



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

100
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

7/16553
GK.16

23.12.2024

Sayı : Z-81625851-610- 586
Konu : Soru Önergesi (7/16553)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 02.10.2024 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1503002 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/16553 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

“Sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan anayasal bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendikaya üye olmanın serbest olduğu ve hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı, işçi veya işverenin sendikalaşma hakkı ve sendika özgürlüğü ile ilgili hükümleri belirtilmiştir. Anılan hükümlere uyulmaması durumunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 4857 sayılı İş Kanununda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

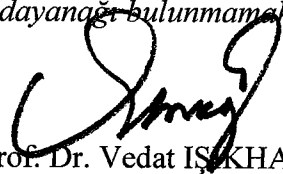
Bununla birlikte; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda iş güvenliği uzmanının işyerinde yangın veya patlamaya sebep olabilecek ve acil durdurmayı gerektirecek hayati tehlike arz eden eksiklik ve aksaklıkları işverene bildirmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durumu Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildireceği, bu bildirimden dolayı işvereni tarafından iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve hak kaybına uğratılmayacağı aksi takdirde bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat almakla beraber iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu haklarında saklı kalacağı hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında işyerlerindeki iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme işlemleri, e-devlet uygulaması olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG-KATİP) üzerinden yapılmaktadır.

Öte yandan, Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınarak programlı teftişler ve program dışı teftişler şeklinde yürütülmektedir. Programlı teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, Bakanlığımızca görev, yetki ve sorumluluk alanına giren personele ilişkin hususlarda mevzuat kapsamında gerekli iş ve işlemler yapılmaktadır.

Soru önergesinde belirtilen davanın tarafları bahsi geçen işçi ile işveren olup 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu, 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde söz konusu davaya Bakanlığımızın müdahil olmasının hukuki dayanağı bulunmamaktadır.”

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat İŞKHAN
Bakan