

SAĞLIĞA ZARARLI İŞYERİ VE KIDEM TAZMİNATI

Aydınlık Gazetesi, 4 Mart 2019

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak isteyen işçinin kullanabileceği bir yol, yaptığı işin sağlığına zarar vermesidir.

İşçinin en büyük serveti, sağlığıdır. Geçimini ancak başkasına ait bir işyerinde çalışarak sağlayabilen bir işçi için iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalmak, kazancın sona ermesi veya iyice azalması anlamına gelmektedir. İş kazaları kolayca tespit edilebilir. Meslek hastalıklarının tespiti ise çok daha zordur.

Ülkemizde meslek hastalıkları konusunda büyük bir bilgisizlik, duyarsızlık ve hatta ilgisizlik vardır. Her yıl onbinlerce işçi yaptıkları işle bağlantılı rahatsızlık çekmekte ve hastalıklara yakalanmaktadır. Bunların çok küçük bir bölümünün üzerine gidilmektedir.

İşten ayrılmak isteyen işçi, yaptığı işin sağlığına zarar verdiğini sağlık kurulu raporuyla belgelerse, kıdem tazminatını alarak kendi isteğiyle işten ayrılabilir. Eğer yaptığı işin sağlığı ve işgücü üzerindeki olumsuz etkisini ve işgücü kaybını ilgili kurumların vereceği raporlarla kanıtlayabilirse, ayrıca ek bir tazminat da alabilir.

İŞ KANUNU NE DİYOR?

Yürürlükteki İş Kanununa göre, aşağıdaki durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirme ve kıdem tazminatı alma hakkı vardır:

“4857/Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

1. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.”

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da işçi sağlığının ciddi biçimde tehdit altında bulunması durumunda işçinin işten ayrılarak kıdem tazminatını alma hakkını tanımaktadır. Yasaya göre (6331/13/4), işyerinde “ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya” kalınması söz konusuysa, “iş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.”

YARGITAY NE DİYOR?

İşçinin iş sözleşmesini sağlık nedeniyle feshetmesine ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir (Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015):

“İşçinin Adli Tıp veya Üniversite Hastanelerine sevki ile 4857 sayılı Kanunun 24/1-a maddesi uyarınca iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı yolunda rapor alınmalıdır.” (9.HD. 2009/37039 E. 2010/41791 K. 24.12.2010)

“Davacının rahatsızlığı nedeniyle devamsızlık yaptığı ve işi bıraktığının kabul edilebilmesi için bu konuda sağlık kurulu raporunun olması gerekir.” (9.HD. 2006/3198 E. 2006/24558 K. 25.09.2006)

“Davacının rahatsızlığı konusunda tam teşekküllü hastaneden sağlık kurulu raporunun olması gerekir. Tek doktor raporu yeterli değildir.” (9.HD. 2009/10473 E. 2009/17999 K. 25.06.2009)

“Bel fıtığı rahatsızlığının iş sözleşmesinin konusu olan işi yapmasının sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı hususunda rapor alınmalıdır.” (9.HD. 2008/401 E. 2009/12976 K. 11.05.2009)