımcılıktan zarar görmekte, hakları ihlal edilmektedirler. Toplumumuzda lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişilere yönelik önyargılar ve hoşgörüsüzlük oldukça yaygındır. Çoğu yurttaşımız cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle ayrımcılık, şiddet ve dışlanmadan muzdariptir. Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık Türkiye Cumhuriyeti'nin ilkeleriyle olduğu kadar, tabii olduğu uluslararası rejimin standartlarıyla da bağdaşmaz. Türkiye Cumhuriyeti, ayrımcılık ile mücadele etmek ve lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişilerin insan haklarına ve eşit yurttaşlık haklarına saygıyı sağlamak için özel tedbirler benimsemeli ve onları etkili şekilde uygulamadır.

İstihdamda ve çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması, diğer dezavantajlı veya marjinalize edilmiş toplumsal kesimler için olduğu gibi, LGBT'ler açısından da son derece önemli ve gereklidir. İstihdamda ayrımcılık sonucu yoksullaşma, kamusal hayattan ve sosyal hayattan ötelenme, diğer hak alanlarında da kaçınılmaz şekilde kötüleşme yaratır. Sağlık hakkı, barınma hakkı, şiddetten korunma hakkı bunların başında gelmektedir. Devlet, kamu organlarının ayrımcılık içermeyen muamelesini güvenceye almak ile birlikte, yeri geldiğinde devlet dışı aktörlerce yapılan ayrımcı muameleye karşı korumayı da içerecek şekilde

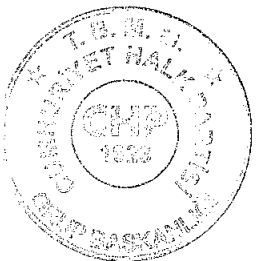


istihdamda ayrımcılığı yasaklamalıdır. Devlet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı etkili koruma sağlayacak uygun önlemlerin tesis edilmesini ve uygulanmasını, kamuda olduğu kadar, özel sektördeki istihdam alanlarında da sağlamalıdır. Bu önlemler taciz ve diğer mağdurlaştırma biçimlerinin yasaklanmasını, istihdama erişim ve terfi koşullarını, işten çıkarmaları, ücretleri, meslek içi eğitimi ve diğer çalışma koşullarını kapsamalıdır.

Devlet, özellikle memuriyet, öğretmenlik, silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetler gibi kendi yetki alanındaki belirli mesleklere ya da işlere erişim ve bunlar bünyesinde meslekte ilerleme hususunda cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcı yasa ve uygulamaları ortadan kaldırmalıdır. İstihdamda ve mesleki alanlarda ayrımcılık, işsizlikten ve toplumsal dışlamadan büyük zarara uğrayan LGBT yurttaşları, özellikle de transları yakından ilgilendirmektedir. Özellikle cinsiyet geçişi sırasında işten çıkarılan, her türlü tacizden kurtulmak için işi bırakan kişi sayısı çok yüksektir.

Tüm bu açılardan Türkiye Cumhuriyeti özel ve kamu istihdamı için mesleki eğitim, temin, terfi, işten çıkarma, istihdam ve ücret koşulları da dâhil olmak üzere cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve yasaklamak;

Polis ve askeri kuvvetlerde hizmet de dâhil kamu işlevlerinde istihdam ve her düzeyde kamu hizmetini içerecek şekilde kamu hizmetinin her alanında eşit istihdam ve terfi koşullarını temin etmek amacıyla işbu Kanun Teklifi verilmiştir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu maddeyle iş ilişkisinde ayrımcılık yasağı kapsamına cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi temelleri dâhil edilmekte ve ayrıca caydırıcılığın artırılması amacıyla aykırı davrananlardan işçinin talep edebileceği dört aya kadar ücret tutarındaki tazminat tutarının on iki aya kadar ücrete yükseltilmesi hususu düzenlenmektedir.

MADDE 2- Bu maddeyle 3 üncü madde ile İş Kanununa eklenen 99/A maddesinde daha ağır bir idari para cezası ile birlikte münhasıran düzenlenmesi nedeniyle genel hükümlere aykırılık kapsamında çıkarılmaktadır.

MADDE 3- Bu maddeyle eşit davranma ilkesini ihlal eden işveren veya işveren vekiline ihlale maruz kalan her işçi için 5000 Türk lirası idari para cezası verilmesi öngörülmektedir.

MADDE 4- Bu maddeyle Türk Ceza Kanununda nefrete yol açan haller arasına cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesinin de dâhil edilmesi ve ayrıca iş hayatındaki işe alınma ile sınırlı tutulan nefret suçunun; işe alınmanın zorlaştırılmasında, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında, meslek içi eğitim ve terfi olanaklarından yararlanılmasında, iş sözleşmesinin sona ermesinde de oluşabilmesi öngörülmektedir.

MADDE 5- Bu maddeyle silahlı kuvvetlerden ayırma cezasını gerektiren disiplinsizlikler arasından evrensel insan hakları açısından sorunlu görülen haller çıkarılmakta ve kişinin cinsel yöneliminin, cinsiyet kimliğinin veya cinsiyet ifadesinin temel insan hakları kapsamında korunması ve herhangi bir disiplin konusu edilmemesi amaçlanmaktadır.

MADDE 6- Bu maddeyle memurun cinsel yöneliminin, cinsiyet kimliğinin veya cinsiyet ifadesinin temel insan hakları kapsamında korunması ve herhangi bir disiplin konusu edilmemesi öngörülmektedir.

MADDE 7- Bu maddeyle bir kişinin cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesi nedeniyle anılan davranışlara maruz bırakılması halinde devlet memuriyetinden çıkarmaya ilişkin hükümler ile Türk Ceza Kanunu'nun nefret suçuna ilişkin hükümlerin uygulanması öngörülmektedir.

MADDE 8- Yürürlük maddesidir.

MADDE 9- Yürütme maddesidir.

