

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

27. Yaşama Dönemi'nde sunmuş olduğum; 2/852; 2/875; 2/911; 2/918; 2/920; 2/926; 2/927; 2/929; 2/930; 2/931; 2/932; 2/933; 2/934; 2/935; 2/936; 2/937; 2/939; 2/938; 2/941; 2/942; 2/962; 2/1006; 2/1007; 2/1008; 2/1009; 2/1010; 2/1011; 2/1143; 2/1230; 2/1232; 2/1423; 2/1761; 2/2042; 2/2081; 2/2095; 2/2206; 2/2326; 2/2471; 2/2582; 2/2692; 2/2737; 2/2754; 2/2843 ; 2/2878; 2/3080; 2/3182; 2/3328; 2/3337; 2/3359; 2/3384; 2/3655 ; 2/3859; 2/3929; 2/3995; 2/4017; 2/4203; 2/4408; 2/4415; 2/4439; 2/4563; 2/4572; 2/4582; 2/4602; 2/4627; 2/4643; 2/4696; 2/4700 2/4712; 2/4947; 2/4949; 2/4950; 2/4959 sayılı kanun tekliflerimin İçtüzüğü'nün 77 inci maddesi uyarınca yenilenmesini saygılarımla arz ve talep ederim. 26.07.2023



Meral DANIŞ BEŞTAŞ

Yeşil Sol Parti Grup Başkanvekili

Erzurum Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Plan ve Bütçe Komisyonu
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
Tarih: 8 Ağustos 2023	
Esas No: 2/1454	

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
26 Temmuz 2023
Numara:

TBMM GENEL BAŞKANLIK
26 Temmuz 2023
No: 1256412



T.B.M.M.
HALKLARIN DEMOKRATİK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Sayı : 3116
Tarih : 19.07.2019

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu'nda Değişiklik Yapılması Hakkında
Teklifi gerekçesiyle birlikte ektedir. 19.07.2019

Gereğini arz ederim.

Meral DANIŞ BEŞTAŞ
HDP Siirt Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	Plan ve Bütçe	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Tarih :	01 Ekim 2019	Esas No: 2/2095

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
19 Temmuz 2019
Numara:

TBMM GELEN EVRAK
19 Temmuz 2019
No: 507294
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

GENEL GEREKÇE

Çalışma yaşamı içerisinde kullanılan izinler çoğu kez zorunlu hallerde izin kullanmak durumunda kalan çalışan açısından sorun olmakta ve bu nedenle yaşamın gerektirdiği bazı meselelerden taviz verilmesine neden olmaktadır. Oysa gündelik hayatta çalışanın kendisi dışında bakmakla yükümlü olduğu kimselerin hastalık hallerinde onlara eşlik etmesi hayatın olağan akışı gereğidir. Ancak bu konuda yasal bir düzenleme olmadığı için çalışanlar işverenin yahut kurum amirinin rızası ile bu izinleri kullanabilmekte yahut kullanamamaktadır.

İş mevzuatı çerçevesinde çocuğu hasta olan işçiye, çocuğunun hastalığı ya da engellilik durumu kanunda belirtilen şartlar dâhilindeyse 10 güne kadar ücretli izin verilmesi zorunludur. Bunun dışında kanundaki şartları taşımayan hastalıklar söz konusu olduğunda, çocuğu hasta olduğu için işçiye ücretli mazeret izni verilmesi zorunluluğu yoktur. Her ne kadar engel durumu halinde verilecek olan izin yasal bir statüye kavuşturulmuş ise de öngörülen sürenin 10 gün ile sınırlı olması yeterli değildir ve gündelik yaşam içerisinde ebeveynler açısından sorun teşkil etmektedir. İlgili yasalarda “bakım kaydı” belirtilmiş olmasına rağmen devlet engelli bireylerin bakım giderlerini karşılamadığı yahut bakımı için gerekli koşulları sağlamadığı için bilhassa çalışan ebeveynler açısından bu durum aşılması güç bir mesele haline gelmiştir. Çoğu kez çocuğa bakan kişinin kadın olması, kadının iş yaşamından vazgeçmesi anlamına gelmektedir. İşverenlerin de kadın istihdamında bu tür meseleleri kriter olarak belirlemeleri kadınların maruz kaldığı ayrımcılığı artırırken toplumsal yaşamdan da ayırtmaktadır. Bu nedenle engel durumu halinde verilecek izinlerin hastalığın gerektirdiği koşullar şeklinde yeniden revize edilmesine ihtiyaç vardır.

Bunun yanı sıra çocuğu hastalanan ebeveynin işyerinden izin istemesi işverenin rızasına tabi olup, hastalık gibi önemli meselelerde izin için tek kriterin işverenin rızası ve keyfiyeti olması insan hakları açısından da sakıncalıdır. Yargı kararına da konu olan bir vaka da; kadın çalışanın çocuğunu sürekli aşıya götürme mecburiyetinin doğması üzerine işverenden izin talep ettiği ancak işverenin ancak belirli saatlerde bu izni verebileceğini belirtmesi üzerine kadın işçinin işe gelmemesi iş akdinin feshi ile neticelenmiş ve Yargıtay da kararında işvereni haklı bulunmuştur. Sonuç olarak haklı bir mazerete de dayansa işverenin rızası olmaksızın ücretli yahut ücretsiz izin kullanmak mümkün olamamaktadır. Yasal olarak tanımlanmış bir izin hakkının bulunmamasının doğuracağı sakıncalar açıktır. Çalışan ebeveynler, işi ile bakmakla

yükümlü olduğu kimselerin sağlığı arasında bir tercihe zorlanmaktadır. Bu durumdan ise en çok kadın çalışanlar olumsuz etkilenmekte, çalışma hayatından uzaklaştırılmaktadırlar.

Memurlar açısından mesele bir miktar çözüme kavuşturulmuş gibi gözükse de bunun yasal dayanağı olmadığı için yine rıza ve keyfiyet kriterleri karşımıza çıkmaktadır. Oysa insan yaşamı ve sağlığı her şeyin üzerindedir ve sosyal devlet bunun gereklerini yerine getirmekle mükelleftir.

Açıklamış olduğumuz üzere, ücretli izin mevzu çalışanların gündelik yaşamlarını ve çalışma hayatlarını doğrudan etkilemektedir. Ancak bu konuda bir çözüm üretilmediği gibi kişilerin yakınlarının hastalık halleri işveren yahut kurum amirlerinin keyfiyetine terk edilmiş durumdadır. Bu nedenle hem İş Kanunu'nda hem de Devlet Memurları Kanunu'nda bu konuda açık bir düzenlemenin hayata geçirilmesi elzemdir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Çalışan anneler ya da babalar, çocuklarının hastalıkları durumunda zaman zaman çalıştıkları kurumdan izin almak zorunda olup çoğu kez verilecek olan bu izinlerin kişilerin inisiyatifine bırakılması ebeveynler açısından sıkıntı doğurmaktadır. Her ne kadar Devlet Personel Başkanlığı'nın bu konuda ebeveynlerin bakmakla yükümlü oldukları eşleri ile alt ve üst soyunun hastalıkları halinde bu durumu belgelemeleri halinde gerekli izinlerin verilmesi gerekliliğine ilişkin görüş bildirmiş olsa da yasal bir zemin olmadığı için bu hallerde kullanılacak olan izinler tartışmalı hale gelmektedir. Bu nedenle bakmakla yükümlü olunan eş ile alt ve üst soyun hastalığı halinde hastalığın gerektirdiği çerçevede memurun ücretli izinli sayılmasının hükme bağlanması zorunludur.

MADDE 2- Çalışan anneler ya da babalar, çocuklarının hastalıkları durumunda zaman zaman işverenden izin almak durumunda kalabilmektedirler. Ancak bu izinleri ancak işverenin onayı ile alabilmektedirler. Bunun da çeşitli sakıncalar doğuracağı şüphesizdir. Nitekim pek çok işveren izin hususunda son derece kati kuralları dayatmakta olup, bizatihi işçinin kendisi dahi işini kaybetme kaygısı ile hastalığına rağmen çalışmak zorunda kalmakta, çoğu kez hastalığının geri dönülemez bir duruma gelmesi yahut ölümü söz konusu olmaktadır. Üretim bitene değin hiç kimsenin izin almaksızın çalışmasını dayatan acımasız çalışma koşulları altında hastalığının tedavisini dahi yapamayan emekçiler, işbaşında yaşamını yitirmektedir. İşçilerin muayene ve tedavi haklarını kullanamamaları nedeniyle acil servislere başvuru yaptıkları ve acil servislerde yaşanan yoğunluk da bu durumu destekler niteliktedir. Hal böyle iken işçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi ile alt ve üst soyu için refakat etme zorunluluğunun doğduğu durumlarda işini kaybetme pahasına izin talep etmekte, bu talebin ise çoğu kez olumsuz karşılanması iş akdinin feshine yol açmaktadır.

Örneğin çocuğu hasta olan işçinin, işverenden mazeret izni istediğinde işverenin bu izni ücretli yahut ücretsiz olarak işçiye vermesi hali tamamen rızaya dayalı bir durum olup bunun yasal zemininin olmaması işçi açısından son derece risklidir. Mevcut durumda engelli çocuğu bulunan işçiler için bir düzenleme hayata geçirilmiş ve işçiye çocuğunun tedavisi ile ilgili hususlarda gerekli iznin verilmesi hükme bağlanmıştır. Ancak bu hükümde de 10 güne kadar verilen izin süresinin yeterli olmayacağı açıktır. Bu nedenle bu düzenlemede sürenin hastalık süresini kapsaması gereklidir. Bununla

birlikte çoğu kez küçük çocuğunun hasta olması halinde muayene ve tedavi için izin istemek durumunda olan işçinin durumunun da yasal zemine taşınması hakkaniyete uygun olacaktır. Zira küçük çocuğun bakımını üstlenecek kimse olmadığı durumlarda ebeveynler bir tercihle yüz yüze bırakılmakta, işini kaybetme riski altında bulunan ebeveynler çoğu kez çocuğunun hastalığını tedavi olanağından yoksun bırakılmaktadırlar. Yapılan düzenleme ile ebeveynlerin ücretli izin hakları bakmakla yükümlü olduğu kimselerin hastalıkları halini kapsaması amaçlanmıştır.

MADDE 3-Yürürlük maddesidir.

MADDE 4-Yürütme maddesidir.

DEVLET MEMURLARI KANUNU VE İŞ KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1-) 23.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104 üncü maddesinin (E) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve diğer fıkralar bu değişikliğe göre teselsül ettirilmiştir.

(F) *Bakmakla yükümlü olduğu eşi ile alt ve üst soyunun hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ve muayene sonrası tetkik ile tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat eden memura; kamu kurum ve kuruluşlarca bahsi geçen duruma ilişkin belgeyi işyerine ibraz etmek kaydıyla ücretli izin verilir. Bu izinler hiçbir surette yıllık izninden veya mazeret izninden düşülmez."*

MADDE 2-) 10.06.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek 2 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MAZERET İZNİ EK MADDE 2 –İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, ücretli izin verilir. Bakmakla yükümlü olduğu eşi ile alt ve üst soyunun hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ve muayene sonrası tetkik ile tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat eden memura; kamu kurum ve kuruluşlarca bahsi geçen duruma ilişkin belgeyi işyerine ibraz etmek kaydıyla ücretli izin verilir. Bu izinler hiçbir surette yıllık izninden veya mazeret izninden düşülmez."

MADDE 3-) Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4-) Bu kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.