



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

Sayı : 89456481/610/67
Konu : Yazılı soru önergesi (7/1435)

02 Mart 2016

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14.01.2016 tarihli ve 13327 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İzmir Milletvekili Sayın Müslüm DOĞAN tarafından verilen 7/1435 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.

Süleyman SOYLU
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



İZMİR MİLLETVEKİLİ SAYIN MÜSLÜM DOĞAN'IN 7/1435 ESAS NUMARALI
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012'de Resmi Gazete'de yayımlanmış olup, iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunla ele alınmıştır. Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi koşulları hedefleyerek, işyerlerinin mevcut durumunun sürekli iyileştirilmesi olmuştur. Bu amaçla, kamu, özel sektör ya da çalışan sayısı ayrımı yapılmaksızın tüm işyerleri ve çalışanlar kanun kapsamına alınmış olup, kanunda genel bir önleme yaklaşımını benimseyen risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak yükümlülüğü getirilmiştir.

6331 sayılı Kanunun önleyici yaklaşım ilkesine uygun olarak çalışma hayatını büyük ölçüde etkileyecek olan 40'a yakın alt düzenleme de 2012 ve 2013 yıllarında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine dair Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinden biri olan 187 sayılı Sözleşme ülkemizce 2013 yılında imzalanmış ve ILO tarafından da 2014 yılında tescil edilmiştir.

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınmakta, İSG profesyoneli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında cezai müeyyideyle karşı karşıya kalabilmektedir.

Türk Ceza Kanununun 176'ncı maddesinde yer alan "İnşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli olan tedbirleri almayan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır." hükmü ile iş kazası sonucu meydana gelebilecek ölüm ve yaralanmalara ilişkin yaptırımlar düzenlenmiştir.

Ayrıca, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası verilmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ'e göre; İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse;

a) İşveren Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumlu hale gelir.

b) Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetirilir.

c) Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir.

6331 sayılı Kanunun 22'nci maddesinde; elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturma yükümlülüğü getirilmiş olup, işverene iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulama sorumluluğu verilmiştir.

Sendikaya üye olma hakkı mevzuat ile güvence altına alınmıştır. Anayasanın 51'inci maddesine göre çalışanlar önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 118'inci maddesi, bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya

tehdit kullanan kişilerin, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmasını öngörmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendikaya üyelik ve sendikal güvenceler, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. 25'inci madde ile sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılması halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmektedir.

Ayrıca, kanunda, sendika kurma ve üyelik, yönetici olma, sendikal güvenceler, sendikaların işleyişleri, serbest toplu pazarlık, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile toplu iş sözleşmeleri çağdaş normlar ve evrensel ilkeler dikkate alınarak düzenlenmiştir.

Kamuda çalışan alt işveren işçilerinin örgütlenmesinin önünü açmak amacıyla da, 6552 sayılı Kanunun 13'üncü maddesinde düzenleme yapılmıştır.