



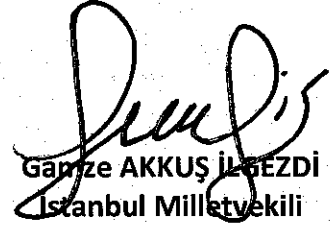
T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 24.01.2019
Sayı : 523

82

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

16.06.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifim gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


Garip AKKUŞ İLGAZLI
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe	
Tarih :	28 Mart 2019	Esas No: 2/1630



021/14

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
24 Ocak 2019
Numara:

TBMM GELEN EVRAK
24 Ocak 2019
No: 418435
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

GEREKÇE

Çağın salgın hastalığı olarak nitelendirilen mobbing; işyerinde psikolojik taciz, psikolojik şiddet, işyeri zorbalığı veyahut bezdiri biçiminde karşımıza çıkmaktadır.

Veriler, çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları; kendilerine, iş ve sosyal çevrelerine, fiziksel ve ruhsal sağlıklarına, ailelerine, işyerlerine önemli zararlar veren olumsuz, acımasız, ahlak dışı ve düşmanca söz ve davranışların giderek arttığını göstermektedir.

Olumsuz, acımasız, ahlak dışı ve düşmanca söz ve davranışlarla karşılaşan binlerce kişi, çalıştıkları kurum ve kuruluşlardan ayrılmak zorunda kalırken, şikâyet mekanizmalarını kullanarak hakkını arayanlar ise öncelikle mobbing'e maruz kaldıklarını kanıtlamak durumunda kalmaktadırlar.

Görülmektedir ki, psikolojik taciz yüzbinlerce kişinin sadece çalışma barışını değil aynı zamanda psikolojisini ve sağlığını tehdit eder hale gelmiştir.

Öte taraftan gelişmiş demokrasilerde psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik yasal düzenlemeler incelendiğinde, tacizi önleme ve mücadele etme sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliği yasaları ile iş kanunu çerçevesinde ele alınmaktadır.

Ülkemizdeki yasal mevzuat çerçevesinde ise psikolojik tacizin (Mobbing) birbirinden farklı kanunlarda dağınık biçimde ele alındığı görülmektedir. Buna göre mevzuatımızda psikolojik taciz davranışları eşitlik ilkesi, ayrımcılığa karşı korunma, işverenin gözetme borcu, kişilik haklarının korunması kapsamında değerlendirilmekte ve psikolojik taciz mağdurlarına bildirimsiz fesih ve manevi tazminat hakkı tanınmaktadır.

Bu haklar çalışan açısından çok önemli olmakla birlikte, yeterli değildir.

Çünkü psikolojik taciz, aynı zamanda işyerinde çalışma ortamından kaynaklanan mesleki bir risktir. Dolayısıyla çalışanların "çalışma hakkının korunması", psikolojik taciz sonucunda oluşan psikosomatik rahatsızlıkların meslek hastalığı sayılmasıyla mümkün olabilecektir.

Bununla birlikte, Türkiye'de meslek hastalıkları tanımının doğru şekilde yapılmaması ayrıca 121 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Yardım Sağlanması Hakkındaki ILO sözleşmesinin henüz kabul edilmemesi nedeniyle Meslek Hastalığına yakalanan işçi sayısı yok denecek kadar azdır. Bu durum iş barışını, çalışma hayatını ve insan haklarını zedelemektedir.

İşbu kanun teklifiyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14'ncü maddesinde yapılan değişiklikle, psikolojik taciz nedeniyle ortaya çıkan psikosomatik rahatsızlıkların meslek hastalığı kapsamına alınarak, çalışanların sadece maddi değil aynı zamanda sağlıklı yaşam haklarının da korunması amaçlanmıştır.



MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1 – Psikolojik taciz olgusuna ilişkin olarak yapılan hukuki düzenlemelerde temel yaklaşımın doğru bir şekilde belirlenmesi önem arz etmektedir. Düzenlemeyle, kanuna Psikolojik Taciz ve Psiko-sosyal baskı tanımı eklenerek, çalışma hayatındaki tüm kural dışı davranışları içeren mevzuatın oluşması hedeflenmektedir.

Madde 2 – Ülkemizdeki mevzuatta psikolojik taciz ile ilgili yargı kararları, sorunun önlenmesi ve mağdurların korunması bakımından yeterli değildir. Psikolojik taciz, iş yerinde sıklıkla karşılaşılan bir mesleki risktir. Bu düzenlemeyle, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olayları sonucu çalışanlarda ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal sorunların, meslek hastalığı kapsamına alınarak, çalışanların haklarının genişletilerek, korunması hedeflenmiştir.

Madde 3 – Yürürlük maddesidir.

Madde 4 – Yürütme maddesidir.



5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1 - 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 3'ncü maddesine birinci fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

"32) Psikolojik Taciz ve Psiko-sosyal baskı: İşyerinde çalışanlara işveren, işveren vekili ya da 3'ncü kişiler tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, patronaj, iş yeri kabalığı, akran zorbalığı, müşteri saldırganlığı, cinsel taciz ve işyeri şiddetidir."

MADDE 2 - 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14'üncü maddesinin 1'nci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "ruhsal engellilik halleri" ibaresinden sonra gelmek üzere "*ile sigortalının iş yerinde uğradığı psikolojik taciz ve psiko-sosyal baskı sonucunda oluşan psikosomatik rahatsızlıklardır.*" ibaresi, ikinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "Sigortalının çalıştığı işten" ibaresinden sonra gelmek üzere "*veya uğradığı psikolojik taciz ve psiko-sosyal baskıdan dolayı*" ibaresi, üçüncü fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "çalıştığı işten" ibaresinden sonra gelmek üzere "*veya uğradığı psikolojik taciz ve psiko-sosyal baskıdan*" ibaresi eklenmiş ve madde metni aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 14- Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri **ile sigortalının iş yerinde uğradığı psikolojik taciz ve psiko-sosyal baskı sonucunda oluşan psikosomatik rahatsızlıklardır.**

Sigortalının çalıştığı işten **veya uğradığı psikolojik taciz ve psiko-sosyal baskıdan** dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten **veya uğradığı psikolojik taciz ve psiko-sosyal baskıdan** kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, (1)

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından,



bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.

Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir.

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.”

MADDE 3 – Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4 – Bu kanunu Cumhurbaşkanı yürütür.

