



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/44494
6K.165

Sayı : 89456481/610-171
Konu : Yazılı soru önergesi (7/44494)


06 Mart 2015

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 05.06.2014 tarih ve 181377 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Dr. M. Sezgin TANRIKULU tarafından verilen 7/44494 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.

Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (1 sayfa)



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN DR. M. SEZGİN TANRIKULU'NUN 7/44494 ESAS
NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 12'nci maddesi ikinci fıkrasında;

“(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.”

hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda sektör ayrımı yapılmaksızın çalışma ortamında ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlike meydana gelmişse o ortamda çalışmaya devam edilmesi mümkün değildir. Ayrıca, 30.03.2013 tarihli ve 28603 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik kapsamında, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması ile bu Yönetmeliğe göre durdurma kararı uygulanmış işyerinde çalışmaya tekrar başlanmasına izin verilmesinin usul ve esasları belirlenmiştir.

Bununla birlikte çalışmaktan kaçınma hakkı da, 6331 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışana verilmiş bir haktır. Bu hak, söz konusu Kanunun 13'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını vererek durumu tutanakla tespitini sağlamakla yükümlüdür. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise çalışan bu usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilmekte ve çalışanların bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı hükmü yer almaktadır.

Çalışanın başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilmektedir. Çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı döneme ait ücretini alacağı gibi, bu dönemde iş sözleşmesinden doğan ve kanunlardan gelen haklarını da kullanabilmektedir. Çalışan talep etmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, çalışan iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

6331 sayılı Kanun çalışanların hassasiyetlerinin saptanması ve riskli durumların belirlenebilmesi amacıyla tehlike sınıfına göre belirli aralıklarla çalışanların sağlık taramasına tabi tutulmaları yükümlülüğünü getirmiştir. Kanunun 15'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin üçüncü alt bendine göre çalışanların “İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde” sağlık muayenesi tekrarlanabilir hükmü yer almaktadır. Ayrıca 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9'uncu maddesinin ikinci fıkrasının sağlık gözetimi ile ilgili olan (c) alt bendinin yedinci fıkrasında “Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.” ifadesi yer almaktadır. Söz konusu hükümlerde de belirtildiği üzere işyeri hekimi tarafından kişinin sağlık durumu nedeniyle ilgili ortamda iş görmesine engel bir hal mevcut ise çalışma ortamının değiştirilmesi veya çalışma ortamında tedbir alınması noktasında gereğinin yapılmasına ilişkin kısıtlayıcı bir hüküm mevcut değildir.