

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE
AYKIRI DAVRANAN İŞVEREN KARŞISINDA İŞÇİLERİN HAKLARI”**

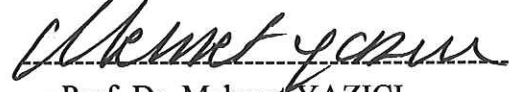
Hakan SAYINTÜRK

EYLÜL 2014

Tez Başlığı : İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları

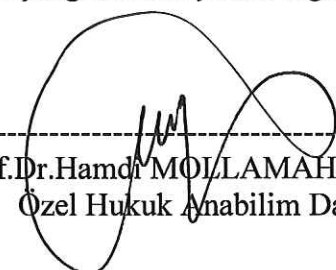
Tezi Hazırlayan : Hakan SAYINTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı:




Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.



Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU
Özel Hukuk Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup Yüksek Lisans Tezi olarak uygun bulunmuştur.



Yrd. Doç. Dr. G. Çağlar ÇOPUROĞLU
Tez Danışmanı

Tez Sınav Tarihi : 12.09.2014

Tez Jüri Üyeleri :


Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU (Çankaya Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. G. Çağlar ÇOPUROĞLU (Çankaya Üniversitesi).....

Yrd. Doç. Dr. İstar (URHANOĞLU) CENGİZ (Kırıkkale Üniversitesi).....

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplayıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağımı gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı, Soyadı : Hakan SAYINTÜRK
İmza : 
Tarih : 12.09.2014

ÖZET

“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRI DAVRANAN İŞVEREN KARŞISINDA İŞÇİLERİN HAKLARI”

SAYINTÜRK, Hakan
Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. G. Çağlar ÇOPUROĞLU

Eylül 2014, 156 sayfa

Bu tez çalışması, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ülkemizdeki ve dünyadaki gelişimi, sosyal, ekonomik, hukuki, ahlaki yönü ile işçi sağlığı ile işveren yükümlülüklerinin uygulanma şekillerini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Gün geçtikçe gelişen ve tüm toplumun faydalandığı teknoloji, çalışma hayatında meydana getirdiği çeşitli riskler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler alınmasını zorunlu kılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin olarak alınması halinde, iş kazası ve meslek hastalıklarında alınan önlemler oranında azalacağı açıktır. Bu nedenle işverenin işçileri gözetme borcu kapsamında, yükümlülükleri doğru bir şekilde tespit edilmeli, bu yükümlülüklere aykırı davranması durumunda uygulanacak yaptırımlar da kanunda net bir şekilde belirtilmelidir. Her ne kadar kanun iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverene sorumluluklar yüklemiş olsa da, işçide işini yaparken dikkatli ve özenli davranmalı ve işverenin koyduğu kurallara uygun hareket etmelidir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği istenen konuma gelmemiş olsa da, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Yönetmeliklerin kısaca ilgili mevzuatların yürürlüğe girmesiyle birlikte belli bir düzene kavuşmuştur.

Çalışmamızda ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği hakkında genel bilgi, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ortaya çıkışı, ülkemizde ki ve dünyada ki gelişimi, yasalaşma süreci ve ülkemizdeki yasal durum hakkında bilgi verilmiş, ardından işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri anlatılmış ve son olarak da işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi durumunda işçilerin kanunen başvurabilecekleri hakları anlatılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, İş kazası, İşveren, İşçi, Yükümlülük, Hak, Çalışan.

ABSTRACT

“EMPLOYEE RIGHTS ABOUT THE EMPLOYER ACTING AGAINST OBLIGATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY”

SAYINTÜRK, Hakan
Master Thesis

The Institute of Social Sciences
Department of Private Law

Thesis Advisor: Assistant Professor Doctor G. Çağlar ÇOPUROĞLU

September 2014, 156 pages

This thesis is prepared for the aim of presenting the development of occupational health and safety terms in the world and our country and implementation methods of employee health and obligations of the employer from the social, economical, legal and moral aspects.

The technology developing day by day and benefited by society is required to make provisions about occupational health and safety against various risks that generates in working life.

It is clear that, making provisions regarding occupational health and safety will decrease correspondingly occupational accidents and professional diseases. Therefore, within the scope of employee surveillance liability, the employer obligations have been determined correctly and in case of breaching the obligations sanctions shall be stated in law transparently.

Notwithstanding the law that lays burden on the employer about occupational health and safety, the employer shall be attentive and obey the rules set by the employer.

Although, occupational health and safety has not come to the desired location today, it has gained a certain order by related legislation entered into

force like Occupational Health and Safety Act No. 6331 and occupational health and safety by-laws.

In this study, primarily an outline of occupational health and safety, occurrence and development of the occupational health and safety concepts and information about legislative process and legal status in our country are given, then obligations of the employer about occupational health and safety explicated, consequently the rights of the employee in case of breaching the obligations about occupational health and safety are explained.

Key Words: Occupational Health and Safety, Occupational Accident, Employer, Employee, Obligation, Right, Worker.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, ÖNEMİ, AMACI, TARİHSEL SÜRECİ, HUKUKİ KAYNAKLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI	4
A. İş Sağlığı Kavramı.....	4
B. İş Güvenliği Kavramı	5
C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı.....	7
1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	7
2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği.....	8
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ, AMACI VE TARİHSEL SÜRECİ	9
A. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	9
B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	11
1. Çalışanları Korumak	11
2. Üretim Güvenliğini Sağlamak.....	12

3. İşletme Güvenliğini Sağlamak	12
C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Doğuşu ve Gelişimi	13
1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	13
2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişimi	17
a. Tanzimat (1839) Öncesi Dönem	18
b. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi.....	19
c. Cumhuriyet Dönemi	21
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ KAYNAKLARI	25
A. Uluslararası Kaynaklar	25
1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	26
2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	28
3. Avrupa Sosyal Şartı	29
4. Avrupa Birliği Yönergeleri	30
5. Alma Ata Bildirgesi	32
6. Gönüllü Girişimler	33
B. Ulusal Kaynaklar	33
1. Anayasa	34
2. 4857 Sayılı İş Kanunu	35
3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	38
4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu.....	43
5. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	46
6. Diğer Kanunlar.....	47
IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	47
A. Genel Olarak	47
B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü	51

C. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü	53
D. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçileri Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü	55
E. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerini Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü	61
F. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	64
G. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü	70
H. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü	71
I. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım Yapma ve Tahliye Yükümlülüğü	73
İ. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	75
K. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonu (Birimleri) Oluşturma Yükümlülüğü	78
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	78
a. Genel Olarak	78
b. Kurulma Koşulları	79
c. Kurulun Oluşumu	80
d. Kurulun Görevleri	81
e. Çalışanların Yükümlülükleri	82
f. Kurulun Çalışma Usulleri ve Kararların Bağlayıcılığı	83
g. Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda	84
2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü	86
a. Genel Olarak İş Sağlığı ve Hizmetleri	86
b. İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi	90
c. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi	92

d. İş Güvenliği Uzmanları	95
e. İşyeri Hekimi	101

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞÇİLERİN HAKLARI VE KAMUSAL YAPTIRIMLAR

I. İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ/ İŞÇİ HAKLARI BAKIMINDAN ÖRTÜŞME BULUNMAMASI	106
II. İŞÇİLERİN İŞVERENE KARŞI HAKLARI	107
A. İşverene Karşı İş Sözleşmesi Kapsamında İşçilerin Hakları.....	107
1. Genel Olarak	107
2. İşverenin (Alacaklı) Temerrüde Düşmesi	109
3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	111
a. Genel Olarak.....	111
i. İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulunun veya İşverenin Kararına İstinaden Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	113
aa. Koşulları	113
aaa. Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Varlığı	113
bbb. Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Tespiti.....	115
ccc. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmamış Olması	117
ddd. İşin Durdurulmamış Olması.....	117
ii. İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	118
aa. İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları....	119
aaa. Ciddi ve Yakın Tehlikenin Önlenemez Olması.....	119
bbb. İşin Durdurulmamış Olması.....	120
bb. İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımı ..	121

aaa. İşyerini veya Tehlikeli Bölgeyi Terk Ederek Belirlenen Güvenli Yere Gitme	121
bbb. Kaçınmayı Takiben İşvereni Haberdar Etme	122
ccc. Kaçınma Sonucu Bir Başkası Aleyhine Ciddi ve Yakın Bir Tehlike Oluşturmama.....	123
b. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Süresi	123
c. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hüküm ve Sonuçları.....	124
i. İş Sözleşmesinin Durumu	124
ii. İşçinin İş Görmekten Kaçındığı Süreye İlişkin Ücret, Sosyal Güvenlik Durumu ve Diğer Hakları Talep Hakkı	125
iii. Kaçınma Hakkı Kapsamında Çalışılmayan Süreler Çalışma Süresinden Sayılır	127
4. İşçinin Sözleşmeyi Haklı Nedenle Fesih Hakkı.....	128
B. KAMUSAL YAPTIRIMLAR	133
1. Genel Olarak	133
2. İşin Durdurulması	135
a. Koşulları	137
i. Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti veya Belirli İşyerleri Bakımından Risk Değerlendirmesinin Yapılmamış Olması	137
ii. Heyet Kararı.....	139
b. İşin Durdurulması Kararının Uygulanması, İşverenin İtirazı ve Durdurmaya Son Verilmesi	141
c. İşin Durdurulması Halinde İşçilik Hakları	143
3. İdari Para Cezası	146
SONUÇ	154
KAYNAKÇA.....	157
EKLER.....	168
Ek-1: ÖZGEÇMİŞ	168

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Baskı
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
D.	: Dergi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: Dip Not
E.	: Esas
E.T	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi
İSGK	: İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.	: 4857 Sayılı İş Kanunu

K.	: Karar
KK.	: Kabahatler Kanunu
m.	: Madde
MK	: Medeni Kanun
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
Teb.	: Tebliğ
Tüz.	: Tüzük
UÇB	: Uluslararası Çalışma Bürosu
UÇK	: Uluslararası Çalışma Konferansı
UHSK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve konusu çok uzun süren tarihsel bir sürecin etkisiyle günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır. İnsanlar, geçmişten günümüze kadar yaşamlarını sürdürebilmek için çeşitli uğraşlarda ve faaliyetlerde bulunmuştur. Bu uğraşlar ve faaliyetler sonucu, iş sağlığı ve güvenliği toplumdaki değişmelere bağlı olarak gelişerek günümüze kadar gelmiştir.

İnsanlık tarihinin ilk zamanlarında, insanlar günlük ihtiyaçlarını karşılayabilmek için basit iş aletleriyle daha az riskle üretim, avcılık, ekip biçme faaliyetlerinde bulunabiliyorlardı. Ancak sanayileşmeyle birlikte insanlar daha büyük risklerle ve tehlikelerle karşı karşıya gelmiş, bunun sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği sorunları da ortaya çıkmaya başlamıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte insan emeği ve çalışma koşullarına ilişkin büyük ve köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönemde, teknolojinin hızla gelişmesi ve makineleşmenin artmasıyla birlikte işçiler hem uzun saatlerde hem de sağlıksız ve ağır çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmış bu ve bunun gibi durumlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok sorunun gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu dönemde iş kazalarındaki olağanüstü artış özellikle teknik yetersizliklerden ve çalışanların dikkatini kaçınılmaz biçimde azaltan uzun süreli çalışma koşulları gibi nedenlerden kaynaklanmaktaydı.

Sanayileşmeyle beraber meydana çıkan bu olumsuzluklar karşısında iş güvenliği kavramı bir gereksinim olarak ortaya çıkmıştır. Bu gereksinim, insanların özellikle hayatını, vücut bütünlüğünü, sağlığını koruma ve bunun yanında insanları her türlü olumsuz etkenlerden korunma düşüncesi ile doğmuştur.

Günümüzde, gerek uluslar arası mevzuat gerek ulusal mevzuatta en önemli hak, yaşam hakkıdır. Bu hak, üretim ve kar amacı ile işçiler aleyhine ihlal edilemeyecek kadar önemli bir hak olup, hayatın her alanında korunması esastır. Ülkemiz açısından bakıldığında, kişinin çalışma hayatı Anayasa'nın 17.

maddesinde düzenlenen kişinin yaşam hakkı gereği korunmaktadır. Ayrıca, Anayasa'nın 56. maddesinde bireylerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu, devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını sürdürebilmesi için gerekeni yapmak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Madde metinlerinden de anlaşılacağı üzere, işçiler ve çalışanlar için en önemli hak olan yaşam hakkı normlar hiyerarşisinde en üstte yer alan Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

Toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında devletin, işçilerin, işverenlerin ve sendikaların büyük rolü vardır. İş sağlığı ve güvenliği bakımından istenilen sonuçların elde edilebilmesi için bu dörtlü mekanizmanın kendilerine düşen görevleri en iyi şekilde icra etmeleri ve kendi aralarında işbirliğini sağlamaları gerekmektedir. Ayrıca, üniversitelerin, meslek kuruluşlarının, gönüllü dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yapacakları destek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından önemli katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan kanunlar ve ilgili mevzuat sürekli olarak değişmektedir. Bunun sebebi olarak, gelişen teknoloji ve çalışma alanlarının kısaca sektörlerin sürekli değişime açık olması gösterilebilir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yıllarca eksikliği hissedilen ayrı bir iş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlüğe girmiş olmasını da ülkemiz adına önemli bir gelişme olarak gösterebiliriz.

Çalışmamızın konusunu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işveren karşısında işçilerin hakları oluşturmaktadır. Çalışmamızın amacı ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinde nelere dikkat etmesi gerektiği, bu yükümlülüklerle aykırılık halinde işçilerin hangi haklarının olduğu ve bu hakları nasıl kullanabileceğini ayrıntılı bir şekilde incelemektir.

Çalışmamızda öncelikle genel olarak iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, önemi, amacı ve tarihi gelişimi ele alınacak, iş sağlığı ve iş güvenliğinin uluslararası ve ulusal kaynakları incelenecek, bundan sonra işverenin ve işçinin genel yükümlülükleri detaylı olarak incelendikten sonra son olarak da işverenin iş

sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması halinde işçilerin hakları anlatılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, ÖNEMİ, AMACI, TARİHSEL SÜRECİ, HUKUKİ KAYNAKLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

A. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı ve iş sağlığına ilişkin konuların önemi her geçen gün artmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki hem sayıca artış hem de çeşitlilik bu alan üzerinde çok titizlikle durulması gerektiğinin bir göstergesi olmaktadır.

WHO'nun tanımına göre; Sağlık, bedensel ve ruhsal tam iyilik halidir. Bu nedenle, iş sağlığını da işçinin bedensel ve ruhsal olarak tam iyilik hali şeklinde açıklayabiliriz. İş sağlığı, işçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma gayretidir¹.

İş sağlığı kavramı, işçinin sağlığının korunmasını konu alan tüm çalışmaları içerisinde barındıran geniş ve kapsamlı bir kavramdır. Buna göre işçi sağlığı kavramı olarak çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu ve güvenli bir biçimde yaşayabilmesini anlatır².

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığını, *'çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına*

¹ Özdemir, 21.

² Kılıç, 19. Tunçomağ-Centel, 129. Özdemir, 21. Centel, Mevzuat, 5. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 21.

gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir'' şeklinde tanımlamaktadır³.

İş sağlığı kavramının, iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır⁴. Buna göre, iş hijyeni kavramı da iş sağlığı kavramı içinde yer almaktadır⁵. İş hijyeni kavramı, işçinin iş ile ilgili bilmesi gereken hijyen ve temizlik konularının tümünü ifade eder. Temizlikle ilgili kurallara gereken titizliğin gösterilmemesi, nihayetinde işçinin sağlığını kaybetmesine, hastalanmasına yol açmaktadır. Özellikle bulaşıcı ve mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması da işçi sağlığı bakımından konunun özünü teşkil etmektedir⁶.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere, iş sağlığı kavramının sadece fiziksel sağlık anlamına gelmediği aynı zamanda ruh sağlığını da kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, işçilerin fiziki ve ruhi bakımdan kendi özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmeleri ve işçi-iş uyumunun sağlanması işçi sağlığının temel konuları olup, bu temel konulara işçinin işinden kaynaklanan sebeplerle oluşabilecek sağlık problemleri veya meslek hastalıklarına karşı alınabilecek her türlü önlemlerde girmektedir.

B. İş Güvenliği Kavramı

İş sağlığı kadar önemli olan diğer bir kavram ise iş güvenliği kavramıdır. Bu iki kavramı birbirinden ayırt edebilmek oldukça zordur. Ancak iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak açıklanabilir⁷.

³ Gerek, 12.

⁴ Arıcı, 50. Sümer, 156. Uşan, 93-94.

⁵ Cılga, 112.

⁶ Arıcı, 48-49.

⁷ Arıcı, 50.

İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin kuralların bütünüdür⁸. Başka bir deyişle, işyerlerinde çalışanların işin yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan tehlikelerden bireysel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli teknik, tıbbi ve hukuksal önlemleri almaya sağlamaya yönelik sistemli çalışmalara iş güvenliği denir⁹.

İş yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolla mevzuat hükümlerinin geliştirilmesi iş güvenliğinin konusunu oluşturur. Bu konuda işveren, kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirecek, devlet ise işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleyecektir¹⁰.

Mesleki tehlikelerin maddi değerler kadar manevi değerlere de yönelebilir. Bu bakımdan işçilerin ahlaki yönden gözetilen hukuk kuralları da, iş güvenliğinin konusuna girer. Nitekim işyerindeki eğlence, asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler konuya ilişkin en açık örnekleri oluşturur¹¹.

Sonuç olarak, her ne kadar iş güvenliği kavramı ile iş sağlığı kavramları ayırt edilemese de, aslında iş güvenliği kavramı, konuya işin teknik emniyeti açısından düzenleme getirmeyi amaçlamaktadır. Gerçekten de, iş sağlığı, işçinin yaşamını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için alınması gerekli tüm sağlık kuralları ile önlemleri içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşam hakkına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelere karşı önlemlerin alınmasını amaçlar¹². Başka bir deyişle, işyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verecek koşullardan korunmak ve daha uygun bir iş ortamı oluşturmak için gerçekleştirilen metotlu çalışmalar iş güvenliği olarak adlandırılmakta ve işçi güvenliği, işletme güvenliği ve üretim güvenliği kavramlarını da kapsamaktadır¹³.

⁸ Demircioğlu-Centel, 146.

⁹ İnce, 448.

¹⁰ Demircioğlu-Centel, 146-147.

¹¹ Centel, İş Hukuku, 265.

¹² Centel, İş Sağlığı, 6.

¹³ Akpınar, 34-35.

C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin görülmesi sırasında, işten, işin görülmesinden ve iş ortamından kaynaklanabilecek her türlü riskten ötürü işçinin fiziki ve manevi bütünlüğü üzerinde oluşabilecek zarar ve tehlikelere karşı işçinin sağlığı ile yaşam hakkının korunması ile iş süresinin düzenlenmesi konularını kapsamaktadır¹⁴. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği oldukça geniştir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden biridir¹⁵. İşveren işçiyi korumak, ona yardımcı olabilmek için gayret göstermek ve çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Diğer yandan, işçiyi sadece iş kazası ile meslek hastalığına karşı koruyan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yanı sıra işçinin sağlığı ile ahlakının korunması ve öğrenim olanaklarının gözetilmesi amacıyla getirilmiş yasak ve sınırlamalara ilişkin hükümler de dar anlamdaki kapsam içinde yer almaktadır¹⁶.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri özellikle, işçiyi işyerinde gerçekleştirebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumaya amaçlayan teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içermekte ise de işçinin ruhsal sağlığı ile sosyal çevresini korumaya yönelik önlemler içermediğinden Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar kapsama sahipti¹⁷.

¹⁴ Arıcı, 50.

¹⁵ Süzek, 405.

¹⁶ Centel, İş Hukuku, 261 vd.

¹⁷ Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 264 vd.

2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamakta olup, günümüz şartlarında bunun yeterli olmadığı aşikardır.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, iş ilişkisinin sosyal yönünü öne çıkararak, iş ilişkisinin işçi yararına kurulması ve geliştirilmesi için devlete de görev yüklemektedir¹⁸.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden veya yeterli görmeyen bunun dışında işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsayan bir kavramdır¹⁹. Bir başka deyişle, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içermektedir²⁰.

¹⁸ Centel, 267. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 265.

¹⁹ Bayram, İlkeler, 1103 vd. Seratlı, 1129-1172. Sabuncu, 106 vd. Arıcı, 52.

²⁰ Centel, İş Hukuku, 267.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ, AMACI VE TARİHSEL SÜRECİ

A. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve iş güvenliği alanında meydana gelecek tüm gelişmeler her şeyden önce sağlıklı ve güvenli işyeri ortamları oluşmasını temin ederek çalışanların refahına, işyerlerinin üretimlilik ve verimliliğine, çalışma barışının sağlanmasına katkı sağlayacaktır²¹.

Günümüzde teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kazalarında önemli artışlar meydana gelmektedir. Bu artışların nedeni iş sağlığı ve iş güvenliği alanında gerekli önlemlerin alınmaması ve de alınmış önlemlere de yeterince uyulmamasıdır. Ayrıca, işçi sağlığı kapsamına giren meslek hastalıkları da, işyerinde işçilerin sağlığının bozulması ve ölümlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etkenlerdendir. Günümüzde işçi sağlığı konusu özel uzmanlığı gerektiren bir bilim dalı durumuna gelmiştir. Diğer yandan, periyodik sağlık yoklamaları da işçi sağlığının korunmasında büyük önem taşımaktadır²².

Ülkelerin sanayileşmesiyle birlikte, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en başlıca sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu yüzden, iş hukukunun en önemli amacı her şeyden önce işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak olmuştur. Aşağıda detaylı olarak görüldüğü gibi, ilk iş yasaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapılmış ve sonrasında iş hukuku işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir²³.

İş sağlığı ve iş güvenliğine yeterince önem verilmemesi ve gerekli önlemlerin alınmaması halinde sonuç olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarında artışlar ortaya çıkmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı

²¹ Batur, 45.

²² Demircioğlu-Centel, 148 vd.

²³ Süzek, 855.

kayıp ve maliyetler olağanüstü rakamlara ulaşmaktadır²⁴. Dünyada ve Türkiye'deki sanayileşme ve teknolojik gelişmeye paralel olarak, işyerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmış olup, bu sorunların çözümü için gerekli tedbirlerin önceden alarak işyerlerini güvenli hale getirmek gerekmektedir, işte iş sağlığı ve güvenliği özellikle bu niteliğinden dolayı önem arz etmektedir²⁵.

SGK verilerine göre; ülkemizde son 20 yılda (1992-2011) iş kazası ya da meslek hastalığı sebeplerinden hayatını kaybeden çalışan sayısı 24.607 kişi olarak tespit edilmiştir²⁶. Dünyada her gün bir milyon iş kazası yaşanmaktadır. Her yıl 2.3 milyon insan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybetmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının can kayıplarının yanı sıra maddi kayıplara da neden olmaktadır. ILO tahminlerine göre iş kazası ve meslek hastalıklarının her yıl ülke gayri safi milli hasıllarının %1 ile % 4'ü oranında kayıplara yol açtığı kaydedilmiştir. Buna göre, dünyadaki yıllık kayıp asgari 600 milyar dolar, azami 2,4 trilyon dolar. 170 ülkenin gayri safi milli hasıllarından daha büyüktür. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinden tasarruf etmeyi düşünmek uzun vadede hem işletmelerin hem de ülkelerin zararına olmaktadır²⁷.

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere, sorunun sosyal ve insancıl yönü yanında ekonomik yönü de önem taşımaktadır. İş kazalarının ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında verimliliği ve iş motivasyonunu azaltmak, maliyetleri artırmak ve yüksek tazminatların ödenmesine yol açmak suretiyle işletmeler düzeyinde de önemli zararlar meydana getirmektedir²⁸.

Toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması zorunluluğu sadece işverenlerin görevi değildir. İşverenlerin yanında devlet ve sendikalar da bu konuda görevlidirler. Diğer yandan üniversitelerin, araştırma kurumlarının, medyanın, meslek kuruluşlarının, gönüllü dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine etkili bir biçimde katılması, iş kazası ve meslek

²⁴ Karakaş, 48.

²⁵ Altınel, 74.

²⁶ <http://www.hilalgruposgb.net/#!blog/c181d> (E.T: 16.7.2014).

²⁷ Çsgb, konuşma, www.csqb.gov.tr (E.T:16.6.2012).

²⁸ Süzek, 854.

hastalıklarının önlenmesi amacına olumlu katkılar sağlayabileceği göz ardı edilmemelidir²⁹.

B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin asıl amacı işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi sağlamak, önlenemeyen riskleri ise asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır³⁰.

Diğer bir anlatımla, iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı; İş, çevre ve sosyal faaliyetlerden kaynaklanan tehlikelerin önlenmesi, sağlıklı ve güvenli bir yaşam ve çalışma ortamı sağlayarak tüm insanlara zarar verici olayların asgariye indirilmesidir.

Bu nedenle işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik önlemlerin amaçlarını üç başlık altında toplayabiliriz.

1. Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk ve asli amacı, çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak ve temin etmektir. Örneğin; Çalışanların işyerlerinde ki, havalandırmaya ilişkin koşullarının, aydınlatma ilişkin koşullarının, ısıtmaya ilişkin³¹ vb. gibi koşulların sağlanması.

²⁹ Süzek, 855.

³⁰ Karakaş, 49.

³¹ Coşkun, 4.

2. Üretim Güvenliğini Sağlamak

İş sağlığı ve güvenliği sadece işçilerin tehlikelere karşı korunması değil, üretim güvenliğini ve verimliliğini de kapsar. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlendiği, iyi çalışma koşullarının sağlandığı iş yerlerinde üretimle birlikte verimlilikte de artış görülür. Bu konuya gereken önemi vermeyen işletmelerde işgücü kayıplarının yanı sıra, üretim, malzeme ve zaman kayıpları da oluşmakta olup, hatta üretimde yavaşlamalar ve duraksamaların meydana gelmesi muhtemeldir³². Üretimde güvenliği sağlamak iş sağlığı ve güvenliğinin tali amacını oluşturmaktadır.

3. İşletme Güvenliğini Sağlamak

İşletmede güvenliği sağlamak iş sağlığı ve güvenliğinin diğer tali amacını oluşturmaktadır. Çalışma ortamlarında alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızalarının ortadan kaldırılması sağlanacağından işletmenin güvenliğinin sağlanmış olacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu (Eski Sosyal Sigortalar Kurumu) istatistikleri incelendiğinde ülkemizde yıllardan beri iş kazalarında bir azalma olmadığı gözükmektedir³³.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yukarıdaki genel amaçlarının dışında; işyerlerinde yeterli güvenlik tedbirlerini alarak işçilerin korunması, işçileri tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkarılması, işçiler ile iş arasındaki uyumun sağlanması, meydana gelen sağlık zararlarının ve meslek hastalıklarının tespit edilerek işçilerin tedavi olmalarını sağlaması, olası kazaları engelleyerek verimliliğin artırılması hedefleri vardır³⁴.

İş sağlığı ve güvenliğinin tam ve yeterince sağlanabilmesi için Uluslararası Standartlar mevcuttur. Teknik uygulayıcıların önemli rehberlerinden olan TS

³² Coşkun, 4.

³³ Çsgb, 18.

³⁴ [http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20\(web\).pdf](http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20(web).pdf) (E.T: 6.11.2013).

18001 (OHSAS) standartları kalite konusunda ve İş Sağlığı ve Güvenliği uygulama hakkında standardizasyonun önemini belirtmektedir. Kuruluşlarda karşılaşılan en önemli insan kaynakları sorunlarından biri, çalışanların emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. Kuruluşların daha iyi rekabet koşullarına ulaşabilmesi için çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda planlı ve sistemli çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir³⁵.

C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Doğuşu ve Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin doğuşu ve gelişimi dünyada ve Türkiye’de ayrı bir seyir izlemiştir. Aşağıda her iki gelişim süreci de incelenecektir.

1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Çalışma yaşamındaki gelişmelerin yarattığı sorunların çözümü için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde de temel unsurlar olmuştur. Yapılan işle sağlık arasında ilişki kurmanın tarihçesi aşağıdaki örneklerden de anlaşılacağı gibi oldukça eski çağlara Roma ve Yunan medeniyetlerine kadar uzanmaktadır³⁶.

Milattan önce yaşamış olan toplumların önderleri ve bilim adamları da iş güvenliği ve iş sağlığı alanında bazı normlar belirlemiş ve uygulamışlardır. İlginç olan bu örnekler şöyledir: Eski Mısırlılar (M.Ö. 1500) döneminde; Piramitlerin inşaatı için yeterli iş gücünün sağlanması için, tıbbi servisler kurmuş, Hipokrat (MÖ. 460-370); Kurşun zehirlenmesini tanımlamış, Platon (Eflatun) (MÖ. 428-348); Zanaatkarların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları dile getirmiş, Aristo (MÖ. 384-322); Gladyatör diyetini tanımlamış, Galen (MS. II. Yüzyıl); Hastalıklarda çevre faktörünü (Miasma Teorisi) dile getirmiş, Paracelsus (1493-

³⁵ <http://www.tse.org.tr/hizmetlerimiz/belgelendirme-hizmetleri/sistem-belgelendirme/belgelendirme-yap%c4%b1lan-y%c3%b6netim-sistemleri/ts-18001> (E.T:15.2.2013).

³⁶ Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları, 7. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf 5-16 (E.T:8.2.2013).

1541); " *Bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır* " ifadelerine yer vermiş, Gregorius Agricola-George Bauer; 1526'da Avrupa madenlerinde çalışan işçilerin sorunlarıyla ilgili klasik bilgileri içeren "De Re Metalica" adlı eserini yazmış ve Bernardino Ramazzini (1633-1714); Hekimlere: " *Hastanızın mesleğini mutlaka sorun* " diye tarihi öğüdünü vermiştir³⁷.

Yukarıda ki örneklerde görüldüğü üzere, bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma'da ve Yunan medeniyetlerinde gözlenmiştir³⁸.

Sanayi devrimi ile birlikte insan, rüzgar, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini; buhar gücünün harekete geçirdiği makinelerin alması sonucunda; küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrikalar almıştır³⁹.

Onsekizinci yüzyılın ikinci yarısından sonra Avrupa'da özellikle İngiltere'de bilimsel ve teknik alandaki ortaya çıkan gelişmeler ve buhar gücünün makineye uygulanmasıyla birlikte sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucunu yaratmıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu olay toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında birçok köklü değişikliklere neden olmuştur⁴⁰.

Bu değişikliklerden biride, sanayi devrimiyle birlikte yeni oluşan sanayi bölgelerine büyük bir göç hareketi başlamış ve bu hareket o bölgelerin kentleşmesine neden olmuştur. Kentleşmeye birlikte, orta çağdan beri sürüp giden lonca düzeni sona erdirmiş, o güne kadar mevcut olmayan yeni bir sosyal sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmasına neden olmuştur⁴¹. Sanayi devrimiyle birlikte yaşanan bu yeni gelişmelerin yanı sıra insan sağlığı ve güvenliği hiçe sayılarak

³⁷ <http://www.kaliteakademi.com/menude-gorunmeyen-sayfalar/is-sagligi-ve-guvenliginin-kavram-ve-kurallarinin-gelisimi/> (E.T: 15.2.2013).

³⁸ Orhan, 7.

³⁹ Şakar, 7.

⁴⁰ Üstünel, 10.

⁴¹ Ekonomi, İş Hukuku, 4.

fabrikalarda birçok kimyasal madde üretimine de başlanmıştır⁴². Bu dönemdeki üretim araç ve yöntemlerinin niteliği üretimde kullanılan zararlı ve zehirli maddelerin gaz ve dumanlarının çalışma ortamına yayılmasına neden olmuş olup, işyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden hiçbir önlem alınmadığından bu maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine ve hatta sakat kalmalarına neden olmuştur⁴³.

Sanayi devriminin işçi sağlığı ve güvenliği bakımından bir başka olumsuz yanı ise, işçilerin düşük ücretler ile uzun çalışma sürelerinde, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamında çalışmak zorunda bırakılmaları ve işverenlerce çok sayıda çocuk ve kadının yaşları ve cinsiyetleri gözetilmeksizin ağır işlerde çalıştırılıyor olmalarıdır. Bu dönemde işverenlerin en büyük amacı kar elde etmek olduğu için sayısız işçi yetersiz olan güvenlik ve sağlık önlemlerinden dolayı acı çekmiştir⁴⁴.

Devlet, işçi-işveren ilişkisine ilk olarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek ve daha sağlıklı çalışma koşulları oluşturmak amacıyla müdahale etmiştir. Devlet, işçilerin çalışma sürelerinin sınırlandırılması, çalışma yaşının saptanması, işyerlerinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı önlemlerin alınması vb. konularda düzenlemelere yapmayı amaçlamış olup, başlangıçta çocuk ve kadınların korunması maksadıyla başlayan bu gelişmeler zamanla tüm işçileri korumaya yönelik ve işçiler lehine emredici bir iş mevzuatı meydana gelmesine yol açmıştır⁴⁵.

Devletin çalışma hayatına müdahalesinden sonra, uluslararası çalışma hayatının, asgari garantilerini içeren bir uluslararası düzene kavuşturulması ve bu alanda bir çalışma teşkilatının kurulması gerekliliği, bütün sosyal kesimlerde kabul görmeye başlamıştır⁴⁶. İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasalar ilk defa İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, gibi ülkelerde yürürlüğe girmiştir.

⁴² İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, 6 (E.T: 8.2.2013).

⁴³ Ekin, 28. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf 5-16 (E.T: 8.2.2013).

⁴⁴ Hatipoğlu, 25.

⁴⁵ Orhan, 10.

⁴⁶ Turan, 133. Mollamahmutoğlu-Astarlı, 27-28.

İngiltere'de 1802 yılında Fabrikalar Kanunu yürürlüğe konmuş, 1833'de de son biçimini almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin diğer yasalar; 1840 yılında İsviçre'de, 1841 yılında Fransa'da, 1839 yılında Almanya'da, 1877 yılında A.B.D 'de çıkartılmıştır⁴⁷.

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma şartlarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması, güncellenmesi ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Onsekizinci yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri ondokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır⁴⁸. Ayrıca sendikaların bu katkılarının ve çalışmalarının yanı sıra, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü, Milletler Cemiyetine bağlı olarak meslek hastalılarının ve iş kazalarının önlenmesi hususunda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir⁴⁹.

Özetle, sanayi devrimi, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından ağır ve olumsuz sonuçlar yaratmış olmasına karşın, iş yerlerinde işin yapılması sırasında fizikî çevre koşulları nedeniyle işçilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve meslekî tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması olarak iş güvenliği kavramının önemli bir sorun olarak ilk kez tarih sahnesine çıkmasına da sebep olmuştur⁵⁰. Ne yazık ki, işverenlerin gerekli tedbirleri almayı, çok uzun çalışma süreleri, teknik yetersizlikler, yasal düzenlemelerin olmayışı gibi birçok nedenler sonucunda işçiler son derece ilkel sağlık koşullarında çalışmak zorunda kalmışlar ve bunun sonucunda kalıcı birçok hastalık ve ölümler kaçınılmaz olmuştur⁵¹.

Günümüzde sağlanan bilimsel teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırma en azından azaltma olanakları

⁴⁷ Dündar, 87.

⁴⁸ Tuncay-Ekmekçi, 12.

⁴⁹ Alpar, Denetim, 218 vd.

http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf 5-16
(E.T: 8.2.2013).

⁵⁰ Centel, Çocuklar, 58.

⁵¹ Üstünel, 12.

yaratmış olmasına karşın⁵², ne yazık ki bilimsel teknolojik gelişmeler başlı başına iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yetmemektedir. Bunun dışında, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla oluşturulan ve her ülkede farklılık gösteren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarına gerek işveren gerekse işçi uymakla yükümlü olup, işçi ve işverenin yasal mevzuatlara uymaları sağlanmalı uymamaları durumunda ise devlet yasal yaptırımları hiçbir ayırım gözetmeksizin uygulamalıdır.

2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişimi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve bu alanda yapılan düzenlemelere baktığımız da, Ülkemizdeki sanayinin doğuşu ve gelişimi ne yazık ki Batı kadar erken dönemlerde değil, bunun aksine 1900'lü yılların ilk yarısından itibaren başladığı görülmektedir. Bu yüzden de, iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının ve buna ilişkin iş mevzuatlarının, gerçek anlamda ortaya çıkışı 1900'lü yılların ilk yarısına rast gelmektedir⁵³.

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, endüstrileşmenin gelişimine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır⁵⁴. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi devrimiyle başlayan endüstrileşme sürecine girilemediği için herhangi bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi de gerçekleşmemiş olmasına karşın, sosyal koruma gereksinimi her zaman var olmuştur. Bu gereksinim aile içi yardımlaşma, meslek örgütleri ve dinsel temele dayalı hayır kurumları ile karşılanmaya çalışılmış bu konuda yasal düzeydeki önlemlerin etkinliği ise çok sınırlı kalmıştır⁵⁵.

⁵² Piyal, 20.

⁵³ Şardan, 3.

⁵⁴ Ekin, 31. Arıcı, 26. Mollamahmutoğlu-Astarlı, 32 vd. Süzek, 12.

⁵⁵ Güzel-Okur-Caniklioğlu, 28.

Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çeşitli düzenlemelere sadece cumhuriyet öncesi dönemde değil, cumhuriyet sonrası dönemlerde de, rastlamak mümkündür⁵⁶. Aşağıda bu bölümler 3 başlık altında incelenecektir.

a. Tanzimat (1839) Öncesi Dönem

Tanzimat öncesi dönemde, sanayi henüz gelişmemiş olduğu için büyük iş yerleri ve sanayi devrimi gerçekleşmemesi nedeniyle yoğun kentleşmeler mevcut değildi. Bu döneme bakıldığında da, küçük sanat ve atölye üretimine dayanan işyerleri bulunmaktaydı. Bu dönemde ekonomik ve ticari yaşamının örf ve adetle düzenlendiği "zaviye" diye anılan esnaf meslek kuruluşlarının olduğu bilinmekteydi. Ancak zamanla zaviyelerin yerini değişen koşullar nedeniyle loncalar almıştır⁵⁷. Loncalar şeklinde oluşan örgütlenme, ortaçağda tüm dünyayla birlikte Osmanlı İmparatorluğu'nda da görülmüştür. Lonca sistemi, esnaf ve zanaatkarların ve bunların yanında istihdam edilen kalfa ve çırakların meslek esaslarına göre örgütlenmiş birliklerinden oluşan bir sistemdi⁵⁸. İşyerlerinde çalışma koşullarını loncaların kuralları ve gelenekleri belirlerdi. Loncalar, bu dönemde bir taraftan kapitülasyonların etkisi, diğer taraftan savaşlar ve loncaların, yeniliklere karşı açık ve istekli olmaması nedeniyle ekonomik ve sınai hayat geri kalmıştır⁵⁹.

Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği açısından lonca sistemi değerlendirdiğinde, gerek üretim teknolojisinin gelişmemiş olması gerekse üretimin el vasıtasıyla, hafif araçlarla yapılması nedeniyle çalışanların karşılaşabileceği riskler de şimdiki zamana göre kıyasen daha azdı. İşçileri bekleyen en riskli tehlikeler; çarpma, düşme, kesilme ve ezilme gibi çok olumsuz sonuçlara neden olmayacak tehlikelerdi. Diğer yandan, çalışanların sayısının azlığı sebebiyle meydana gelen bir iş kazasında büyük kitleleri etkisi altına alma ihtimali çok azdı. Bu sebeplerle, kamuoyunda iş kazaları ve meslek hastalıkları

⁵⁶ Taştan, 27.

⁵⁷ Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 45 vd.

⁵⁸ Şardan, 3.

⁵⁹ Turan, Genel Esaslar, 132.

pek bilinmemekte ve önemsenmemekteydi. Ayrıca, işyeri sayısının azlığı da iş kazalarının sayısını azaltan önemli bir unsurdu.

Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği hakkında herhangi bir hukuki düzenleme olmaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği bakımından loncalar açısından dikkat edilmesi gereken bir durum da söz konusu değildi. Diğer taraftan bu döneme ait yazılı kaynak olarak sadece fütuvvetnamelerin olması, bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği hakkının olduğunun kabulü için yeterli bir dayanak oluşturmamaktadır⁶⁰.

b. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

Tanzimat'ın ilan edilmesiyle birlikte Mecelle adını taşıyan bir kanunlar külliyatı ortaya çıkmıştır. Mecelle, bu dönemde ilk kez yazılı bir hizmet sözleşmesi ile işçi kavramlarına farklı adlar altında olsa bile yer vermiştir. Bu kanunda hizmet sözleşmesi kira sözleşmesinin bir alt türü ve işçi de kendisini kiraya veren kişi olarak düzenlenmiştir⁶¹. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk hukuki düzenlemeler, sanayileşmenin başladığı 19. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren Osmanlı İmparatorluğu'nda kendini göstermeye başlamıştır⁶². Özetle, sanayi devrimi ile yaşanan değişim Osmanlı İmparatorluğu'nda etkilerini ancak Tanzimat Fermanı ile göstermeye başladığı ileri sürülebilecektir⁶³.

19 yy. ikinci yarısından itibaren Osmanlı İmparatorluğu'nda askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra genelde el tezgahı olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları, madenler, demir yolu yapımı ve tütün işletmelerinin katılımı ile gelişmesini sürdürmüştür. Ancak, bu dönemde çalışma koşulları çok ağır olup, çalışma süreleri 16 saate kadar çıkarılmış, kadın ve çocuklar ağır işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu durum, kömür ocaklarında çalışan çok sayıda işçinin akciğer hastalıkları vb. hastalılara

⁶⁰ Şardan, 4.

⁶¹ Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 45. Süzek, İş Güvenliği, 10.

⁶² Arıcı, 35.

⁶³ Yazıcı, 89. Andaç, 18.

yakalanmasına ve üretimin düşmesine neden olmuş, bunun üzerine Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa konu ile ilgili bir tüzük hazırlatmıştır⁶⁴.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk çalışma mevzuatı olan ve 1865 yılında çıkartılan bu "*Dilaver Paşa Nizamnamesi*" sosyal yönünden çok ekonomik yönü olan bir nizamname olmuştur⁶⁵. Bu dönemde, Osmanlı İmparatorluğunda, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından yasal planda kapsamlı bir önlem düşünülmemiş olmakla beraber maden sektöründe çalışan işçilerle, asker ve memurların belirli risklere karşı korunması yönünde, sınırlı da olsa kimi çabalar dikkati çekmiştir.

1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli Kömür Bölgesi ile sınırlı olmak üzere, temelde kömür üretimini arttırmak amacıyla çıkarılmış bir nizamname olup, bu nizamnamede işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen hükümlere de yer verilmiştir⁶⁶. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamış olması zamanın şartlarına bakıldığında modern bir düzenleme olarak gösterilmektedir. Ancak Dilaver Paşa Nizamnamesi padişah tarafından onaylanmamıştır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ni 1869 'da çıkartılan "*Maadin Nizamnamesi*" izlemiştir. Bu Nizamname ile Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklikleri tamamlanmaya çalışılmış, asıl amaç olan maden ocaklarındaki verim arttırılmaya çalışılmıştır⁶⁷. Maadin Nizamnamesi padişah tarafından onaylanmış ancak işverenler tarafından uygulanmamıştır. Maadin Nizamnamesi esas itibariyle madenlerde çalışan işçilerin ücretleri, iş süreleri ile sağlık ve güvenliklerine ilişkin bazı kurallar ile birlikte bugünkü tanımıyla "İşyeri Hekimi" bulundurma ve "Eczane Kurma" zorunluluğu ile kazaya uğrayan işçilere tazminat ödeme

⁶⁴ Talas, 112.

⁶⁵ Orhan, 18.

⁶⁶ Güzel-Okur-Caniklioğlu, 28.

⁶⁷ Andaç, 23.

yükümlülüğü de getirmiştir⁶⁸. Bu iki nizamname sosyal yaşamı düzenleyen ilk belgeler ve çalışmalar olması bakımından tarihimizde önemli yere sahiptirler.

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde çalışma haklarının korunması ile ilgili ilk önlem Cumhuriyet'in kuruluşundan önce 1921 tarihine denk gelmektedir. Bu yıllarda, kurtuluş zamanından kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanmıştır⁶⁹.

Bu gelişmeler sonucunda devlet tarafından arka arkaya iki yasa çıkartılmıştır. Bunlardan ilki, Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı kanundur. Bu kanunla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır⁷⁰.

Bu dönemde çıkarılan diğer kanun ise, Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı kanundur. Uygulama alanı Ereğli Havzası ile sınırlandırılan bu kanun, bölgede çalışan maden işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği hakkında hükümler öngörüyordu⁷¹. Bu dönemdeki çalışmaların maden işçilerine dönük olmasının sebebi ise o dönemde çalışan işçilerin bir çoğunun madencilik sektöründe çalışıyor olmasıdır.

c. Cumhuriyet Dönemi

İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin çalışmalara Cumhuriyetin ilanından sonra hız verilmiş ve bu dönemde çağa ayak uydurmak için modern ve esaslı düzenlemeler yapılmıştır⁷². Bunun sebebi ise, modern sanayinin gelişmesinin Cumhuriyet sonrası döneme denk gelmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin gerek

⁶⁸ Üçışık, 143.

⁶⁹ Baradan, <http://web.deu.edu.tr/fmd/s22/22-07.pdf> s.88 (E.T: 22.3.2013).

⁷⁰ Akpınar, 12.

⁷¹ Süzek, 10.

⁷² Arıcı, 39. Süzek, 10-11. Mollamahmutoğlu-Astarlı, 35 vd.

ülkemizde ve yurtdışın gerekse kamuoyunda ve işçiler arasında daha rahat dile getirilebilmesidir.

Cumhuriyetin ilanından sonra iş sağlığı ve güvenliği bakımından ilk düzenleme 2 Ocak 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu olmuştur. Bu kanun resmi ve özel kurumlarda çalışanların tümüne haftada bir gün süre ile tatil hakkı tanınmış olup, bu yasa iş sağlığı ve güvenliği bakımından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilmekle birlikte günümüzde de halen uygulanmaya devam etmektedir⁷³.

1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 332 ile ilk defa işçi sağlığına ilişkin prensipler ortaya konmuştur⁷⁴. Fakat, Borçlar Kanunu'nun hizmet akdini düzenleyen kısmı oldukça ayrıntılı kurallar içermesine karşın ne yazık ki bireysel iş ilişkilerini tüm yönleriyle kapsayan bir hukuki çerçeve oluşturamamıştır⁷⁵.

Türkiye'de 1930 yıllarda yaşanan sanayileşme süreciyle birlikte işçi sınıfı ve çalışma alanları hızla artmaya başlamıştır. Devletin çalışma hayatına yönelik temel hedefi, verimliliği yükseltmek, üretimi artırmak ve sanayileşme sürecine giren ülkeyi kalkındırmak olmuştur⁷⁶. Bu dönem de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal altyapının yetersizliği nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içeren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası 1930 yılında yürürlüğe girmiştir. Günümüzde halen iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli hükümler içeren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası, endüstriyel kuruluşlarda çocuk ve kadın işçilerinin korunması, işyerlerinde işyeri hekimlerinin bulundurulması, gebe kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, işyerlerindeki işçi yasağı konularını ilişkin kurallar konulmuştur⁷⁷.

Yine aynı dönem yürürlüğe giren, 1580 sayılı Belediyeler Kanun ile belediyelere endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makine ve motor düzenlerinin, kazan ve bacaların sürekli olarak teknik kontrollerini yapma,

⁷³ Süzek, 10.

⁷⁴ Üçışık, 69.

⁷⁵ Süzek, 11.

⁷⁶ Baloğlu, 74.

⁷⁷ Turan, 172.

çevreye sağlık ve huzur zararını önleme, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapma görevi kısaca belediyelere iş yerlerini denetleme görevi verilmiştir⁷⁸.

Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok yasal düzenleme yapılmış ancak istenilen sonuçlar ve toplum ihtiyacı karşılanamamıştır. Bu dönemde yapılan yasal düzenlemelerden en önemlisi 8.6.1936 yılında çıkartılarak 15.6.1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun ile birlikte ülkemizde ilk kez devlet bütün yönleriyle işçi işveren ilişkilerini düzenleme alanı bulmuştur. Sonradan yapılan değişikliklere 30 aşkın bir süre yürürlükte kalan 3008 sayılı kanun ile ilk defa işçilerin işyeri tehlikelerine karşı bütün yönleriyle korunması amacı güdülmüştür⁷⁹. 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında önemli gelişmeler meydana gelmiş, bu kanuna dayanılarak, sonradan değişikliğe uğrayacak olan ayrıntılı ve teknik nitelikte birçok yeni tüzük ve yönetmelik yürürlüğe girmiştir⁸⁰.

Çalışma hayatının İş Kanunu'na kavuşmasının ardından bu kanun ile öngörülen Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenliği sağlamak sayılarak sosyal güvenlik anlayışı ortaya konmuş ve ülkemizde ilk kez çağdaş devletler gibi çalışma sorunları ayrı bir bakanlık düzeyinde ele alınmaya başlanmıştır⁸¹. 28.1.1946 tarihli ve 4841 sayılı kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kurulmasıyla birlikte işçi sağlığı ve güvenliği konusunda İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne görev verilmiş ve çalışma hayatını düzenlemeye yönelik çalışmalar günümüz şartları göz önünde bulundurularak sürdürülmüştür⁸².

3008 sayılı İş Kanununun zaman içinde endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeleri karşılayabilmekten uzak kalması karşısında yeni bir iş kanunun çıkarılması zorunlu hale gelmiş, bu nedenle de 28.7.1967 tarihinde 931 sayılı yeni

⁷⁸ Talas, 113. Akpınar, 13.

⁷⁹ Şardan, 5. Süzek, 11.

⁸⁰ Taştan, 30.

⁸¹ Süzek, 11.

⁸² Kuloğlu, 257. Baradan, <http://web.deu.edu.tr/fmd/s22/22-07.pdf> s.88 (E.T: 22.3.2013).

İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yasa biçim yönünden Anayasa Mahkemesince iptal⁸³ edilmesi üzerine bu kanunu göre çok büyük değişiklikler getirmeyen 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır⁸⁴.

1475 sayılı İş Kanunu hızla gelişen teknoloji, iş hukukunun belirli alanlarında esnekleşme ihtiyacı, uygulamada ortaya çıkan yeni çalışma türlerinin işçinin korunması amacı da gözetilerek yasal düzenlemeye kavuşturulması ve iş sürelerinin yeniden düzenlenmesi zorunluluğu, işçilere yeni haklar, özellikle ücretin korunması, iş güvencesi ile iş sağlığı ve güvenliği sağlanması gereği, AB ve İLO normlarına uyum sağlanması kısacası çağa ayak uydurulabilmesi için yeni bir iş yasasının çıkarılması zorunlu kılmış⁸⁵ ve bu nedenle de 10.6.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır⁸⁶.

32 yıla yakın uygulanan 1475 sayılı İş Kanunu, yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni iş kanunu özellikle bireysel iş hukuku alanındaki işçileri ilgilendirmektedir⁸⁷. Bu kanun, 1475 sayılı kanunda yer almayan işçinin ücretini, iş sağlığı ve güvenliğini, iş güvencesini koruyan yeni ve ileri hükümler getirmiştir⁸⁸. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununda 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, işverenlere, sadece işyerlerinde meydana gelen iş kazasını değil tespit edilecek meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazılı olarak ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirme zorunluluğu getirilmiştir⁸⁹.

1.7.2012 tarihinde 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile 22.4.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (TBK m.647). 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun ikinci kısmının (özel borç ilişkileri) altıncı bölümünde "hizmet sözleşmeleri" yeniden ve daha geniş olarak düzenlenmiştir (TBK m.393-469).

⁸³ AYM, 14.05.1970, 40/26, RG., 11.5.1971, 13833.

⁸⁴ Süzek, 13.

⁸⁵ Gülerüz Şiviloğlu, 18.

⁸⁶ 22.5.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı yeni iş kanunu 10.6.2003 tarih ve 25134 sayılı RG. yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁸⁷ Tunçer, 17.

⁸⁸ Süzek, Bireysel, 6.

⁸⁹ Binbir, 398.

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde istenilen düzeye gelinememiş olması ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama zorunluluğu sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'ndan bağımsız, sadece işçilerin değil çalışanların tümünü kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.6.2012 tarihinde Resmi Gazete de yayımlanmıştır. 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı yasanın birçok maddesi yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş, diğer bazı maddelerinin yürürlüğü ise ertelenmiştir (İSGK m. 38). 6331 sayılı kanun 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır (İSGK m. 37)⁹⁰.

AB mevzuatına uyum kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nda sonradan yapılan değişikliklerin birçoğu 6331 sayılı İSGK da yer almakla birlikte, yeri geldikçe bahsi geçen değişiklikler konularımızda değerlendirilecektir.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ KAYNAKLARI

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kaynakları uluslararası kaynaklar ve ulusal kaynaklar olmak üzere iki ana başlık altında inceleyeceğiz.

A. Uluslararası Kaynaklar

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın önemli bir kısmı Türkiye'nin imzaladığı uluslararası mevzuattan oluşmaktadır⁹¹. Bu bölümde önce ILO Sözleşmeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Yönergeleri incelenecek; ardından Alma Ata Bildirgesi ve Gönüllü Girişimler anlatılacaktır.

⁹⁰ Süzek, 14.

⁹¹ Akkaya, Avrupa Birliği, 108.

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

İkinci dünya savaşı bitiminde iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunma çabaları ve geliştirilmesi ön plana çıkmış ve buna bağlı olarak, birçok uluslararası belgede işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir⁹². Bu konuda atılan en önemli adımlardan biride sanayileşmiş ülkeler tarafından 1919 yılında bir araya gelinerek çalışanlara tanınacak asgari hakları belirlemek, tanımlamak üzere Milletler Cemiyetine bağlı olarak Uluslararası Çalışma Örgütünü (ILO) kurmuşlardır⁹³.

ILO'nun çalışma alanları; çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, iş bulma olanaklarını arttırmak ve temel insan haklarını daha ileri düzeylere taşımaya yardımcı olacak uluslararası politika esaslarını ve faaliyet programlarını hazırlamaktır. Ancak bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak, uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak ve öğretim, eğitim, araştırma yayın faaliyetlerinde bulunmak ve günün ihtiyaçları göz önüne alarak düzenlemeler yapmaktır⁹⁴.

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması nedeniyle 1919 Versailles Barış Antlaşmasıyla oluşturulan Uluslararası Çalışma Örgütüne de, Antlaşmanın m. 387 gereğince doğal üye olmuş ve günümüze kadar bu üyeliğini devam ettirmiştir⁹⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetlerini yürüten üç anayasal organı vardır. Bu organlardan ilki, üye devletlerin temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), diğeri Genel Konferansça seçilen Yönetim Konseyi ve konseyin yönetimi altında çalışan Uluslararası Çalışma Bürosu (UÇB) örgütün üç tane temel organıdır. Bu organlar arasında en üst ve en faal organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı, uluslararası sosyal politikanın ve çalışma

⁹² Eyrenci-Taşken-Ulucan, 268 vd.

⁹³ Kılıç, 24.

⁹⁴ Odaman, 816.

⁹⁵ Güzel, Sosyal Politika, 33 vd.

hukukunun temel kaynaklarını oluşturan sözleşme ve tavsiyeleri görüşmektedir. Görüşmeler sonucunda da Uluslararası Çalışma Örgütü, bu sözleşme veya tavsiyeleri kabul etmekte ve oluşturduğu denetim organlarıyla bunların uygulanmasının denetimi sağlamaktadır⁹⁶. Uluslararası Çalışma Örgütünün yürütme organı olan Yönetim Konseyi ise ILO'nun tüm faaliyetlerini koordine etmek ve konferansın aldığı kararları yürütmekle görevlidir. UÇB ise ILO'nun sekreteryaya işlerini yürüten ve sürekli görev yapan bir organdır⁹⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütünün en önemli hukuki faaliyeti yasama alanına ilişkindir⁹⁸. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından öngörülen "uluslararası çalışma sözleşmeleri" ile "tavsiye kararları" birlikte uluslararası iş kodunu oluştururlar ve uluslararası iş hukukunun temel kaynağını meydana getirirler⁹⁹.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin uygulanması bakımından, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşların sözleşme, direktif ve bildirgeleri ile belirlenen kurallara uyma birçok ülke için bir zorunluluk içermektedir¹⁰⁰. Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen kararlar, sözleşme ve tavsiye biçiminde yayınlanır ve üye devletlerin onayına sunulur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen sözleşmeler, ancak üye ülkelerin yasama organlarıncaya onaylandıktan sonra, bağlayıcılık kazanır. Üye devletlerin uluslararası sözleşmeleri onaylamak gibi bir zorunluluğu yoktur, üye devletlerin uluslararası sözleşmeleri onaylamaları durumunda ise uygulanıp uygulanmadığı ILO tarafından denetlenecektir¹⁰¹. Ancak tavsiye kararlarının onaylanması, söz konusu değildir¹⁰².

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uluslararası kaynaklarının başında, Türkiye'nin onayladığı, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını içeren ILO Sözleşmeleri gelmektedir¹⁰³. Bu sözleşmelere örnek vermek gerekirse; İş Sağlığı

⁹⁶ Erdut, 49. Gülmez, Sosyal Politika, 92.

⁹⁷ Süzek, 80.

⁹⁸ Oğuz, 17.

⁹⁹ Süzek, 80.

¹⁰⁰ Işık, www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/1568.pdf (E.T:20.3.2010).

¹⁰¹ Süzek, 80.

¹⁰² Demircioğlu-Centel, 55. Süzek, 81.

¹⁰³ Akkaya, 24.

ve Güvenliği ve alışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı Sözleşme, İş Sağlığı ve Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşme, Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkında 152 Sayılı Sözleşme, Mesleki Hastalıkların Tazmini Hakkında 42 Sayılı Sözleşme, Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da lm Halinde Armatrlerin Sorumluluğu Hakkında 55 Sayılı Sözleşme, İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme, Eşit cret Sözleşmesi Hakkında 100 sayılı sözleşmeler örnek olarak gösterilebilir.

2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10.12.1948 tarihinde kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" lkemiz tarafından 10.3.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiřtir¹⁰⁴.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin m. 22 işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır. Buna göre, *"Herkesin, toplumun bir yesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir"* demek suretiyle, bildirgenin işçileri sosyal güvenliğin koruyucu şemsiyesi altında toplandığı grlmektedir¹⁰⁵.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin hukuki niteliği konusunda ülkeler arasında görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hakkında baskın görüş, manevi ağırlığı ve yol gösterici niteliği olan fakat ülkeler bakımından hukuki bağlayıcılığı olmayan bir bildirgedir¹⁰⁶.

Ayrıca, Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan ve ülkemizce 24.7.1985 tarihinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın nlenmesi Sözleşmesi ile yine ülkemiz tarafından 1995 yılında bir çekince ile onaylanan

¹⁰⁴ Tuncay-Ekmekçi, 45.

¹⁰⁵ Güzel-Okur-Caniklioğlu, 40. Alpar, 843.

¹⁰⁶ Sevimli, 36. Gemalmaz, 355 vd. Süzek, 87.

Çocuk Hakları Sözleşmesinde de çalışma yaşamına ilişkin hükümler bulunmaktadır¹⁰⁷. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesini kabul edilmiş olup, sözleşme 23.3.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Temel yaşam haklarının korunma altına alındığı bu uluslararası sözleşmede iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz etmektedir¹⁰⁸.

3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyince kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden sonraki en önemli belge olarak gösterebiliriz¹⁰⁹. Avrupa Sosyal Şartı, 18.11.1961 tarihinde İtalya'nın Torino şehrinde Avrupa Konseyi üyesi olan 13 ülke tarafından kabul edilmiş olup, 26.2.1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye 1964 yılında imzalamış¹¹⁰ ancak 16.6.1989 tarih ve 3581 sayılı kanun¹¹¹ ile uygun bulmuş ve 7.8.1989 tarihi ve 89/14434 sayılı Bakanlar kurulu kararıyla onaylanmıştır¹¹².

Sözleşmenin başlangıç kısmında insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesinin hedef alındığı vurgulanmış ve buna binaen hiçbir ırk, renk, cinsiyet siyasi görüş, sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan herkesin yararlanması gerekliliği ifade edilmiştir¹¹³.

Zamanla meydana gelen ihtiyaçlar ve eksiklikler nedeniyle üye ülkelere Avrupa Sosyal Şartı yeniden gözden geçirilmesi için toplantı yapılmış ve bir takım yeni hakların Avrupa Sosyal Şartına ilave edilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur¹¹⁴. Türkiye, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı, 6.10.2004 tarihinde imzalamış, 27.9.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun'la onaylanmasını

¹⁰⁷ Süzek, 88.

¹⁰⁸ Oğuz, 14.

¹⁰⁹ Gülmez, 327.

¹¹⁰ Akkaya, Avrupa Birliği, 116.

¹¹¹ RG., 4.7.1989, 20215.

¹¹² RG., 14.10.1989, 20312.

¹¹³ Karluk, 468- 469.

¹¹⁴ Süzek, 88-89. Oğuz, 19.

uygun görmüş ve Bakanlar Kurulunca da 2007/11907 sayılı kararla onaylanmıştır¹¹⁵. Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şarta ilişkin onaylanmış hükümler Türkiye’de 1.8.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır¹¹⁶.

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler de mevcuttur. Buna göre, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık yardımı gibi bir takım hükümler bulunmaktadır. Avrupa Sosyal Şartının en önemli özelliği ilk defa uluslararası bir metinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma haklarının olduğundan bahsedilmesidir. Ne var ki gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı hükümleri, getirdiği güvencelerin uygulanması konusunda kişilere dava açma hakkı vermemektedir. Ancak, ILO usulleri örnek alınmak suretiyle bir denetim mekanizması oluşturulmuştur¹¹⁷.

4. Avrupa Birliği Yönergeleri

Avrupa Birliği'nin temel amaçlarından biri iş sağlığı ve güvenliğini tüm üye ülkelerde en üst düzeyde ve geniş kitlelere yarar sağlayacak şekilde uygulamaktır. İş güvenliğinin Avrupa çapında belli bir düzeyde standartlaştırılması, milli sistemlerdeki farklılıklar sonucu iş güvenliğinin düşük olduğu ülkelere yatırımların kaymasını, çalışanlar açısından daha vahim sonuçların doğmasını, milli ekonomiler arasında büyük farklılıkların doğmasını engellemektedir¹¹⁸.

Avrupa Birliğini kurmak amacıyla 25.3.1957 tarihinde Roma'da imzalanan ve sonradan Avrupa Tek Senedi (1986), Maastricht (1992) ve Amsterdam (1997) Antlaşmaları ile değişikliğe uğrayan Avrupa Ekonomik Topluluğu diğer adıyla

¹¹⁵ RG., 9.4.2007, 26488.

¹¹⁶ Tarcan, 219. Tuncay-Ekmekçi, 53.

¹¹⁷ Süzek, 89.

¹¹⁸ Yeni, 1105.

(Avrupa Birliği Antlaşması) birçok maddelerinde iş hukukuna ilişkin kurallar yer almaktadır¹¹⁹.

Avrupa Birliği Antlaşmasının verdiği yetki çerçevesinde birlik organları olan, AB Konseyi ve AB Komisyonu tarafından oluşturulan tüzük, yönerge, karar, tavsiye ve görüşler ayrıca Avrupa Adalet Divanı kararları Avrupa Birliğinin hukuki kaynaklarını oluşturmakta olup, AB Konseyi ve AB Komisyonunca çıkarılan tüzük, yönerge ile Avrupa Adalet Divanı kararları da üye devletler açısından bağlayıcı niteliktedir. Ancak tavsiye ve görüşler üye devletler bakımından bağlayıcı nitelik taşımamaktadır¹²⁰.

Yönergeler, üye devletleri, düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadırlar. Üye devletler, yönergelerle belirtilen ilke ve amaçları, belirlenen sürede ve ulusal mevzuatlarına belirlenen süre içinde uyarlamak ve uygulamak zorundadırlar. Ulusal mevzuatlardaki bu değişikliklerin yapılabilmesi için ülkelere, makul bir süre tanınmaktadır. Yönergeler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir¹²¹.

Avrupa Birliği de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda çıkarılan tüzükler, kararlar ve tavsiye kararları dışında 89/391 ve 80/1170 sayılı iki çerçeve yönerge (direktif) bulunmaktadır. Bu çerçeve yönergeler bugüne kadar çıkarılan başka yönergelerle somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği Yönergeleri ile dar anlamda işçinin sağlığı ve güvenliği yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer verilmiştir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması aşamalarında işverene, işçilere ve onların örgütlerine bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü de getirilmiştir. Diğer bir anlatımla, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin katılımı hedeflenmiştir¹²². Bahsi geçen yönergelerin arasında 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönerge, 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönerge, 98/59 sayılı Toplu İşçi Çıkarmalar Hakkında Yönerge, 2001/23 sayılı

¹¹⁹ Süzek, 89.

¹²⁰ Süzek, 89.

¹²¹ Piyal, İş Sağlığı ve Güvenliği, 84.

¹²² Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 270 vd.

İşletmenin Devri Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında Yönerge, 2006/54 sayılı İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar Verme İlkesinin Uygulanmasına İlişkin yönergeler sayılabilir¹²³.

5. Alma Ata Bildirgesi

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatı belirleyen bir başka önemli uluslararası mevzuat ise 1978 yılında yayınlanan ve Dünya Sağlık Örgütü'ne üye olan tüm ülkelerce onaylanmış bulunan Alma Ata Bildirgesi'dir¹²⁴.

12.9.1978 tarihinde Alma Ata'da yapılan Temel Sağlık Hizmetleri konulu uluslararası konferans, dünyadaki tüm insanların sağlıklarını korumak ve daha iyi bir duruma getirmek için tüm hükümetlerin, tüm sağlık ve kalkınmada görevli olanların ve dünya toplumlarının en kısa bir zamanda gerekli işlemlerin yapılmasına olan gereksinmeyi belirleyen bildiri yayınlamıştır¹²⁵.

Alma Ata Bildirgesi'nin 10. Bölümü'nde; *"2000 yılında dünyadaki insanların kabul edilebilir bir sağlık düzeyine erişebilmeleri, zamanımızda önemli bir bölümü silahlanma ve askeri anlaşmazlıklar için harcanan dünya kaynaklarının daha fazla ve daha iyi kullanılmaları ile gerçekleştirilebilir. Gerçek bağımsızlık, barış, yumuşama ve silahsızlanma politikası ek kaynakların barışçı amaçlar için ve özellikle sosyal ve ekonomik kalkınmanın hızlandırılması için kullanılmasıyla gerçekleştirilebilir. Temel sağlık hizmetleri kalkınmanın bir parçası olduğundan, kaynaklardan hakkına düşen payı almalıdır."* ifadesi yer almaktadır¹²⁶.

Alma Ata bildirgesinde belirtilen temel sağlık hizmetlerinin dört temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar, temel sağlık hizmetleri sağlık hizmetlerinin genelini ilgilendirir, temel sağlık hizmetleri sağlık hizmetlerinin örgütlenmesinde

¹²³ Süzek, 90.

¹²⁴ Akkaya, Avrupa Birliği, 119.

¹²⁵ <http://www.haksay.org/?q=node/57> (E.T: 18.11.2013).

¹²⁶ Sabuncu, İş Kazaları, 25.

anahtardır, temel sağlık hizmetleri sağlık hizmetlerinin ilk basamağıdır ve temel sağlık hizmetler bir faaliyetler grubudur¹²⁷.

6. Gönüllü Girişimler

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatı etkileyen bir başka kaynak ise uluslararası alanda faaliyet gösteren çeşitli gönüllü girişimlerdir. Örnek olarak, Birleşmiş Milletler Global Sözleşmesi (2000), ILO'nun çokuluslu şirketler ve sosyal politikalar prensiplerine ilişkin üçlü deklarasyonu (1977/2000), Çokuluslu şirketler için OECD raporu (2000), Sosyal sorumluluk enternasyonal girişimi, Avrupa danışma forumunun "çevre ve sürdürülebilir gelişme deklarasyonu" örnek verilebilir¹²⁸.

B. Ulusal Kaynaklar

Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği konusunda biraz dağınık da olsa oldukça geniş ve kapsamlı bir mevzuata sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği, Anayasa ve başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Borçlar Kanunu, Hıfzısıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu olmak üzere birçok kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler bulunmasının yanı sıra bu koyla ilgili bazı ILO Sözleşmeleri ve AB Yönergeleri de mevzuatımıza esin kaynağı olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin değişik kanunlarda yer alması her kanunun çıkarılış amacına uygun yorumlanmasına neden olmakta, buda uygulamacıları zor durumda bırakmaktadır. Bu yorumlamalar sırasında zaman zaman meydana gelen çelişkili durumlar Yargıtay tarafından giderilmeye ve yasal boşluklar da içtihatlarla doldurulmaya çalışılmaktadır¹²⁹. Umarım 6331 Sayılı İş

¹²⁷ Akkaya, Avrupa Birliği, 121.

¹²⁸ Akkaya, Avrupa Birliği, 121.

¹²⁹ Kaçmaz, 3.

Sağlığı ve Güvenliği Kanunu meydana gelen çelişkilerin ve eksikliklerinin giderilmesi bakımından yararlı olacaktır.

1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal kaynaklar arasında ilk olarak Anayasa'nın incelenecek olmasının nedenleri, iç hukuk düzeninde ilk biçimsel kaynak olması ve normlar hiyerarşisinde en üst sırasında yer almasıdır¹³⁰. 1982 Anayasası her ne kadar doğrudan ve açık bir şekilde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkını düzenleyen bir hükme yer vermemişse de bazı maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli düzenlemelere yer vermiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanakları Anayasanın m. 50 ve m. 56'da toplanmıştır. Anayasamızın m. 50'de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve uymayan işlerde çalıştırılmaması, küçüklerin, kadınların ve ruhsal yönden yetersiz olanların çalışma koşulları açısından özel olarak korunacağı öngörülmüş olup, m. 56'da ise, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu da ifade edilmiştir.

Anayasamızın; m. 2 Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk Devleti olduğu, m. 5 Devletin temel amaç ve görevlerinden birinin, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak olduğu,

Anayasa, m. 17'de herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, m. 49'da Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı, m. 60'da

¹³⁰ Oğuz, 32.

herkesin, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve Devlet'in bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilat kuracağı hđkđm altına alınmıřtır¹³¹.

1982 Anayasası iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunmasına yđnelik iğerdiği hđkđmler gđnđmđz şartları gđz 6nđne alındığında yetersiz kalmaktadır. Anayasanın iş sağlığı ve güvenliği hakkını gđvence altına alan ve daha güvenli bir alanda çalışma hakkının sağlanması yđnelik hđkđmleri içermesi çalışma barışının sağlanması açısından bđyđk 6nem tařımaktadır¹³².

Anayasaların g6revleri her konuyu derinlemesine dđzenlemek değildir. Anayasalar sadece temel ilkeler koyar ve bu temel ilkeler işığında çıkartılan kanun, tđzđk ve y6netmelikler ise geniş, ayrıntılı ve objektif olarak kanunun açıklanmasını sađlar¹³³.

2. 4857 Sayılı İş Kanunu

Đlkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur¹³⁴. 3008 sayılı İş Kanunu'nun m. 54 ve m. 62 arasındaki 9 madde iş sağlığı ve güvenliğini dđzenlemekteydi. Bu Kanun, 31 yıl yđrđrlkte kalmış ve daha sonra 931 sayılı İş Kanunu¹³⁵ kabul edilmiştir. Kanunun m. 73 ve m. 82 arasındaki 10 madde iş sağlığı ve güvenliğini dđzenliyordu. Bu kanunu Anayasa Mahkemesi şekil y6nđnden iptal etmiř¹³⁶ ve Anayasa Mahkemesinin iptal kararı 6zerine 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiřtir¹³⁷. 1475 sayılı İş Kanunu'nun beşinci b6lđmđnde m. 73 ve m. 82 arasındaki 10 madde, iş sağlığı ve güvenliği alanını dđzenlemekteydi. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği politikalarının da etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiřtir¹³⁸. Kanunun beşinci b6lđmđnde, m.

¹³¹ Akpınar, 253-254.

¹³² Duyar, 30.

¹³³ Coşkun, 17.

¹³⁴ RG., 15.6.1936, 3330.

¹³⁵ RG., 12.8.1967, 12672.

¹³⁶ AYM, T. 14.05.1970, K. 26, E. 40.

¹³⁷ RG., 1.9.1971, 13943.

¹³⁸ RG., 10.6.2003, 25134.

77 ve m. 89 arasındaki 13 madde iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9 bölümü, 122 maddesi ve 6 geçici maddesi vardır. Bu kanun ile birlikte çalışma hayatı iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir kimlik kazanmıştır¹³⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen ve mülga olan maddeleri, 1475 sayılı İş Kanunu'na oranla iş sağlığı ve güvenliği bakımından daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşımaktaydı. 4857 sayılı Kanun da, 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" ifadesi yerine "İş Sağlığı ve İş Güvenliği" tanımı kullanılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmesi ya da oluşabilecek zararları en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları ifade etmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliği sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1475 sayılı İş Kanunu'ndan diğer bir farkı ise Risk değerlendirme tanımına ilk kez yer vermiş olmasıdır¹⁴⁰. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanunda aynı tanımlamaya yer vermiş olup, ilgili konu başlığı altında detaylı olarak incelenecektir.

4857 sayılı Kanunu'nun mülga m. 77 İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili en önemli maddedir. Bu maddenin birinci fıkrasına göre "*İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler*". 1475 sayılı eski Kanun'un m. 73'e denk düşen bu madde ile işverenler ve işyerleri arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın iş sağlığının ve iş güvenliğinin korunması ve sağlanması açısından işverenlerin her türlü önlemleri almasını ve maddenin ikinci fıkrası gereğince iş güvenliği uygulamalarına uyulup uyulmadığını denetleme görevini işverenlere vermiştir.

¹³⁹ Tuncay, İş Sağlığı, 9-11.

¹⁴⁰ Özkılıç, 24.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga m. 77/f.3 göre, *‘‘İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en geç iki gün içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.’’* Önceki düzenlemede işveren sadece iş kazalarını bildirmek yükümlüyken, yeni düzenlemeyle meslek hastalıklarını da bildirmek yükümlülüğü altına girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddelerinin 1475 sayılı İş Kanunu'ndan bir başka farkı da çırak ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin koruması altına alınmış olması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır maddesi konulmuş olmasıdır (İş K. m.77). Diğer bir farklılık ise, 4857 sayılı kanunla yeni kurullara ve teknik elemanlara yer verilmesidir. İş Kanunu'nun m. 80'de yer alan, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli organ olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kuruludur. İşverenler sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. 1475 sayılı İş Kanunu'nda kurul danışma görevini üstlenmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenler iş sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uymakta yükümlü tutulmuşlardır.

Kanımca, mülga olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, 1475 sayılı İş Kanunu ve eski iş mevzuatlarına göre çalışanları daha koruyucu nitelikte olmasına karşın, gelişen ve değişen teknolojinin gereklerini karşılamada yetersiz kalmıştır. Ancak, kanun koyucu değişik kanunlarda dağınık şekilde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ayrı bir kanunda düzenleme yolunu geçte olsa tercih etmiş ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok yenilik getirmiş olup, aşağıdaki bölümde bahsi geçen yenilikler incelenecektir.

3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemizde 6331 Sayılı ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’’ yayımlanana¹⁴¹ kadar müstakil bir kanun düzenlemesi yerine, 1475 sayılı İş Kanunu ve akabinde bu kanun yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci bölümünde düzenlenmiştir¹⁴². AB'ye tam üyelik sürecinde bulunan Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu İSG yönüyle gerek AB mevzuatı gerekse UÇÖ Sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmaktaydı. Bu nedenle Türkiye’nin İSG konusunda daha kapsamlı düzenlemeler yapılmasını zorunluluğu doğmuş, bu farklılığı ortadan kaldırmak için, ÇSGB tarafından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif esas alınarak 2006 yılında hazırlıklarına başlatılan 6331 Sayılı ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’’ ile iş hukuku mevzuatına birçok değişiklikler ve düzenlemeler getirmiştir¹⁴³.

6331 sayılı İSGK, İSG alanında birçok köklü değişim içermektedir. Toplam beş bölümden oluşan Kanun’un 1. bölümünde "Amaç, Kapsam ve Tanımlar", 2. bölümde "İşveren ile Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri", 3. bölümde "Konsey, Kurul ve Koordinasyon", 4. bölümde "Teftiş ve İdari Yaptırımlar", 5. bölümde "Çeşitli ve Geçici Hükümler" yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsamı işverenler ve bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerle sınırlı kalmaktaydı. İşbu nedenle, Türkiye'de çalışan kesiminin önemli bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışında kalmakta ve İSG hizmetlerinden de yararlanamamaktaydı¹⁴⁴. Bu durum çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği bakımından yararlananlar ve yararlanamayanlar bakımından ikili bir ayrımın ortaya çıkmasına neden oluyordu.

Günümüz şartlarında, bir işyerinde işverene bağlı ücret karşılığında çalışan kişi olarak ifade edilen işçi tanımı çalışma hayatı bakımından oldukça yetersiz kalmaktadır. Özellikle teknolojik alanda yaşanan olağanüstü gelişmeler farklı

¹⁴¹ RG., 20.6.2012, 6331.

¹⁴² Karakaş, 43.

¹⁴³ Ateş,

<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/koray/046/> (E.T: 20.11.2013).

¹⁴⁴ Baloğlu, 105.

çalışma şekillerinin ve biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, işçi artık teknolojik gelişmeler sayesinde evinde çalışabilmektedir. Bu nedenle, birçok gelişmiş ülkede "işçi" kavramından çok "çalışan" kavramı benimsenmiştir. 6331 sayılı Kanun'un "tanımlar" başlıklı 3. maddesinde; *“çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi”* olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar arasında; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı gibi bir ayırım da gözetilmemektedir¹⁴⁵.

İSGK da başka önemli düzenlemelere de yer verilmektedir. Bunlar arasında en dikkat çekici değişiklik ise iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kapsamına ilişkin olanıdır. İSGK, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerleri de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak;

a)Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri.

b)Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c)Ev hizmetleri,

d)Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

h)Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

İSGK da, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerinin

¹⁴⁵ Karakaş, 43. Baloğlu, 105.

kapsamını genişletilmiş olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklinde sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu sınırlamanın kaldırılmasının küçük işletmeler için özellikle mali yönden sıkıntı yaratacağını savunan görüşler olmuştur¹⁴⁶. Ancak ülkemizdeki işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının fazlalığı ve her geçen artan iş kazası ve meslek hastalıkları bu düzenlemeyi haklı kılmaktadır¹⁴⁷.

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğunda İSGK da üçlü bir ayırma gidilmiştir. Bu ayırma göre;

a) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra (1.7.2014 tarihinde),

b) 50'den az çalışanı olup tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra (1.7.2013 tarihinde),

c) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (1.1.2013 tarihinde), yürürlüğe girecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'da iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Ancak işyerlerine getirilen zorunlu istihdam yükümlülüğü konusunda, mevcut iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli sayısının ihtiyacı karşılayıp karşılayamayacağı hesaba katılmamıştır. SGK tarafından 2010 yılında yayımlanan istatistiklerine göre Türkiye'de 1.325.749 (kamu ve özel) işyeri bulunmaktadır. Ancak ülkemizdeki iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli kamu ve özel işyerlerindeki ihtiyacı karşılayacak sayıda değildirler¹⁴⁸. Bu nedenle Kanun koyucu torba yasa olarak bilinen 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un¹⁴⁹ m. 56 ile, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan bazı yükümlülükler

¹⁴⁶ Güven, 27.

¹⁴⁷ Baloğlu, 108.

¹⁴⁸ Baloğlu, 109.

¹⁴⁹ RG., 2.8.2013, 28726.

ertelemiştir. Bu erteleme sadece 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m. 6 ile işverenlere getirilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğünü kapsamaktadır.

Buna göre, işyerlerinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü;

- 50'den az çalışanı olan işyerlerinden tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,

- Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise 1/7/2016 tarihinde, başlayacaktır.

50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri için ise bu yükümlülük zaten 30 Aralık 2012 tarihinde başlamış olduğundan, bunlar açısından herhangi bir değişiklik söz konusu değildir¹⁵⁰.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerini yürürlükten kaldırırken, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda olmayan yeni düzenlemelerde getirmiştir. İSGK bu yeni düzenlemeler şöyledir;

-m. 2/f.4 (iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tanımlar).

-m. 63/f.4 (sağlık kuralları bakımından yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler).

-m. 69/f.4,5,6 (gece çalışması ve gece sürelerine ilişkin hükümler).

-m. 77 (İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri), m. 78 (Sağlık ve Güvenlik, Tüzük ve Yönetmelikleri), m. 79 (İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması), m. 80 (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu), m. 81 (İşyeri Hekimleri), m. 83 (İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanlar), m. 84 (İçki ve Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı), m. 85 (Ağır ve Tehlikeli İşler), m. 86 (Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor), m. 87 (18 Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor), m. 88

¹⁵⁰ <http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-sagligi-ve-guvenligi-ile-ilgili-erteleme-neleri-kapsiyor/>
(E.T: 20.11.2013).

(Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik), m. 89 (Çeşitli Yönetmelikler), m. 95 (Diğer Merciler Tarafından Yapılan Teftişler), m. 105 (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Hükümlere Aykırılık Sebebiyle İdari Para Cezaları) ve Geçici m. 2 (1475 Sayılı Kanuna Göre Halen Yürürlükte Bulunan Tüzük ve Yönetmeliklerin Bu Kanun Hükümlerine Aykırı Olmayan Hükümlerinin Yürürlüğüne İlişkin Düzenleme) yürürlükten kaldırılmaktadır.

İSGK'da olup, 4857 sayılı Kanun da olmayan düzenlemeler ise;

"Amaç" başlığını taşıyan m. 1, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi" başlığını taşıyan m. 7, "Çalışan Temsilcisi" başlığını taşıyan m. 20, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" başlığını taşıyan m. 21, "Güvenlik Raporu veya Büyük Kazı Önleme Politika Belgesi" başlığını taşıyan m. 29, "Belgelendirme-İhtar ve İptaller" başlığını taşıyan 31. maddesi ve Kanunun m. 33 "Çalışan Unvan Değişikliği" m. 34 "Kadro İptali", m. 35 "Kurumsal Unvan Değişikliği" düzenlemeleri içermekte 4857 sayılı yasada karşılığı olmayan hükümlerdir¹⁵¹.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m. 2'ye göre kanunda hüküm bulunmayan durumlarda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. 4857 sayılı Kanun'un 77., 78., 79., 80., 81. ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam edecektir. Ayrıca çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerli olacaktır¹⁵².

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir çok yenilik ve değişiklik meydana getirmiştir. Bu değişikliklerden diğeri ise, işverenin işçiye karşı yükümlülükleridir. Yazımızın beşinci bölümünde bu yükümlülükler, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleriyle birlikte kıyaslanarak detaylı olarak incelenecektir.

¹⁵¹ Uçum, 30-31.

¹⁵² Uçum, 31-32.

4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, işverenlerin işyerlerinde işçi sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlama borcunu düzenleyen pek çok hüküm bulunmaktaydı. Kanunun yürürlüğe girmesi ile işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu genel bir düzenlemeye kavuşturulmuştu. 818 Sayılı Borçlar Kanunu m. 313 "*Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de bir ücret vermeyi taahhüt eder.*" hükmünü düzenlemişti. Aynı maddenin son fıkrasında, "*Hizmet akdi hakkındaki hükümler baz alınarak çıraklık akdine de tatbik olunur*" hükmü getirilerek, çırakların dahi yasa koruyucu tarafından işçi gibi önemsendiği vurgulanmaktaydı. Ayrıca, 818 Sayılı Borçlar Kanunu m. 332 "*İşverenin işyerinde çalışan işçisinin karşılaşabileceği tehlikeleri önlemek, sağlıklı bir işyeri ortamı oluşturmak zorundadır.*" hükmünü getirerek bu konudaki temel düşüncesini ortaya koymaktadır. Görüldüğü gibi yasa koyucu alınacak tedbirlerde sınırsız bir zorlamaya gitmemekte, işverenlerden gerçekleştirebileceği tedbirlerin istenmesini ve hakkaniyet sınırlarını aşmama esasını ön şart olarak getirmektedir¹⁵³.

818 Sayılı Borçlar Kanunu günün ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması dolayısıyla yeni bir Borçlar Kanunu hazırlanması düşünülmüştür¹⁵⁴. Bu çerçevede öncelikle Türk Borçlar Kanunu taslağı hazırlanmış, TBMM'nin ilgili komisyonunda son şekli verilen 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁵⁵ 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu m. 313, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda m. 393 olarak düzenlenmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak hizmet sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisi ön plana çıkartılmış ve belirli - belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayırımına gidilmiş ve eski Borçlar Kanununda mevcut olan çıraklara yönelik hüküm yeni kanunda da korunmuştur. 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki m. 332, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda m. 417 olarak

¹⁵³ Duyar, 37-38.

¹⁵⁴ Legal, 84.

¹⁵⁵ RG., 4.2.2011, 27836.

düzenlenmiştir. Bahsi geçen maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmekte, ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Maddenin son fıkrasında ise sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bu tür durumlarda zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zamanaşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zamanaşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır¹⁵⁶.

Diğer taraftan, kanun ve tüzüklerin işverene yüklemiş olduğu yükümlülükler rağmen, işverenin işin niteliğinden doğan veya hakkaniyet gereği yerine getirmesi gereken borcuna aykırı davranması durumunda, işverenin sorumluluğunun nasıl olacağı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Konuya ilişkin tartışılan husus, meydana gelebilecek olayda işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğuna göre mi, yoksa kusursuz sorumluluk hallerine göre mi belirlenecektir. Kusur sorumluluğu ilkesine dayananlar, Borçlar Kanunu'nun m. 96 (TBK. m.112) ve m. 322 (TBK. m.400) maddesi hükümlerinin kusur sorumluluğu esasına göre yer vermiş olduğunu, aslında hukukumuzda kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun ise istisna olduğunu ve istisnalarında kanunla açıkça belirtilmesi gerektiği görüşünü savunmaktadırlar¹⁵⁷.

Türk Borçlar Kanunu kusur sorumluluğunu dikkate almaktadır. Buna göre işveren kusurlu olduğu kadarı ile sorumlu tutulmaktadır. Yargıtay ise kusursuz sorumluluğu dikkate almakta ancak işverenin kusursuzluğu ölçüsünde ödenmesi gereken tazminatlardan indirim yoluna gitmektedir. İş kazalarından kaynaklanan işveren sorumluluğu ise kusur sorumluluğu altında düzenlenmelidir. Sebebi ise, kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde işveren sorumluluğu düzenlenecek olursa işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yönünden teşvik edilemeyecektir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alabilmeleri için herhangi bir iş kazası meydana geldiği takdirde işverenler olaydan sorumlulukları

¹⁵⁶ Centel, Mevzuat, 507.

¹⁵⁷ Şakar, 121.

çerçevesinde maddi manevi ya da destekten yoksun kalma tazminatlarına mahkûm edilmelidir¹⁵⁸.

Uzun bir süre yürürlükte olan bu 818 Sayılı Borçlar Kanunu, çıkarıldığı dönemin özelliklerini yansıtmaktaydı ve güncel olmaktan uzaktı. Çoğunlukla İsviçre Borçlar Kanunu kaynak alınarak hazırlanan Türk Borçlar Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği açısından, daha ayrıntılı ve güncel ihtiyaçlara cevap veren hükümler içermekte ve iş sağlığı ve güvenliği açısından daha uygun bir mevzuattır¹⁵⁹.

Bununla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içermekte, diğer yandan Türk Borçlar Kanunu da doğrudan İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik düzenleme içermektedir. Türk Borçlar Kanunu m. 417, iş sağlığı ve güvenliği kavramını açıkça içermekte bu konuda işverenlere ve işçilere yükümlülükler getirmektedir. Peki her iki kanunda da işverenlere ve işçilere yükümlülükler getirmesi bir karışıklığa sebep olacak mıdır? 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'na göre özel bir kanundur. Özel kanun, şartları var ise, (her iki kanun çelişiyorsa veya aralarında tutarsızlık varsa) yürürlükteki genel kanun hükmünü zımnen ilga eder. Kanımca, her iki kanuna bakıldığında, işverenlere ve işçilere ilişkin getirdikleri yükümlülükler arasında çelişki yada tutarsızlık yoktur. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alandaki genel etkili bir özel kanun niteliği taşıyorsa da Kanunun m. 2'de yer alan istisnalar sebebiyle ev hizmetleri ve bazı işyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durumda, Türk Borçlar Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemesi kapsam dışı bırakılan hizmetler ve işyerleri için uygulama alanı bulması doğru olacaktır¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Süzek, İşçi Sağlığı ve Güvenliği, 69.

¹⁵⁹ Duyar, 39.

¹⁶⁰ Uçum, 33-34.

5. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu¹⁶¹ 6.5.1930 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çok eski bir kanun olmasına rağmen ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini alanındaki ilk kanunlardan biri olduğu için halen önem arz etmektedir. İş sağlığı ile ilgili hükümler Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173-180 maddelerinde yer almaktadır¹⁶². 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun İSG ile ilgili maddeleri aşağıda sıralanmıştır;

Kanunda on iki yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılmayacakları (UHSK. m. 173), 12-18 yaşındaki kimselerin azami çalışma sürelerinin sekiz saat olabileceği (UHSK. m. 173/2), 12-16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmayacaklarını (UHSK. m. 174), bütün işçiler için gece ve yer altı çalışma sürelerinin sekiz saati geçemeyeceği (UHSK. m. 175), on sekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonu, hamam gibi yerlerde çalışmalarına belediyelerce mani olunacağı (UHSK. m. 176), gebe kadınların doğumdan önceki üç ay içerisinde sağlıklarına zarar verebilecek ağır işlerde çalıştırılmayacakları ve doğumdan sonra lohusalı kadınlara ilk altı ay için emzirme maksatlı iki defa yarımşar saatlik izin verileceği (UHSK. m. 177) ve işçilerin sağlığının korunması maksadı ile bir nizamnamenin çıkartılması (UHSK. m. 179) öngörülmüştür.

Yukarıdaki maddelerden de görüleceği üzere; bu konular, işverenin sağlığı ile ilgili önlem alma yükümlülüğünün içerisine girmektedir¹⁶³. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun m. 180'de, " *Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mutaaddit tabibin sıhhi murakabesine temine ve hastalarını tedaviye mecburdur...* " hükmü ile işçi sağlığı yönünden bir düzenleme getirmektedir¹⁶⁴.

¹⁶¹ RG., 14.4.1930, 1489.

¹⁶² Süzek, İş Güvenliği, 12 vd.

¹⁶³ Kılıç, 38.

¹⁶⁴ Alpar, 846.

6. Diğer Kanunlar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal mevzuata giren diğer önemli kanunlardan olan, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁶⁵ 31.5.2006 tarihinde TBMM kabul edilmiş ve 1.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda m. 13'de iş kazasının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; m. 14'de meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; m. 21'de iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca bu kanunla iş sözleşmesi ile çalışanların sosyal sigorta hakları düzenlenmiştir. Zira kanunun özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri konumuz bakımından önem teşkil eder.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal mevzuata giren diğer önemli kanun 5393 sayılı Belediye Kanunu¹⁶⁶ 7.7.2005 tarihinde TBMM kabul edilmiştir. Bu kanun da iş güvenliği alanında Belediyelere yükümlülükler getiren bir diğer kanun olması itibari ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın kaynakları arasında yer almaktadır. 5393 Sayılı Belediye Kanunu m. 14 ve m. 15'de belediyelerinin görevleri dâhilinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir¹⁶⁷.

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Genel Olarak

Hızla gelişen teknolojinin çalışma ortamında meydana getirdiği çeşitli riskler, modern iş hukukunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri önlemler almaya yöneltmekte ve bu alanda işverene önemli borçlar yüklemektedir¹⁶⁸. Genel olarak herhangi bir işyerinde iş güvenliğini sağlamada esas faktör insandır.

¹⁶⁵ RG., 16.6.2006, 26200.

¹⁶⁶ RG., 13.7.2005, 25874.

¹⁶⁷ Ekin, İş Sağlığı, 21.

¹⁶⁸ Güven-Aydın, 95.

Teknolojik gelişmeler ve gelişmelerin sağladığı güvenlik faktörleri önemli olmakla birlikte insan faktörünün önemi birinci sıradadır¹⁶⁹.

İşveren, işin sahibi olması, işyerinin mülkiyetinin kendisine ait olması ya da yönetim hakkına sahip olması sebebi ile işyerinde geniş yetkilere sahiptir. Ancak bu geniş yetkiler işverene bir takım yükümlülükler getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bu durumun paralelinde bir düzenleme getirerek İSG'ni sağlama konusunda esas sorumluluğunu işverene yüklemiştir.

İşyerlerinde İSG önlemlerinin alınması sorumluluğu işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucudur¹⁷⁰. Şüphesiz iş güvenliğine ilişkin esas olarak işverenlerin önlem almalarının en önemli nedeni; işletme içinde işçilerin, özellikle makinelerin yol açtığı zararlar başta olmak üzere işin niteliği gereği meydana gelebilecek tüm zararlardan işçilerin korunmasıdır. Bu anlamda, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması, iş güvenliğinin kapsamı içinde öncelikli bir öneme sahiptir¹⁷¹.

İşçinin çalışma hayatında karşı karşıya kalacağı çeşitli risklere karşı korunması aynı zamanda sosyal devlet olmanın bir zorunluluğudur. Bu nedenle kanun koyucu işçi-işveren ilişkisine müdahale ederek, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her iki tarafa bir takım yükümlülükler yüklemiş olup, nihai olarak işçiyi koruyucu hükümlere yer vermiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak için teşkilat kurarak yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğini denetlemeyi amaçlamış ve bu yükümlülüklere uymamanın sonucu olarak da özellikle işverene yönelik olarak idari ve cezai yaptırımlar öngörmüştür.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun özel hukuktaki dayanağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun işverenin hizmet akdinden doğan işçinin kişiliğini koruma borcunu düzenleyen m. 417/f.2 teşkil eder. Buna göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve gerekli her türlü araç ve gereci eksiksiz bulundurmaya zorundadır¹⁷². İş K. m.

¹⁶⁹ Keleş, 23.

¹⁷⁰ Duyar, 73.

¹⁷¹ Odaman, Tarafların Yükümlülükleri, 882 vd.

¹⁷² Tunçomağ-Centel, 129.

77-89'da yer alan hükümleri yürürlükten kaldıran İSGK hükümleri işveren devlet ilişkisindeki yükümlülükleri ifade etmektedir. TBK da ki yükümlülüklere aykırılık özel hukuk yaptırımlarını doğururken, İSGK hükümlerine aykırılık ise özel hukuk yaptırımlarıyla birlikte kamu hukuku yaptırımlarını (idari ve cezai) gündeme getirir¹⁷³.

İş K. m. 77-89 arasında yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümünde yer alan ve bu hükümleri 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün kamu hukuku kaynaklarını teşkil eder. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik önlemlerinin iyileştirilmesi ve çağa ayak uydurabilmesi için yürürlüğe konulan İSGK, bu hususta daha detaylı düzenlemelere yer vermiştir¹⁷⁴.

İSGK "İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri" başlığını taşıyan ikinci bölümünde (m. 4-20) bulunan 17 maddeden 15'i doğrudan veya dolaylı işverenin yükümlülüklerini düzenlemektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin kapsamı belirlenirken İş K. m. 77/f. l'de "işyeri" esas alınmışken, İSGK m. 4/f. l'de "İş" esas alınmıştır. Buna göre işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini her bir işçinin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlayacak şekilde almakla yükümlüdür. Bu durumda evde iş sözleşmesine göre çalışma, tele çalışma hallerinde de işveren işin niteliği ve koşullarına göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür¹⁷⁵.

Ayrıca, işveren bu yükümlülüklerini yerine getirirken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi" başlıklı m. 7'de özel sektöre ait işyerlerinde ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bazı şartlarla işverenlere destek sağlanacağı belirtilmiştir.

¹⁷³ Tunçomağ-Centel, 130.

¹⁷⁴ Malbeği, 14.

¹⁷⁵ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1203.

Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar, 24.12.2013 tarihli Resmi Gazete¹⁷⁶ de yayımlanmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik'te açıklanmış bulunmaktadır. Buna göre; İşverenlerin Devlet desteğinden yararlanabilmeleri için işyerlerinin SGK da tescil edilmiş, yani adlarına dosya açılmış olması gerekmektedir. Destekten Türkiye genelinde ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri faydalanacaktır. Dolayısıyla uygulama “işyeri” değil, “işveren” bazında yürütülecektir. Örnek, bir işverenin bu nitelikte Erzincan'daki işyerinde 4, Sivas'taki işyerinde 3 ve Ankara'daki işyerinde de 5 işçi çalışıyorsa, çalışan sayısı 10'u aştığı için bu işyerleri hakkında Devlet desteği sağlanmayacaktır. İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilecektir. Örnek, işverenin 6, iki alt işverenin de 3'er işçi çalıştırması durumunda, çalıştırılan sayı yine 10'u aştığından, destekten yararlanılamayacaktır¹⁷⁷ (Yön. m. 4/1,2).

İşverenler bu destekten yararlanabilmeleri için öncelikle SGK'ya başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Kurum, işverenlerin yararlanacağı desteğin bedelini üçer aylık dönemler halinde hesaplayarak dönem sonundaki tutarları, takip eden ikinci ayın sonunda ilgili işverene ödeyecektir. Ancak, kuruma yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve gecikme zammı borcu bulunması halinde, destek tutarları bu borca mahsup edilecektir. Yönetmelik m. 8'e istinaden, kapsama giren işverenlerce destekten yararlanılabilmesi için aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde kuruma verilmesi şarttır. Yaptırım olarak, denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden, mahkeme ilamına istinaden çalıştırdıkları sigortalıları kuruma bildirmedikleri saptanan işverenler, yukarıda da belirtildiği gibi tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamayacak ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınacaktır (Yön. m. 6,8,9).

¹⁷⁶ RG., 24.12.2013, 28861.

¹⁷⁷ http://www.gulbenkmusavirlik.com/tr_10-dan-az-isci-calistirilan-tehlikeli-ve-cok-tehlikeli-isyerlerinde-devlet-destegi-basladi-252.html (E.T: 16.7.2014).

Yukarıda kısaca değindiğimiz hususlar doğrultusunda, İSGK ve diğer yasal dayanaklar ışığında; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri aşağıda ayrı ayrı başlıklar altında incelenecektir.

B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlamak konusunda esas yükümlülük işverene aittir. İşverenin bu yükümlülüğünün hukuki dayanakları hem özel hukuk hem de kamu hukukundan kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu iş sözleşmesinin içinde bulunan işçiyi gözetme borcunun bir parçasıdır. Özel hukuka dayanan bu yükümlülük, kamu hukuku kurallarıyla birlikte iyice güçlendirilmiştir¹⁷⁸.

İşverenin iş akdinden doğan gözetme borcu; işyerinde işçinin, yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla işvereni yükümlü kılar¹⁷⁹. Burada korunan hukuki varlık işçinin hayatı ve sağlığı yani fiziki ve ruhi vücut bütünlüğü, can ve mal güvenliğidir. Şu durumda işçinin sağlığı, can ve mal varlığını koruyucu nitelikte, işveren tarafından işyeri veya işletmede alınması gereken bu önlemlerin tümüne "iş güvenliği önlemleri" demek mümkündür. Bu önlemler teknik, hukuki ve tıbbi nitelikte olabilir ve işyeri veya işletmede yapılan işin mahiyetine göre bu önlemlerin kapsam ve içeriği değişiklik gösterebilir¹⁸⁰. Her işyeri veya işletmede işveren tarafından alınması gerekli iş güvenliği önlemleri, o işyeri veya işletmenin ekonomik, teknik ve mali özellikleri ve yapısı ile bağlantılı olup, her somut olayda işverenin koruyucu önlemleri alma borcunun kapsamı gereklilik, o andaki teknik ilerlemenin durumuna elverişlilik ve yapılan işin niteliği dikkate alınarak tespit edilmelidir¹⁸¹.

Gerek yasanın gerek de yönetmeliklerin ilgili maddelerinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün sınırı oldukça geniş bir biçimde

¹⁷⁸ Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 280 vd.

¹⁷⁹ Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, 507. Aktay-Arıcı-Kaplan, 122 vd.

¹⁸⁰ Ulusan, 90.

¹⁸¹ Aktay-Arıcı-Kaplan, 122.

çizilmiştir. Öğreti ve Yargıtay¹⁸² içtihatlarına göre, işverenin sadece mevzuatta yer alan önlemleri alması yeterli olmamakta, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilim ve tekniğin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de alması gerekmektedir¹⁸³.

İşverenin genel yükümlülüğü başlığını taşıyan İSGK m. 4/f.'e göre "*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar*". Madde hükmünden anlaşılacağı üzere, herhangi bir işveren veya işyeri arasında ayırım yapılmaksızın işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbirin alınması yükümlülüğü getirilmiştir¹⁸⁴. Alınması gereken her türlü tedbir yukarıda bahsedildiği üzere işyerinde görülen işin mahiyeti ve işyerinin niteliği dikkate alınarak tespit edilmelidir.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı gibi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İSGK m. 4/2,3). Ancak iş kazasının oluşumunda işçinin yükümlülüğünü yerine

¹⁸² "...İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; iş yerleri ve eklerinde bulunması çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğu belirtilmektedir. Burada amaçlanan, yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir." Yarg. 10. HD. T. 24.10.2011, E. 2010/6843, K. 2011/14500 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014) bkz. benzer kararlar; yargıtay'ın bir başka kararına göre: "Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların beden ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdür. Yarg. 10. HD. T. 23.5.2011, E. 2010/679, K. 2011/7340 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 23.2.2006, E. 2005/12084, K. 2006/1754 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 19.9.2011, E. 2011/8149, K. 2011/11960 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 1.12.2011, E. 2010/8217, K. 2011/16816 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 4.3.2013, E. 2012/24139, K. 2013/3835 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 23.5.2011, E. 2010/679, K. 2011/7340 (www.kazanci.com.tr, E.T: 11.12.2013); Yarg. 10. HD. T. 7.3.2000, E. 2000/1304, K. 2000/1496 Göktaş, 248-249; Yarg. 10. HD. T. 14.6.2005, E. 2005/4621, K. 2005/6463 Göktaş, 251-252.

¹⁸³ Süzek, 868.

¹⁸⁴ Kılıç, 39. Poyraz, 142.

getirmemesi, işverenin sorumluluğunu etkiler ve işçinin mütefarrık kusuru oranında ödenecek tazminattan indirim yapılır¹⁸⁵. İşverenin genel yükümlülüğü başlığını taşıyan İSGK m. 4/f.4'de işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu itibarla, işveren örneğin, sağlık ve güvenlik önlemleri için katılım payı adı altında çalışanların ücretlerinden bir kesinti yapamayacağı gibi önlem maliyetlerinin çalışanlara yansıtılması yolunda yapılacak sözleşme hükümleri de geçersiz olacaktır¹⁸⁶.

C. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin temel amacı, kişisel ve toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanmasıdır¹⁸⁷. Bu temel amaca yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş kazası ve meslek hastalığının daha kaynağında önlenmesi ve bu amaçla işçilerin bedensel ve ruhsal varlıklarına zarar verme ihtimali olan risklere karşı önlemlerin gerçekleşmeden alınmasını hedefler¹⁸⁸.

Her şeyde olduğu gibi, güvenliğin temeli de denetimdir. İnsanlar, eğitilmiş olsalar da, işlerine eğilip önem verseler de, denetlenmedikleri takdirde, bir süre sonra bu özelliklerini kaybetmektedirler. Bu nedenle bu özelliklerini canlı tutmanın yolu eğitimle birlikte denetimden geçmektedir¹⁸⁹.

İSGK'da işverenin denetleme ve bilgilendirme yükümlülüğü, İş K.'nun yürürlükten kalkan m. 77'de getirilen düzenlemeye paralel, ancak İş K.'na göre daha kapsamlı olarak hükme bağlanmıştır. İSGK m. 4/f.1,b bendi uyarınca işveren için "*işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar*" şeklinde işverene genel bir yükümlülük getirilmiştir. İşverenin bu genel yükümlülüğe aykırı davranmasının yaptırımını ilerleyen konu başlıklarında incelenecektir.

¹⁸⁵ Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 38. Centel, 12.

¹⁸⁶ Centel, 12.

¹⁸⁷ Bayram, 11.

¹⁸⁸ Arıcı, 1.

¹⁸⁹ Ural, 11.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadıklarının işverenlerce sürekli denetlenmesi gerekir¹⁹⁰. İşverenler bu görevi vekil ile de yerine getirebilirler. Her türlü koruma tedbirlerinin alınmasına rağmen işçi kendi kusuru¹⁹¹ ile kazaya uğrarsa veya kazanın meydana gelmesine sebep olursa, bu durumda kural olarak işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır¹⁹². Yargıtay'ın birçok içtihatın da, kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşkuya yer verilmeyecek biçimde saptanması gerektiği belirtilmektedir¹⁹³.

4857 sayılı İş K.'nun 25/II-ı bendi, işverene, işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle iş sözleşmesini fesih yetkisi vermektedir. Böylesine geniş yetkileri bünyesinde bulunduran işveren, işyerinde her türlü önlemi almış olsa bile yükümlülüğü sona ermeyecek, işçiler tarafından bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlenmesi gerekecektir. Örneğin, işveren işin görülmesi sırasında gerekli olan koruyucu malzemeleri işçiye temin etmekle kalmayacak, işin görülmesi sırasından korucu malzemelerin usulüne uygun olarak işçiler tarafından kullanılıp kullanılmadığını denetleyecek ve gerekirse tedbirlere riayet etmeyen işçilere disiplin cezası uygulayacaktır¹⁹⁴.

¹⁹⁰ "...İşverenin işyerinde olması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri alınmadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle..." Yarg. 10. HD. T. 24.10.2011, E. 2010/6843, K. 2011/14500 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014) bkz. benzer kararlar; "İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına göre, hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının..." Yarg. 10. HD. T. 13.6.2011, E. 2010/1015, K. 2011/8678 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 22.2.2005, E. 2004/12855, K. 2005/1645 Göktaş, 250-251.

¹⁹¹ "Gözlük verilmesine rağmen kullanmayan, kendi şahsi güvenliğini sağlamayan sigortalının kusuru, işverenin kusurundan daha fazladır." Yarg. 10. HD. T. 1.2.2000, E. 2000/284, K. 2000/381 Göktaş, 247-248.

¹⁹² Aktay-Arıncı-Kaplan, 127. Yarg. 21. HD. T. 5.4.2012, E. 2012/4196, K. 2012/5289 (www.kazanci.com.tr, E.T: 11.12.2013).

¹⁹³ Yarg. 21. HD. T. 15.12.2005, E. 2005/11315, K. 2005/13218 Göktaş, 258-259. Bkz. Benzer Kararlar; Yarg. 10. HD. T. 20.9.2010, E. 2009/4985, K. 2010/11673 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 13.2.2012, E. 2011/16515, K. 2012/2083 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 23.3.2010, E. 2008/17190, K. 2010/4177 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 21. HD. T. 27.9.2010, E. 2009/8698, K. 2010/9099 (www.kazanci.com.tr, E.T: 11.12.2013).

¹⁹⁴ "İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir... İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabilceği yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu

İşveren, çalışanların alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında tecrübeli işçiler yönünden göstereceği dikkat ve özenin daha fazlasını, çırak ve özürlü çalışanlar içinde göstermek zorundadır. Zira çırakların henüz belli bir yaşam tecrübeleri olmadığı gibi, yeterli derecede ruhi olgunluğa da erişmemiş olmaları işletme tehlikelerini yeterince tanımamalarına neden olmakta, örneğin, makinanın aniden durması, bozulması gibi beklenmedik durumlarda heyecanlanarak kazaya uğrayabilmektedirler¹⁹⁵.

Söz konusu denetimin neye, kime göre ve nasıl yapılacağı konusunda herhangi bir düzenleme yoktur. İşveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kontrolü konusunda yapılacak denetimin şekli, her işyerinin ve o iş yerinde görülen işin niteliğine, tehlike ve risk esasına göre işveren tarafından belirlenmelidir. Nitekim, uygulamada ağır ve tehlikeli işlerin görüldüğü işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığı konusunda sık sık denetim yapılmaktadır¹⁹⁶.

D. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçileri Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşyerlerinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendilerinden beklenebilecek bilgi ve deneyime genelde sahip değildirler¹⁹⁷. Bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikli rol oynamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına bakıldığında, bu kazaların ve hastalıkların meydana gelmesinde önemli bir neden de kuşkusuz işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulamamış olmalarıdır. İSGK ile tüm sorumluluk işverene verilmiş olmakla birlikte, bu sorumluluğun yanı sıra çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkılarını artırmanın en etkili yolu eğitim olduğu da

yükümlülükleri almaktan bağışık hale getiremez..." Yarg. HGK. T. 16.6.20014, E. 2004/21-365, K. 2004/369 (www.kazanci.com.tr, E.T: 11.12.2013).

¹⁹⁵ Kaplan, 48.

¹⁹⁶ Yıldırım, 24.

¹⁹⁷ Laçiner, 93.

unutulmamalıdır¹⁹⁸. Bu nedenle işçilerin yeterli eğitime sahip olmaları son derece önemlidir¹⁹⁹.

Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşebilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması zorunludur²⁰⁰. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin amacına ulaşması, çalışanların eğitilmiş olmalarına bağlıdır²⁰¹. Her ne kadar, anayasada, kanunlarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olurlarsa olsunlar, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulamamışsa kağıt üzerinde kalan temenniler olmaktan başka bir anlam taşımayacaktır²⁰². Bu nedenle, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarılı sonuçların alınması arzu ediliyorsa, başta çalışanlar olmak üzere, ilgili işveren, işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin iş güvenliği uzmanlarının, diğer sağlık personelinin, işyeri çalışan temsilcilerinin bu konuda eğitilmeleri sağlanmalıdır²⁰³.

Konunun önemini istatistiksel verilerle eşliğinde açıklamak gerekirse, ILO tarafından yapılmış bir araştırmada iş kazalarının oluşum sebeplerinin yaklaşık %88'inin tehlikeli hareketten (davranıştan), %10'nun tehlikeli durumlardan, %2'si kaçınılmaz durumlardan (sebebi bilinmeyen) kaynaklandığı tespit edilmiştir²⁰⁴. Bunun en önemli sebebi ise, işçilerin yeterli bilgiye sahip olmamasıdır. Bu konuda, işçilerin yeterli bilince ve eğitime sahip olmalarının önemi tartışılmazdır. Bu bağlamda, işçilerin işyeri sağlık ve güvenlik kurallarına uygun olmayan

¹⁹⁸ Karakoç, 277.

¹⁹⁹ "İşyerinde iş güvenliği önlemlerini alma, çalışanları eğitime tabi tutma, önlemlere uyulmasının sağlanmasına yönelik etkin bir denetim mekanizması oluşturma yetki ve yükümlülüğü işverene aittir." Yarg. 10. HD. T. 12.12.2006, E. 2006/12058, K. 2006/16341 (www.kazanci.com.tr, E.T: 11.12.2013) bkz. benzer kararlar; "...İşçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır." Yarg. 10. HD. T. 3.5.2011, E. 2010/9539, K. 2011/6523 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 9. HD. T. 12.5.2008, E. 2007/18761, K. 2008/12196 (www.legalbank.net, E.T: 20.7.2014); Yarg. 10. HD. T. 25.3.2004, E. 2004/975, K. 2003/2386 Gökteş, 249-250.

²⁰⁰ Süzek, 870.

²⁰¹ Ekmekçi, 100-101.

²⁰² Süzek, 870.

²⁰³ Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, 511. Süzek, İşçilerin Hakları, 611.

²⁰⁴ [http://prezi.com/qpljlo_rxbks/copy-of-burkan-nakliyat-is-saglg-ve-is-guvenligi-temel-egitimi\(E.T:25.7.2014\).](http://prezi.com/qpljlo_rxbks/copy-of-burkan-nakliyat-is-saglg-ve-is-guvenligi-temel-egitimi(E.T:25.7.2014).) www.isguygulama.com/mev/isguygulama-ozet.pdf (E.T:25.7.2014).

davranışlar sergilemesi sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında eğitimin eksikliği büyük bir rol oynamaktadır²⁰⁵.

Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin yeterli bilgi ve bilinç düzeyine ulaşması için işverene eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. İSGK'nun yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kalkan İş K. m. 77/f.2'ye göre, işverenler " *...işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda*" idi. Fıkranın devamında ise, yapılacak eğitimin usul ve esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayacağı yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir²⁰⁶. Bugünkü yasal düzenlemeye göre de, işverenler " *Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması...*" (İSGK m. 4/1, a) konusunda yükümlülükleri devam etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mülga olan maddeleri içeren İş K. ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni hükümler içeren İSGK özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok maddesinde, ayrıntıların, yönetmeliklerle düzenleneceği ifade edilmiştir. Söz konusu yeni yönetmelikler, gelişmiş batılı ülkelerin kuralları esas alınarak düzenlenmiş, üretimde kullanılacak malzemeden, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin tabanının niteliğine kadar ayrıntılı hükümler içermektedir. Bu kadar çok ayrıntılı düzenlemenin kısa süre içerisinde çıkarılabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle bu yönetmelikler, Avrupa Birliği direktiflerinin birebir tercüme edilmesi sonucu oluşmuştur. Bu savı doğrular biçimde, yönetmeliklerde de; "İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı" başlıklı maddeler konularak hangi yönergenin esas alındığı belirtilmiştir²⁰⁷.

Bu hükme dayanarak söz konusu esas ve usuller Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te²⁰⁸ detaylı olarak düzenlenmiştir. Ancak İSGK yürürlüğe girmesine binaen yeni Çalışanların İş

²⁰⁵ Bacak, 67.

²⁰⁶ Malbeği, 17.

²⁰⁷ Tuncay, 43 vd. Cılgı, 110.

²⁰⁸ RG., 7.4.2004, 25426.

Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²⁰⁹ yayım tarihi olan 15.5.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Yeni Yönetmeliğin geçici 1. maddesinde yeni Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce 16. madde ile yürürlükten kaldırılan Yönetmelik kapsamında verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri geçerli sayılacağı belirtilmiştir. Yeni yönetmeliğin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri İSGK'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri ile birlikte incelenecektir.

İSGK da çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimini iki ayrı madde halinde düzenlemiştir²¹⁰. İşverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işçilerin bilgilendirme konusunda da birçok görevler yüklemiştir. Çalışanların bilgilendirilmesi başlıklı m. 16/f.1 göre; İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirmekle yükümlüdür. Ayrıca işverenin ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirmesi de gereklidir (İSGK m. 16/2,a).

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü kendi işçilerine karşı olduğu kadar alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi kapsamında kendi işyerinde çalışan başka işverenin işçilerine, kamu görevleri nedeniyle işyerinde çalışanların işverenlerine karşı da söz konusu olmaktadır²¹¹. Yasa işverene, sadece işyerinde çalışanlara değil, başka işyerlerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelenlerin yukarıda belirtilen İSGK m. 16/f.1'deki bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verme yükümlülüğü getirmiştir (İSGK m. 16/2,b). Ancak işverenin bu yükümlülüğü doğrudan işçilere karşı değildir; işveren, bu çalışanların bilgilendirme yükümlülüğü kapsamındaki bilgileri

²⁰⁹ RG., 15.5.2013, 28648.

²¹⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1205.

²¹¹ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1205. Caniklioğlu, 66-67.

almasını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermek yükümlülüğü altındadır²¹².

Diğer yandan yasa işverene iş sağlığı ve güvenliğinin ilgilendiren tüm belge ve verilere çalışanların ulaşmasını sağlama yükümlülüğü de getirmiştir. İSGK 16/f.2,c bendine göre, işveren risk değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamakla yükümlüdür.

İSGK m. 17/f.1 ve adı geçen Yönetmelik m. 6/f.1 maddeleri uyarınca işveren, çalışanların asgari yönetmelik Ek-1'de²¹³ belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk sadece asıl işverenin sorumluluğu değildir. Geçici iş ilişkisi kurulan işverende, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler çalışanın işverenle hukuki ilişkisinin niteliği dikkate alınarak sözleşmesinin türüne (örneğin kısmi süreli sözleşme), az tehlikeli bir işyerinde (örneğin, büro işi) bakılmaksızın tüm çalışanlara verilir²¹⁴.

İşveren, çalışan işyerinde çalışmaya başlamadan önce, yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma önlemlerini içeren konularda öncelikle olarak eğitilmesini sağlar (İSGK m. 17/1, Yön. m. 6/2). İşin devamı süresince, yönetmelik Ek-1'de²¹⁵ yer alan konuları içeren eğitimler değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğinde belirtilen çok tehlikeli işyerlerinde yılda en az bir, tehlikeli

²¹² Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1205.

²¹³ EK-1 EĞİTİM KONULARI VE EĞİTİCİ TABLOSU 1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ç) İşyeri temizliği ve düzeni, d) Ergonomi, e) Güvenlik ve sağlık işaretleri, f) Kişisel koruyucu donanım kullanımı. 2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik risk etmenleri, ç) İlk yardım ve kurtarma. 3. Teknik konular a) Kimyasal ve fiziksel risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri, g) Kaza ve yaralanma sebepleri ile korunma prensipleri ve tekniklerinin uygulanması. ğ) İş hijyeni.

²¹⁴ Caniklioğlu, 69.

²¹⁵ 202 Numaralı Dipnottaki Tablo.

işyerlerinde iki yılda en az bir, az tehlikeli işlerde en az üç yılda bir kez tekrarlanır (İSGK m. 17/1, Yön. m. 6/4). Yönetmelik m. 11 ise her çalışan için eğitimlerin en az kaç saat süreceği belirtilmiştir.

Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir (İSGK m. 17/1, Yön. m. 6/3). Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeydiler çalıştırılmaz (İSGK m. 17/3). Yine tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; başka işyerlerinden çalışmak üzere gelenler de, yapacakları işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve eğitimin alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılamaz (İSGK m. 17/5). Bu konuda mesleki eğitimin ayrıntıları 13.7.2013 tarihinde çıkarılan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik²¹⁶te düzenlenmiştir. İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir (Yön. m. 7).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ek eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir nedenle altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitiminin verilmesi gerekir (İSGK m. 17/4).

Geçici (iş ilişkisi kurulan) işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (İSGK m. 17/6). Alt işveren ilişkisi, kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden asıl işverenle birlikte sorumludur (Yön. m. 5/3).

Çalışanlar, uygulamaya konulan iş sağlığı güvenliği eğitimlerine katılmak, eğitimlerde edindikleri bilgileri yaptıkları işlerde uygulamak ve bu konudaki talimatlara uymak durumundadırlar (Yön. m.9). Eğitimlerin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalış süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin

²¹⁶ RG., 13.7.2013, 28706.

haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (İSGK m. 17/7, Yön. m. 8).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te ayrıca Eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar (İSGK m. 13), iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlanma hazırlanması (İSGK m. 10), eğitimin temel prensipleri (İSGK m. 12), eğitim verilecek mekanın niteliği (İSGK m. 14), eğitimlerin belgelendirilmesi (İSGK m. 15) konularında ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır.

E. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerini Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

İşçilerin, çalıştıkları işyerinde alınan kararların dışında tutulmaları tarafların birbirlerine karşı yabancılaşmasına neden olacağı gibi o işyeri de verimliliği ve üretim kalitesini de düşürecektir. Bu ve benzer olumsuzlukları gidermek amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı danışma kurulları oluşturularak işçilerin yönetime katılmaları amaçlanmıştır²¹⁷. İşçilerin yönetime katılmalarındaki maksat işçilerin üretim faaliyetlerine ilişkin kararların alınmasında, uygulanmasında ve denetiminde söz sahibi olmalarını ve önemsendiklerini göstermektir.

İşçilerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında katılımlarının sağlanması önem arz etmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azalabilmesi için işçilerin kanun ve yönetmelikte belirtilen kurullara ve işveren tarafından verilen eğitimlere katılımlarının sağlanması şarttır. Böyle bir durum üretimi ve verimliliği doğrudan etkileyecek, olumlu gelişmeler sağlanması halinde işçi işveren arasında çalışma barışını gerçekleştirecektir²¹⁸.

İş sağlığı ve güvenliği konularında, korumanın süjesini oluşturan işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması etkili bir koruma ve önleme

²¹⁷ Kamil, 70.

²¹⁸ Özbek, 61.

için son derece önemlidir²¹⁹. Ülkemiz tarafından 7.1.2004 tarih ve 5038 sayılı kanunla onaylanması kabul edilen, İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 sayılı İLO sözleşmesinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin çalışmalarda işverenle işbirliği yapacağı kabul edilmiştir (m. 19). Ayrıca, İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/ 391/EEC sayılı Konsey Direktifinin 1. maddesinde bu direktifin amacının, işyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almak olduğu ifade edildikten sonra, bu nedenle içerdiği prensipler arasında yönetime katılmada sayılmıştır²²⁰.

Bu düzenlemeler sonucunda, Türkiye de 7.4.2007 tarihinde Resmi Gazete²²¹ de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te işyerlerinde oluşturulması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurulunda, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, açık oyla seçilecek işçi temsilcisi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin bulunmasını zorunlu kılmıştır. Ancak bahsi geçen yönetmelik Danıştay tarafından iptal edilmiştir. İptal edilen Yönetmelikte, işverenin, 11. maddede belirtildiği şekilde iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme hakkı tanımak, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Kanımca da, iptal edilen Yönetmeliğin 11. maddesinde belirtilen, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerinin görüşlerini alma, işçilerinin katılımlarını sağlama hakkı geçte olsa aşağıdaki paragrafta detaylı olarak açıklanacağı gibi İSGK'da düzenlenmesi iş sağlığı ve güvenliği bakımından yerinde bir düzenleme olmuştur.

İSGK, İş K.'nda yer almayan, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin bir düzenleme getirilmiştir (İSGK m. 18). Bahsi geçen madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, madde ile getirilen yükümlülüklerle çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri konusunda görüşlerini açıklama ve işveren tarafından uygulanacak olan önleyici tedbirlerin

²¹⁹ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1207.

²²⁰ Aktay-Arıci-Kaplan, 129.

²²¹ RG., 7.4.2007, 25426.

iyileştirilmesi için öneride bulunmasının sağlanması amaçlanmıştır (gerekçe m. 14).

Getirilen düzenlemeyle birlikte işveren çalışanların veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcisinin yoksa çalışan temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerinin alınmasını, teklif getirme hakkının tanınmasını ve bu konulara ilişkin katılımlarını sağlamakla yükümlüdür (İSGK m. 18/1,a). İşveren yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamının ve çalışma şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınmasını sağlayacaktır (İSGK m. 18/1,b). Böylece sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve alman tedbirlerin çalışanlarca benimsenmesi ve çalışanların işletmeye bağlılığı da sağlanmış olacaktır²²².

İşveren, işyerinde görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için görevlendirilecek kişiler ve risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gerekli koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve gerekli koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesinde destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlamak zorundadır (İSGK m. 18/2,a,b).

Diğer taraftan işveren sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışana verilecek eğitimin planlanması konularında da, önceden destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin görüşlerini alır (İSGK m. 18/2,c,ç,d). Amaç, iş ve işyeriyle ilgili her konuda çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini korumaktır²²³.

Ayrıca, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz (İSGK m. 18/3).

²²² Aktay-Arıci-Kaplan, 129.

²²³ Aktay-Arıci-Kaplan, 129-130.

Unutulmamalıdır ki, işyerinde katılımın ve işbirliğinin gerçekleştirildiği, gereklerinin yerine getirildiği oranda iş sağlığı ve güvenliği alanında başarıya ulaşılabilecektir; çünkü "*önleme işyerinde başlar*"²²⁴.

F. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Konuya giriş yapmadan önce, genellikle toplumda karıştırılan tehlike ve risk kavramlarının anlamsal açıdan aynı anlamı taşımadıklarını açıklamak gerekmektedir.

Tehlike, büyük zarara veya yok olmaya yol açabilecek durumu ya da gerçekleşme ihtimali bulunan fakat istenmeyen durumu ifade etmektedir. Başka bir deyişle, bir tehdit oluşturan bir şeyin, bir kimsenin varlığını ya da durumunu tehdit eden ya da kaygı uyandıran şey, çekince olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanım ise, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 1950 yılında yapılmış olup, tanımda tehlikeyi; bir nesne ya da belli koşulların, etkenlerin insan sağlığı ve çevre için olumsuzluk içermesi şeklinde tanımlamıştır²²⁵. Kısaca tehlike, çalışma ortamındaki herhangi bir unsurun zarar verme potansiyeli olarak tanımlanabilir.

Risk ise, "*Tehlikelerden kaynaklanan bir olayın meydana gelme ihtimali ile zarar verme derecesinin sentezidir*" şeklinde tanımlanmıştır²²⁶. Başka bir tanımda risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir²²⁷. Kısaca risk, tehlike durumundaki zararın gerçekleşmesi, meydana gelmesi şeklinde tanımlanabilir.

Yukarıda ki, tanımlardan da anlaşılacağı üzere, her iki kavramda bir birinden farklı anlamlar taşımaktadır. Konuya ilişkin örneklerde de farklılık daha net ortaya çıkmaktadır. Örneğin, inşaat işçisinin yüksek bir platformda çalışmak potansiyel bir tehlikedir. Bu işçinin iskeleden düşme ihtimali ile düşmeden

²²⁴ Süzek, İşçilerin Hakları, 613-614.

²²⁵ <http://www.isgcevre.com/page.aspx?id=446> (E.T:17.7.2014).

²²⁶ Ulubey, 167.

²²⁷ İnciroğlu, 129.

oluşabilecek zarar şiddetinin bileşkesi ise risktir²²⁸. Diğer bir örnek ise; denizde köpek balığının bulunduğunu varsayalım, eğer denizde değilsek bu köpek balığı bizim için bir tehlike değildir. Ama bir olasılıkla denize girmeniz gerekiyorsa işte o zaman o köpek balığı bizim için tehlike oluşturuyor demektir²²⁹.

Risk, İSGK m. 3/f.1,o bendinde, "Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir" şeklinde tanımlanmıştır.

Risk değerlendirmesi İSGK m. 3/f.1,ö bendinde, "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları" şeklinde tanımlanmıştır. Risk değerlendirmesine ilişkin bir başka tanım da, "bir madde, bir faaliyet, bir tabiat olayından dolayı ortaya çıkan ters veya yan etkinin bilimsel bir yol ile değerlendirme işlemi" şeklindedir²³⁰.

İş sağlığı ve güvenliği alanında risklerin değerlendirilmesi konusu, ülkemizin yeni tanıştığı ve adapte olamaya çalıştığı bir kavramdır. Buna rağmen konu Avrupa hukuk sistemlerinde olgunlaşmış ve oturmuş durumdadır. Fakat bu konuda önemli aşama kaydeden Avrupa'da bile Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, 2008 yılından itibaren risk değerlendirme kampanyaları düzenlemekte olup, bu faaliyetlerle güdülen amaç, risk değerlendirmesini tüm yönleriyle ele alabilmek, işyerlerinde nelerin zarar verdiğini ve bunların nasıl engellenebileceğini sistematik bir biçimde analiz etmektir²³¹.

Ülkemizde de, risk değerlendirmesi kavramı ve buna ilişkin iş ve işlemlere İSGK özel bir önem atfetmiş, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak aynı kanunun 4. maddesiyle işverenin genel yükümlülükleri arasında sayılmış ve bu konu hakkın da 10. madde ile bir takım ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir²³².

²²⁸ İnciroğlu, 129.

²²⁹ <http://www.isgcevre.com/page.aspx?id=446> (E.T:17.7.2014).

²³⁰ Şardan, 22.

²³¹ Akın, 99.

²³² Öcal, 241.

Yine bu konuda Resmi Gazete²³³ de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" çıkarılmıştır.

Risk değerlendirmesi, kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi ve bunların önlenmesine yönelik bir faaliyet olduğundan²³⁴ iyi bir risk değerlendirilmesinin yapılması, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ciddi bir şekilde azaltacağından tüm işyerlerinin gerek kanun gerekse yönetmelik de belirtilen şekilde risk değerlendirmesi yapmaları veya yaptırmaları gerekmektedir²³⁵. Risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu İSGK m. 2/f.2'de belirtilen istisnalar dışındaki işçi çalıştırılan her yeri kapsayacağı belirtilmektedir.

Konunun taşıdığı önem dikkate alınarak İSGK da, risk değerlendirmesi m. 10'da ayrıca düzenlemiştir. Buna göre işveren, risk değerlendirmesi yapılırken, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır (İSGK m. 10/1,a,b,c,ç). Risk değerlendirmesi sonucunda, işveren alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ve kullanılması gerekli koruyucu donanım ve ekipmanı belirler (İSGK m. 10/2). Diğer taraftan, işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin, çalışma şekilleri, üretim yöntemleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilecek nitelikte olması gerekir (İSGK m. 10/3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin ikinci bölümünün, işveren yükümlülüğünü düzenleyen 5. maddesine göre işverenler, çalışma ortamının çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak zorundadır. Ayrıca risk değerlendirmesi yapılmış veya yaptırılmış olması işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü

²³³ RG., 29.12.2012, 28512.

²³⁴ Alpagut, Risk Değerlendirmesi, 28.

²³⁵ Kurt, 106.

ortadan kaldırmayacaktır. Yine işverenler risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilere risk değerlendirmesi ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi de temin etmekte yükümlüdür.

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından yerine getirilecektir (Yön. m. 6). Bu ekip; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ile işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşacaktır.

Bunun dışında işverenin ihtiyaç halinde bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alması da olanaklı kılınmıştır. Yine bu iş ve işlemlerin koordinasyonunun işveren veya işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi tarafından sağlanabilecektir (Yön. m. 6/2).

Aynı madde uyarınca işverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekan ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılayacaklar; bu kişilerin hak ve yetkileri görevlerini yürütmeleri sebebiyle kısıtlayamayacaklar ve bu çalışmalarda görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri koruyacak ve gizli tutacaklardır (Yön. m. 6/3,4,5). Ayrıca, konuyla ilgili olarak aynı yönetmeliğe; *“6 ncı madde uyarınca oluşturulacak risk değerlendirmesi ekibinde, mezkûr maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılanların bulundurulma zorunluluğu Kanununun 38 inci maddesinde belirtilen sürelerle uygun olarak aranır.”* şeklinde geçici bir madde konulmuştur.

İSGK'nun “Yürürlük” başlıklı söz konusu 38 inci maddesinde ise işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma veya görevlendirme zorunluluğunun, yukarıda da bahsettiğim üzere; Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde, diğer

işyerleri yani 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için ise 30/12/2012 tarihinde, başlayacaktır.

İSGK m. 10/f.4 gereğince işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli inceleme, araştırma, ölçüm ve kontrolün yapılmasını sağlar. Bu bağlamda işyerinde yapılacak risk değerlendirmesinin bütün aşamaları, yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Yön. m. 7). Risk değerlendirmesi, tüm işyerleri için tasarım ve kuruluş aşamasından başlamak üzere, tehlikelerin tanımlanması (Yön. m. 8), risklerin belirlenmesi ve analizi (Yön. m. 9), risklerin kontrolü ve bertaraf edilmesi tedbirlerinin kararlaştırılması (Yön. m. 10), risk değerlendirmesinin dokümente edilmesi (Yön. m. 11) aşamaları izlenerek gerçekleştirilir²³⁶. Ayrıca, işverenler risk değerlendirilmesi çalışmalarında Yönetmeliğin m. 17'ye uygun olarak hazırlanman ve bakanlıkça yayımlanan risk değerlendirilmesi rehberinden de yararlanabilecektir. Söz konusu rehberler işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı göz önüne alınarak; sektör, meslek veya yapılan işlere özgü olabilecektir.

Yönetmeliğin m. 12/f.1 göre, yapılmış olan risk değerlendirmesi, tehlike sınıfına göre, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. Ayrıca işyerinde Yönetmeliğin m. 12/f.2 belirtilen yeni risklerin ve değişikliklerin ortaya çıkması halinde risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi gerekir.

İSGK m. 29 gereğince büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanan işyerlerinde; bu belge ve raporlarda değerlendirilmiş riskler, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre yapılacak risk değerlendirmesinde dikkate alınarak kullanılacaktır (Yön. m. 13). Ayrıca, daha sonra görüleceği gibi çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş

²³⁶ Süzek, 875.

durdurulur (İSGK m. 25/1). İşyerlerinde işin durdurulması aşağıdaki konu başlıklarında detaylı olarak incelenecektir.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılır²³⁷. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını koordinasyon içinde yürütür, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini saptanan riskler konusunda bilgilendirir. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür. Yönetim uyarılara uymayan işverenleri bakanlığa bildirir (Yön. m. 14/1.2).

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde risk değerlendirilmesinin nasıl yapılacağı Yönetmelik m.15’de düzenlenmiştir. Bahsi geçen maddeye göre, bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde, her alt işveren yürüttüğü işle ilgili olarak gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır. Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır. Asıl işveren, alt işverenle yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmalarını koordine eder. Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren, bu çalışmaları kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

Diğer taraftan işyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir (Yön. m. 16).

Risk değerlendirmesi kavramı ilk defa hukukumuzda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile girmiş olsa da Danıştay 10. Dairesinin, T. 16.5.2006 ve E. 2004/1942 - K. 2006/3007 sayılı kararıyla bu yönetmeliğin iptali, işverene yüklenen önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi yükümünün

²³⁷ Akın, Taslak Üzerine Bir Değerlendirme, 41.

hayata geçirilmesini engellemiştir²³⁸. Kanımca, İSGK'na uyumlu olarak çıkarılan yeni yönetmelik ve devletinde denetim mekanizmasını tam ve düzenli bir şekilde kullanmasıyla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları da ciddi bir şekilde azalacaktır.

G. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü

Çalışanların gerek işe girişlerinde gerek işin devamı süresince sağlık gözetimine (muayenesine) tabi tutulması ve yapacakları işin bedensel ve ruhsal durumlarına uygun olması iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır²³⁹.

İSGK m. 15'de işverene, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine karşı gözetim yükümlülüğü getirilmiştir. Bu çerçevede kanun koyucu işverene bazı hallerde sağlık muayenesini sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. İSGK m. 15/f.1,b bendi hükmüne göre çalışanların, işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesinin yapılması gerekmektedir. Ancak, madde metninden de anlaşılacağı üzere, çalışanın, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık sorunları nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmasından sonra iş dönüşünde işverence sağlık muayenesi yaptırılması, çalışanın inisiyatifine bırakılmış olması, bu hükmü soyut kılmaktadır²⁴⁰. Çalışanın işyeri ile ilgisi bulunmayan hastalıkları, salt çalışanın arzusu üzerine işverenin yükümlülüğüne tabi tutulması uygulamada çalışan tarafından bu hakkın kötüye kullanımına sebep olabilmektedir²⁴¹.

²³⁸ Malbeleş, 20.

²³⁹ Caniklioğlu, 57. Alpagut, 36-37. Bayram, Kanun Tasarı Taslağı, 55.

²⁴⁰ Laçiner, 91.

²⁴¹ Alpagut, Risk Değerlendirmesi, 36-37.

İşveren, hiçbir şekilde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak işçileri, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamaz (İSGK m. 15/2). Kanun koyucunun böylesi bir düzenlemeye yer vermesi akla uygun gelmemektedir²⁴². Çünkü, aynı maddenin 1. fıkrasında işe girişte çalışanların sağlık muayenesine tabi tutulacağı belirtilmiş, daha sonraki fıkrada ise tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar bakımından işe uygun olduklarını belirtilen sağlık raporlarının bulunması aranmıştır. Her iki düzenleme, birlikte değerlendirildiğinde çelişkilidir. Çalışanların işe başlarken sağlık muayenesi olması bir zorunluluk teşkil etmezken iken tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak işçiler bakımından sağlık muayenesi ve sağlık raporu zorunlu tutulması mantıklı değildir. Kanaatimce, bu düzenlemelere göre az tehlikeli sınıf da yer alan işlerde işçilerin sağlık raporları almasının gereksiz olduğu anlamı çıkmaktadır.

Kanuna göre alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimi tarafından verileceği belirtilmiştir. Bu raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hastanelere yapılır, hastanelerce verilen kararlar kesindir (İSGK m. 15/3).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanacak olup, işveren tarafından karşılanan giderler çalışana yansıtılamaz (İSGK m. 15/4). Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel yaşamının gizliliği ve itibarının korunması bakımından sağlık bilgileri gizli tutulur (İSGK m. 15/5).

H. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

İSGK'dan önce iş kazalarının SGK'na bildirilmemesi halinde herhangi bir para cezası ve yaptırım uygulanmıyordu. Sadece bildirim geç yapılmasından

²⁴² Malbeği, 24.

kaynaklanan nedenlerle sigortalı mağduriyeti varsa, bundan işveren sorumlu oluyordu²⁴³. Buda, işverenlerce uygulamanın kötüye kullanılmasına sebep oluyordu.

Bu eksik düzenleme, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenlere iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü getirmiştir (İSGK m. 14/1,a). Bu kayıtlar işverene işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda bilgi verecek, bu sayede alınması gereken önlemleri alınabilecektir. Ayrıca, yasanın gerekçesinde de ifade edildiği gibi, iş kazalarının alınmayan önlemler nedeniyle mi yoksa çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması nedeniyle mi meydana geldiğini saptayabilecek ve buna uygun politikalar ortaya konabilecektir²⁴⁴.

İşveren sadece meydana gelen iş kazalarının değil çalışanı zarara uğratabilecek ya da işyeri veya iş ekipmanını zarara uğratan veya uğratabilecek olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemekle yükümlüdür (İSGK m. 14/1,b). Bu sayede işveren, işyerini veya iş ekipmanını zarara uğratan veya uğratabilecek ve çalışanı henüz iş kazası meydana gelmemiş olsa da zarara uğratabilecek ve iş kazalarının habercisi olabilecek bu olayları değerlendirerek gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilecektir²⁴⁵.

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü içinde; sağlık hizmet sunucuları ile işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek zorundadır²⁴⁶ (İSGK m. 14/2,a,b). İş kazasının meydana geldiği gün ile tatil günleri üç iş günlük süreye dahil edilmez²⁴⁷.

İSGK'na göre, işyeri hekimi veya sağlık hizmet sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına sevk eder (İSGK m. 14/3). Sağlık

²⁴³ Orhan, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı, 39-40.

²⁴⁴ Süzek, 879.

²⁴⁵ Süzek, 879.

²⁴⁶ Caniklioğlu, 63-65.

²⁴⁷ Süzek, 878.

hizmet sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK'na bildirmeleri gerekir (İSGK m. 14/4). Ayrıca, m. 14'ün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecektir (İSGK m. 14/4).

I. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım Yapma ve Tahliye Yükümlülüğü

İSGK da yangın, ilk yardım ve benzeri acil durumlar için işverenlere gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

İSGK m. 11 ve İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m. 5'e göre; işveren çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyerek, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacak ve gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak acil durum planlarını hazırlayacaktır. Bunun yanında işveren acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirecek, araç ve gereçleri sağlayacaktır. Bu kişilere gerekli eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamak da işverenin yükümlülüğündedir. İşveren işyerinde acil durumların önlenmesi için gerekli önlemleri almak yanında acil durumlara müdahale konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapacaktır²⁴⁸.

²⁴⁸ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1209.

Bu konunun ayrıntılarını düzenleyen İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik²⁴⁹ Resmi Gazete de yayımlanarak 18.6.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin 1. maddesinde yönetmeliğin amacından bahsetmiş olup, işyerlerinde acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yapılması gereken çalışmalar ile bu durumların güvenli olarak yönetilmesi ve bu konularda görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi ile ilgili usul ve esasları düzenleneceği belirtilmiştir. Bahsi geçen yönetmelik 22 madde olarak düzenlenmiş olup, yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütecektir (Yön. m. 22).

İSGK m. 12 ve Yön. m. 10 göre işveren ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Tehlikenin devam etmesi halinde, acil durumlara müdahale için İSGK m. 11/f.1,c bendine göre görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan zorunluluk olmadıkça işlerine devam etmelerini isteyemez²⁵⁰. Ayrıca, işveren, 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 işçilerin müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulmayacaklardır (İSGK m. 12/2). İşveren, işyerlerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler almak zorundadır. İşveren, acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri oluşturulurken çalışanlar dışında müşteri, ziyaretçi gibi işyerinde bulunması muhtemel diğer kişiler de göz önünde bulundurmak zorundadır (Yön. m. 10/4,6).

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda ise, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde

²⁴⁹ RG., 18.6.2013, 28681.

²⁵⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1209.

bulundurularak acil durum planı işverenlerce tüm seçenekler göz önünde bulundurularak ortaklaşa hazırlanır. Ayrıca, birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin işyerlerince hazırlanan acil durum planlarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülecektir (Yön. m. 17/1,2).

Diğer bir konuda, Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde acil durum planları nasıl yapılacaktır? Böyle bir durumda, işyerinde bir veya daha fazla alt işveren var ise acil durum planlarının hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenler sorumlu olacaktır (Yön. m. 18).

İ. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

İSGK, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi yerine, iş sağlığı ve güvenliği bakımından benzer fonksiyonları icra edecek çalışan temsilcisi kavramına yer vermiş ve ayrıca tanımlamıştır²⁵¹.

İSGK m. 3/f.,c bendine göre çalışan temsilcisi, "*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan*" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, aynı maddenin ç bendine göre de destek elemanı "*Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi*" olarak tanımlanmıştır.

Yine bu konu hakkında Resmi Gazete²⁵² de "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" yayımlanmıştır.

²⁵¹ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1248.

²⁵² RG., 29.8.2013, 28750.

Tebliğe göre, çalışanın, çalışan temsilcisi olabilmesi için, kanunen birtakım niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu nitelikler, a) çalışanın İşyerinin tam süreli daimi çalışmanı olması, b) en az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması, c) en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması gerekmektedir. Ancak belirli süreli veya geçici işlerde a) ve b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde c) bendi hükümleri uygulanmayacaktır. Ayrıca, yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde a, b, c bentlerinde sayılan nitelikler aranmaz (Teb. m. 6).

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan çalışmalara katılma (İSGK m. 18), teklif getirme, gerekli tedbirlerin alınmasını isteme gibi konularda çalışanları temsil etmek üzere, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını dikkate alarak dengeli dağılıma özen göstermek suretiyle, çalışanlar arasında yapılacak seçimle, seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi atar (İSGK m. 20/1, Teb. m. 5/1a).

İşverenler, işyerinde tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverende gerekli tedbirlerin alınmasını isteme yetkisine sahip olacak sayıda iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi görevlendirmek zorundadır.

Çalışan temsilcisi, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, iki ile elli arasında çalışanın bulunduğu işyerlerinde bir, ellibir ile yüz arasında çalışanın bulunduğu işyerlerinde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanın bulunduğu işyerlerinde üç, beşyüzbir ile bin arasında çalışanın bulunduğu işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanın bulunan işyerlerinde beş, ikibinbir ve üzeri çalışanın bulunduğu işyerlerinde altı çalışan temsilcisi görevlendirilir (İSGK m. 20/1,a,b,c,d,e, Teb. m.7). Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde, çalışan temsilcileri arasından yapılacak seçimle baş temsilci belirlenir. Oyların eşit olması halinde ise, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenecektir (İSGK m. 20/2, Teb. m. 8/7).

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m. 20/3, Teb. m. 9/1). Böylece, hem risk bazlı yaklaşıma göre işyerinde mevcut problemlerin bizzat bu problemlerle karşılaşanlar tarafından dile getirilmesinin önü açılmış olacak, hem de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime aktif katılımlarının sağlanmasıyla çalışma barışının sağlanmasına destek olunmuş olacaktır²⁵³.

Gerek çalışan temsilcilerinin, gerek destek elemanlarının görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz ve kendilerine işveren tarafından görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri için gerekli imkanlar sağlanmak zorundadır (İSGK m. 18/3, 20/4, Teb. m. 9/2). Çalışan temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğunu tespit eder veya teftiş sırasında bu durumu ortaya çıkarırlarsa, eksikliklerin giderilmesi için yetkili makamlara başvurabilirler. Yukarıda bahsedildiği üzere, işverenler bu veya benzer durumlardan dolayı çalışan temsilcilerinin haklarını kısıtlayamazlar.

Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmak zorundadır. (Teb. m. 9/3). Çalışan temsilcilerinin eğitim esasları, 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre belirlenir. Ayrıca, çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde kurul üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi de sağlanabilir (Teb. m. 11/1,2). İşyerinde ilgili kanunlar gereğince yetkili sendika bulunuyorsa, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilecektir (İSGK m. 20/5).

²⁵³ Aktay-Arııcı-Kaplan, 130.

K. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonu (Birimleri) Oluşturma Yükümlülüğü

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

a. Genel Olarak

İş sağlığı güvenliği konusunda alınabilecek tüm önlemler içinde belki de en önemlisi işyerinin iş güvenliği konusunda iyi bir şekilde örgütlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliği literatüründe isabetli bir özdeyiş vardır: "*önleme iş yerinden başlar*"²⁵⁴. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla tarihsel süreç içinde, işyeri dışında ve işyeri düzeyinde olmak üzere farklı organlardan oluşan 'iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu' meydana getirilmiştir²⁵⁵.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin bir örgütlenme ve iş denetim sağlayan işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarı sağlamaları normaldir²⁵⁶. Bu konuda yapılan gözlemler, bu örgütü gerektiği şekilde kuran ve işyerinde bir iş güvenliği geleneği yaratan işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede başarılı olacağını ortaya koymaktadır²⁵⁷.

İşverenin en önemli yükümlülüklerinden biri işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliği (dış) denetiminin yetersizliği ancak işyeri örgütünün iş güvenliği konusundaki çabaları ve iç denetimlerle giderilebilir²⁵⁸.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma konusunda esas sorumluluk daha öncede bahsettiğim üzere işverene düşmektedir. İşveren,

²⁵⁴ Süzek, İşçilerin Hakları, 613-614. Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, 513.

²⁵⁵ Güzel, İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, 21.

²⁵⁶ Güzel, İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, 22.

²⁵⁷ Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, 513.

²⁵⁸ Süzek, İşçi Sağlığı 30-33. Süzek, 878. Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 6.

konunun önemini göz önünde bulundurarak gereken tedbirleri almak ve işyeri örgütlenmesini sağlamak zorundadır²⁵⁹.

İSGK bakımından da iş sağlığı ve güvenliği kurulu bir danışma organı niteliğinde değildir. İSGK da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulayacağı (İSGK m. 22/1), bu yükümlülüklerine uymaması halinde de idari para cezası ile karşılaşacağı belirtilmiştir (İSGK m. 26/1,i)²⁶⁰.

Aşağıda işverenlerin İSGK ve konuya ilişkin ilgi yönetmeliklerle getirilen, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birimleri oluşturma yükümlülüğü, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı istihdam etme ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerinden bahsedilecektir.

b. Kurulma Koşulları

İSGK m. 22’de getirilen düzenlemeye göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturulacağı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulayacağı öngörülmüştür (İSGK m. 22/1). Bu kurulları ayrıntılı olarak düzenleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik²⁶¹ Resmi Gazete de 18.1.2013 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İSGK önemli bir değişikliğe giderek, 4857 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak söz konusu kurulların kurulması için yapılan işin sanayiden sayılan iş olması koşulu aranmamıştır. Bu nedenle, artık sanayi işi yapan işverenlerin dışında ticari veya tarım ve orman işlerinden sayılan işleri yapan işverenler ya da kamu kesimi işverenleri diğer deyişle elli ve daha fazla çalışanı bulunan tüm

²⁵⁹ Özbek, 71.

²⁶⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1238.

²⁶¹ RG.,18.1.2013, 28532.

işyerleri bu kurulları oluşturmak zorundadır²⁶². Kısacası getirilen yeni düzenleme ile İSGK m. 37 ile yürürlükten kaldırılan, İş K. m. 80 yer alan işyerinin sanayiden sayılması koşulu kaldırılmıştır.

İSGK diğer değişiklik ise, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı şekilde, İSGK m. 22/1'de kurul oluşturulması için elli ve daha fazla çalışanın bulunması koşulunun "devamlı" bir nitelik taşıması hükmüne yer verilmemesidir. Bu durumda söz konusu hükmü "işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması" olarak değil, genel olarak işin ve işyerinin niteliği bakımından elli ve daha fazla işçinin bulunması gerektiği şeklinde anlamak daha uygun olacaktır²⁶³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 5/f.1'e göre, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde iş sağlığı ve güvenliği kurulları her bir işyerinde ayrı ayrı kurulacağı belirtilmiştir. Ayrıca ihtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişi yönetmelik m. 5/f.2'de yer alan usule uygun olarak işverence sağlanacaktır.

c. Kurulun Oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 6'ya göre bu kurullar, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur. Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde kurul sekreteryası, insan kaynakları, personel,

²⁶² Süzek, 881. Aktay-Arıcı-Kaplan, 131. Akın, 128. Karakaş, 138. Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1237.

²⁶³ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1238.

sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülecektir (Yön. m. 6/2).

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi ve varsa sivil savunma uzmanı, kurul üyeliğine işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar (Yön. m. 6/3,4). Formen, ustabaşı veya usta, bunların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenememesi halinde atama işveren tarafından yapılır (Yön. m. 6/5). Kurulda yer alan formen, ustabaşı veya usta ile çalışan temsilcisinin aynı usullerle yedekleri seçilir (Yön. m. 6/6).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yeterli olmayıp, kurul üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konularında donanımlı ve yeterli bilgiye de sahibi olmaları gerekir. İşveren tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 7’de yer alan asgari konuları içerecek şekilde kurul üyelerine ve yedeklerine eğitim verilmesi sağlanacaktır. Ayrıca, asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren sorumlu olacaktır (Yön. m. 7/2).

d. Kurulun Görevleri

İş Sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri Yönetmelik m. 8’de sınırlı olarak sayılmıştır. Kurulun görevleri, işyerinin niteliğine uygun bir iç yönerge taslağı hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve uygulanmasını izlemek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde meydana gelen iş kazası veya tehlikeli vaka, meslek hastalığında ve bu konularda tehlike halinde gerekli araştırmayı yapmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirerek tedbirleri belirlemek ve işveren veya işveren vekiline bildirmek, işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik önlemlerini planlamak, İSGK m. 13’de getirilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili olarak acilen toplanarak karar vermek, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, çalışma ortamı ile ilgili tüm faktörleri göz

önünde tutan genel bir önleme politikası geliştirerek kanun hükmü gereği görevlerini yerine getirmek zorundadırlar²⁶⁴.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının yukarıda belirtilen görev ve yetkileri yanında uymaları gereken bazı yükümlülükleri de vardır. Kurullar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapacakları önerilerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde tutacaklardır (Yön. m. 11/1). Ayrıca, kurul üyeleri, gerek görevleri nedeniyle işyerinin yapım ve üretim teknikleri, gerek ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar (Yön. m. 11/2). Ancak, kurul üyelerinin bu nitelikleri taşımayan işyerindeki sağlık ve güvenlik yönünden eksik bulunan hususlar hakkında açıklamalar yapmaları ve görüş bildirmeleri belirtilen kapsamda sayılmamaktadır²⁶⁵.

Ayrıca kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetim (teftiş) yapmaya yetkili bakanlık iş müfettişlerine işyerinde yapacakları denetim ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdürler (Yön. m. 11/3).

e. Çalışanların Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 12/f.1 uyarınca çalışanlar, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurul tarafından konulan kurallar, yasaklar ile alınan kararlara ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

Diğer bir yandan da, çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan önlemlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile işbirliği yapmak zorundadırlar (Yön. m. 12/2). Çalışanlar, ayrıca kurul tarafından alınan kararlar ve uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında, çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler (Yön. m. 12/3).

²⁶⁴ Centel, Kurullar, 17.

²⁶⁵ Centel, Kurullar, 22.

f. Kurulun Çalışma Usulleri ve Kararların Bağlayıcılığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 9 gereğince kurullar ayda en az bir kez toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir (Yön. m. 9/1,a). Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilmesi gerekmektedir (Yön. m. 9/1,b). Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir önlemi gerektiren önemli hallerde, kısaca olağanüstü durumlarda kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir (Yön. m. 9/1,c).

Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler kurulda çalışanlar bakımından çalışma süresinden sayılır (Yön. m. 9/1,ç). Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılmaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirleyecektir (Yön. m. 9/1,d). Her toplantıda alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir, imza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır (Yön. m. 9/1,e). Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Kurul tarafından, çalışanlara duyurulması yararlı görülen konular işyerinde ilan edilir (Yön. m. 9/1,f).

Diğer yandan, kurulca işyerinde veya işyerlerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar (Yön. m. 9/2). Ayrıca, kurul İSGK m. 13'de belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde birinci fıkranın (a) bendine göre belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir (Yön. m. 9/3).

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan kararları uygulamakla yükümlü tutularak, bu kurulların etkin hale getirilmesi istenmiştir²⁶⁶. Ancak, kurul tarafından verilen

²⁶⁶ Aktay-Arııcı-Kaplan, 133.

kararlar üzerinde işverenin takdir hakkı olmayıp, bunları uygulamak zorunda ise de, söz konusu kararlar hukuken icrai karar niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle, bu kararların kendiliğinden diğer deyişle başka bir işleme gerek kalmaksızın uygulanmaları mümkün olmayıp, uygulanmaları işverenin veya işveren vekilinin bu yoldaki işlemini gerektirmektedir²⁶⁷.

g. Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda

Son yıllarda özellikle alt işveren işyerlerinde (ölümlü veya yaralanmalı) iş kazalarının sıklıkla ortaya çıkması nedeniyle İSGK da işyerinde kurulan alt işverenlik ilişkilerinin, işyerindeki işçi sayıları bakımından iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasını engelleme amacıyla kullanılmasının önüne geçebilmek için ve işyerinde asıl işveren ve alt işveren tarafından oluşturulan kurulların koordinasyonunu sağlayabilmek için bazı düzenlemelere yer verilmiştir²⁶⁸.

Gelişmiş ülkelerde, işyeri düzeyinde ortak kurullar aracılığı ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi yaygın olarak görülmektedir²⁶⁹. Türkiye'de de 4857 sayılı İş K. mülga m. 80'de bu husus düzenlenmişti. Anılan hükmün İSGK da kaldırılmasının ardından konunun yasal temeli anılan kanunun m. 22 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik m. 4 ve m. 7'de düzenlenmiştir.

İSGK m. 22 uyarınca, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacak, asıl işveren tarafından kurul oluşturulması durumunda, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atayacaktır (İSGK m.22/2,a,b). Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla,

²⁶⁷ Centel, Kurullar, 20.

²⁶⁸ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1238. Süzek, 884-885.

²⁶⁹ Akın, 131.

asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulacaktır (İSGK m.22/2,ç).

Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atar (İSGK m. 22/2,c, Yön. m. 4/2,c).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik de İSGK'na paralel düzenlemeler getirmektedir. Getirilen düzenlemeye göre elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin bulunduğu işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmak zorundadır (Yön. m. 4/1).

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işveren ile alt işverenin ayrı ayrı elli veya daha fazla çalışanı varsa, asıl işveren ve alt işverenin ayrı ayrı kurul oluşturma yükümlülüğü öngörülmüş olup, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesinde ve alınacak kararların uygulanmasında işbirliği ve koordinasyon asıl işverende olacaktır (Yön. m. 4/2,a). Ancak sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise kurul asıl işveren tarafından, sadece alt işverenin çalışan sayısı elli veya daha fazla ise kurul alt işveren tarafından oluşturulacak olup, her iki durumda da sayısı az olan işveren kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atamak zorundadırlar (Yön. m. 4/2,a,b,c).

Gerek asıl işverenin, gerek alt işverenin ayrı ayrı çalışan sayısı ellinin altında ise, ancak toplam çalışan sayısı ellinin üstünde ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurul oluşturulacaktır. Kurulun oluşumunda Yönetmeliğin m. 6 göre üyeler ve kurul sekreteri her iki işverenin ortak kararı ile atanır (Yön. m. 4/2,ç). Bunun gibi, asıl işverenle alt işverenin ortak kurul oluşturması halinde kurul üyelerinin eğitiminden her iki işveren birlikte sorumludur (Yön. m. 7/2).

Bir çalışma alanında meydana gelecek muhtemel bir kaza, aynı alandaki diğer işveren çalışanlarını da etkileyeceğinden dolayı bu risklerin önlenmesine

ilişkin kurul kararları konusunda işverenler arasında bir bilgi akışına ve koordinasyona ihtiyaç bulunmaktadır²⁷⁰. İSGK ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik bu konuya ilişkin olarak, aralarında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmamasına karşın aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmek zorundadırlar (İSGK m. 22/3, Yön. m. 4/3) hükmünü getirmiştir. Örneğin, aynı coğrafi alanda faaliyet gösteren şirket gruplarına ait şirketler (işverenler) ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaklar, ancak yasada belirtildiği şekilde birbirlerini etkileyecek kurul kararları konusunda diğer işverenlere bilgi vereceklerdir²⁷¹.

2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

a. Genel Olarak İş Sağlığı ve Hizmetleri

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini örgütleme yükümlülüğü çerçevesinde yerine getirilmesi gereken hizmetler, esas itibariyle İSGK m. 6 "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri", m. 7 "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi", m. 8 ise "İş Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları" ve her ikisi de 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği²⁷², İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği²⁷³ ile 20.7.2013 tarihinde yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te²⁷⁴ düzenlenmiştir²⁷⁵.

²⁷⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1238.

²⁷¹ Centel, Kurullar, 20.

²⁷² RG., 29.12.2012, 28512.

²⁷³ RG., 29.12.2012, 28512.

²⁷⁴ RG., 20.7.2013, 28713.

²⁷⁵ Süzek, 886.

İSGK m. 6, aynı kanunun m. 37 ile yürürlükten kaldırılan, İş K. m. 81 getirilen düzenlemede yer alan, işyeri hekimi ve gereğinde diğer sağlık personelinin ve iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi için öngörülen "devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerleri" koşulu, yer almamıştır²⁷⁶.

İSGK m. 6/1,a bendinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin m. 5/1 getirilen düzenlemeye göre, işveren mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer personeli görevlendirmek zorundadır. Çalışanlar arasında belirlenen nitelikte personel yoksa, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir. Gerekli niteliklere veya belgeye sahipse, tehlike veya çalışan sayısına göre, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilecektir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için gerekli araç, gereç, mekan ve zaman gibi bütün ihtiyaçları işveren tarafından karşılanacaktır (İSGK m. 6/1,b, Yön. m. 5/5,a). Ayrıca, 4.1.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi, 4734 sayılı Kanun Hükümleri çerçevesinde de alabilir (İSGK m. 6/2).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için m. 7'de getirilen koşullar dahilinde Bakanlıkça destek sağlanabilir. Getirilen düzenlemeye göre destekten kamu kurum ve kuruluşları hariç, çalışan sayısı on kişiden az olan ve çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu, çalışan sayısı on kişiden az olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de destekten faydalanmasına karar verebilir. Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilecektir. Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alınacağı belirtilmiştir. Diğer yandan, kanun ve mevzuat gereği yapılan denetimlerde, işverenin çalışanların sigortalılık bildirimini yapmadığını tespit edilmesi

²⁷⁶ Aktay-Arııcı-Kaplan, 133.

durumunda işverenler sağlanan destekten üç yıl boyunca yararlanamayacaklardır. Ayrıca, uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir (İSGK m. 7/1,a,b,c,ç,d).

Bu konu hakkında, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik²⁷⁷ 24.12.2013 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bahsi geçen Yönetmelik yukarıdaki paragrafta detaylı olarak anlatıldığı üzere, İSGK m.7'ye dayanılarak hazırlanmıştır (Yön. m. 2). Yönetmeliğin destekten yararlanacak işyerlerinin tespiti başlıklı m. 4/f.2'ye göre, destekten Türkiye genelinde ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri faydalanacaktır. Çalışan sayısının ondan az olup olmadığının tespitinde birtakım şartlar aranacaktır. Bunlar, aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m. 4/f.1,a bendi kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınacaktır. İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalıların toplam çalışan sayısı da hesaba dahil edilecektir. İşyerinde çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilecektir. Her bir ayda Kuruma verilmiş asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşürülerek hesaplanacaktır. Ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar da sigortalı sayısına dahil edilecektir. Son olarak da, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmayacaklardır.

Yönetmelik kapsamında sağlanan destekle ilgili olarak gerektiğinde Bakanlık ve Kurum denetim elemanları tarafından denetim yapılacaktır. Yönetmelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yürütülecektir (Yön. m. 10/12).

²⁷⁷ RG., 24.12.2013, 28861.

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak da bu konuda işverenin yükümlülükleri arasındadır (İSGK m. 6/1,c, Yön. m. 5/5,c). Diğer yandan işverenler, görevlendirdiği kişiler veya hizmet aldığı ortak iş sağlığı ve güvenliği birimleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri almakla yükümlüdür (İSGK m. 6/1,ç, Yön. m. 5/5,ç). Ayrıca işveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında, görevlendirdiği kişileri veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimini, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (İSGK m. 6/1,d, Yön. m. 6/1,c). Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, çalışanlara mali yük getirmeyecek şekilde sunulması gerekmektedir (Yön. m. 9).

Ayrıca, çalışanların hak ve yükümlülükleri de, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Buna göre çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebileceklerdir. Ayrıca, çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler (Yön. m. 8/1,2).

Çalışanların, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için bir takım yükümlülükleri vardır. Çalışanlar, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata ve talimatlara uymak zorundadırlar. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmak ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmakla yükümlüdürler. Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanmak ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal

haber vermekle yükümlüdürler. Son olarak da, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak zorundadırlar (Yön. m. 8/3,a,b,c,ç,d,e).

Yukarıda da görüleceği üzere, işveren işyerinde kanunca aranan şartlar dahilinde iş sağlığı ve hizmetlerini yürütmekle mükelleftir. Bu yükümlülüğü yerine getirirken aşağıda detaylı olarak bahsedileceği üzere; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin bu hizmetleri sağlayabilmek için görevlendirmeli veya işyeri dışından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak bu yükümlülüğünü yerine getirmelidir.

b. İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi

İşyeri sağlık ve güvenlik birilerine ilişkin hükümler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. İSGK m. 3/f.1,i'ye ve Yön. m. 4/f.1,ç'ye göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi "*İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi*" ifade etmektedir.

İşverenlerce uyulması gereken çalışma süreleri nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda, işveren bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak zorundadır. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu yasa hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınacaktır (İSGK m. 8/6). Yukarıda da değinildiği gibi, 4857 sayılı İş K. dan farklı olarak, İSGK işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulması bakımından işyerinde çalışan işçi sayısını ve bunların devamlı nitelikte olup olmadıklarını dikkate almamaktadır²⁷⁸.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için işveren tarafından işyerlerinde kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin (İSGB) oluşumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin şartlar Yönetmelik m.

²⁷⁸ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1244.

10 ve m. 11 düzenlenmiştir. Buna göre, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, en az bir işyeri hekimi ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanından oluşur. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu olmamakla birlikte işveren İSGB'lerde isterse diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (Yön. m. 10/1). İş sağlığı güvenliği birimlerinde sağlanacak şartlara ilişkin olarak getirilen düzenlemeye göre, bu birimin asıl işin yürütüldüğü mekanda ve giriş katında olmasının esas olduğu, tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda oda tahsis edileceği, hangi araç ve gereçler ile donatılacağı ve acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılması için uygun araç bulundurulacağı öngörülmüştür (Yön. m. 10/2,a,b,c)²⁷⁹. Ayrıca, İş sağlığı ve güvenliği biriminin bölümleri aynı alanda bulunması ve bu alanın çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenmesi gereklidir (Yön. m. 10/3).

Tam süreli işyeri hekimi ve uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde işverenin görevlendirdiği kişi veya Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) görevlerini yerine getirmeleri için asgari hangi şartları sağlamakla yükümlü olduğu, işyerinde 50 veya daha fazla ve 50'den daha az çalışanın olmasına ayırımına gidilerek düzenlenmiştir (Yön. m. 11/2,3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmelik m. 13'de İSGB ve OSGB görev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Aşağıdaki konu başlığında, OSGB'nin Yönetmelik m. 13 uyarınca görev, yetki ve sorumlulukları ayrıca incelenecektir.

İSGB, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunması maksadıyla; İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı hakkında işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından, çalışanların sağlığını korumak amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği

²⁷⁹ Aktay-Arııcı-Kaplan, 136.

eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konularında planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından, İşyerinde kaza, yangın, doğal afet vb. konularda, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamalarla ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından, yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışanların sağlık gözetimi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından, çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından, İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesi bakımından işverene karşı sorumludurlar (Yön. 13/1,a,b,c,ç,d,e,f). Ayrıca, İSGB iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen göstermek zorundadır (Yön. m. 13/3).

c. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için yukarıdaki paragrafta görüleceği üzere çalışanları arasından birilerini görevlendirebileceği gibi, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması (veya görevin bu kişilerce kabul edilmemesi) halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da gerçekleştirebilir (İSGK m. 6/1,a)²⁸⁰. İşveren, işyerindeki işle ilgili faaliyetin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri derecede uzmanlık gerektirmesi halinde buna

²⁸⁰ Akın, Hukuksal Sonuçlar, 34.

ihtiyaç duyabileceği gibi küçük işletmeler için de dışarıdan hizmet alınması işletmeler için daha az masraflı bir yol olabilir²⁸¹.

OSGB, İSGK m.3/f.1,m bendinde, "*Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi*" olarak tanımlanmıştır.

Yukarıdaki paragrafta bahsedildiği üzere, İSGK'na göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken hallerde kurulacaktır (İSGK m. 8/6). Kanunun bu ifadesinden de anlaşılacağı üzere, işyerinde çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gerekmediği durumlarda işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma zorunluluğu bulunmadığı gibi bir sonuç çıkmaktadır²⁸².

İşveren işyerinde görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB'nde görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcisinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlamakla ve görevlendirdiği veya OSGB'lerinde çalışan kişilerin çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları hakkında çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür (Yön. m. 6/1,a,b). Yine işveren işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılmaları tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle saklaması gerekmektedir (Yön. m. 7/1,a,b).

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmesi veya OSGB'lerinden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devretmesi durumunda işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam edecektir. Diğer taraftan, işveren işyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan

²⁸¹ Süzek, 902. Caniklioğlu, 49. Ocak, 95-96. Arıcı, İş Sağlığı, 115-123. Üstüner, 2123.

²⁸² Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1244.

OSGB'lerin İSGK'na göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden de sorumludur (Yön. m. 5/6, 5/7).

İSGK m.4/f.2'de "*İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz*" denildiğinden, işveren işçiyi gözetme borcundan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan sorumluluklarını yaptığı sözleşme ile ortak sağlık ve güvenlik birimine devredemeyecektir. Ancak, İSGK m. 8/f.3'de ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene/işverenlere karşı sorumlu oldukları hükme bağlanmıştır²⁸³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, işyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında; ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır (Yön. m. 14/1). OSGB, sözleşme yaptığı işyerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini bu konuda bilgilendirir (Yön. m. 14/3,a). Kamuya ait işyerlerinde kamu görevlileri arasından görevlendirme yapılması durumunda, anılan kişilerle sözleşme veya görevlendirme belgesi düzenlenecektir. Sözü edilen sözleşme ve belgeler yönetmeliğe ekte yer alan örneklere uygun olarak hazırlanacaktır (Yön. m. 14/3,c). Sözleşme veya görevlendirilmeleri genel müdürlükçe onaylanmayan adı geçen kişiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki görevlerine başlatılamayacak ve yetkilerini kullanamayacaklardır (Yön. m. 14/6). Ayrıca, OSGB sözleşme yaptıkları işyerlerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerde az olmamak kaydı ile yürütürler (Yön. m. 12/4).

OSGB'inde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için sağlanacak şartlar Yönetmelik m. 12/f.2'de düzenlenmiştir. Buna göre, ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş

²⁸³ Süzek, 903.

akdiyle en az bir işyeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur. Bu birimlerde tam süreli görevlendirilenler, başka ortak sağlık ve güvenlik biriminde veya işyerinde aynı unvanla ya da bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamazlar (Yön. m. 12/1,2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin çalışma usul ve esasları m. 13'de düzenlenmiştir. Yukarıdaki konu başlığında İSGB ve OSGB sorumlulukları incelenmiştir. Ayrıca, OSGB yukarıda incelenen sorumluluklarına binaen başka sorumluluk ve yetkileri de vardır. Bunlar, OSGB'lerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, gerektiğinde yetkili memurlara göstermeleri gerekir. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerince işverene teslim edilmek zorundadır. Ayrıca, İSGB ve OSGB'leri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen göstermek zorundadırlar. OSGB'leri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma asla devredemezler. OSGB'lerce istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmeler İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içerisinde Genel Müdürlüğe bildiriler. OSGB'leri herhangi bir sebeple faaliyetlerini bırakmaları veya belgelerinin Genel Müdürlükçe iptal edilmesi halinde 30 gün içinde yetki belgelerinin asıllarını Genel Müdürlüğe iade etmek zorundadırlar (Yön. m. 13/2,3,4,5,6).

OSGB'lerinin yetki belgesi almak için başvuruları ve yetkilendirilmesi usul ve esasları m. 16 ve m. 17, yetkilerin askıya alınması ve iptali ise m. 21 ve m. 22 'de düzenlenmiştir.

d. İş Güvenliği Uzmanları

Yukarıda bölümlerde belirtildiği gibi işverenlerce işyerlerinde görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanları İSGK m. 8 ve 30.12.2012

tarihinde yürürlüğe girmiş olan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te²⁸⁴ düzenlenmiştir.

İSGK m. 3/f.1,f bendi ile Yönetmelik m. 4/f.1,f bendine göre iş güvenliği uzmanı *"İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip bakanlık ve ilgili kuruluşlarda çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendis, mimar veya teknik elemanı"* ifade etmektedir. Teknik elemanlar İSGK m. 3/f.1,s bendi ve Yönetmelik m. 4/f.1,ğ bendine göre, teknik öğretmenler, üniversitelerin fen-edebiyat fakülteleri bölümü mezunu olan; fizikçi, kimyagerler ve biyologlar ile üniversitelerin meslek yüksek okullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları olarak tanımlanmıştır.

İSGK da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendireceği belirtilmiştir. Ancak işveren çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel yoksa, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık birimlerinden hizmet olarak yerine getireceklerdir (İSGK m. 6/1,a).

İşyerinde çalışmakta olanlar açısından bu görevin yükleyeceği hukuki, idari ve cezai sorumluluklar dikkate alındığında, söz konusu görev çalışma koşullarında kural olarak esaslı değişiklik oluşturduğu aşikardır. İşbu nedenle işçi statüsünde çalışanlara İş Kanunu'nun m. 22 uygulanması için işçinin onayı gerekmektedir. İşçi tarafından bu görev kabul edilmediği durumda işveren ya bu nitelikleri taşıyan kişilerle iş akdi yapmak ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak zorundadır (İSGK m. 6/1,e, Yön. m. 5/1,b)²⁸⁵.

Diğer taraftan işveren görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri için gerekli araç ve gereç, mekan ve ihtiyaçlarını karşılayacak ve bunlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun ve yazılı olarak bildirilen bütün tedbirleri almak zorundadır (Yön. m. 5/2, 4). Ayrıca işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman

²⁸⁴ RG., 29.12.2012, 28512.

²⁸⁵ Ocak, 80. Süzek, 888-889.

görevlendirmesi veya hizmet satın alması işverenin sorumluluklarını da etkilemeyeceği gibi, işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili maliyeti çalışanlara da yansıtamayacaktır (Yön. m. 5/7, 8).

İSGK m. 8/f.1 ve Yönetmelik m. 35/f.3 maddelerinde, mesleki bağımsızlık ilkesinden bahsedilmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanı görevini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütür. İş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacaktır. İş güvenliği uzmanlarının uymaları gereken etik ilkeler ise aynı Yönetmeliğin m. 35/f.1,a,b,c bentlerinde belirtilmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanı sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki ve baskı altında kalmazlar. Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve hiç bir ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler. Son olarak da çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederek etik kurallara aykırı davranmamaları gerekmektedir.

İşveren, iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan önerileri dikkate almak zorundadır. İş güvenliği uzmanları, görevlendirildikleri işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. Hayati tehlike arz etmesine rağmen işveren tarafından bu tedbirlerin alınmaması halinde, iş güvenliği uzmanları bu durumu Bakanlığın yetkili birimine bildirirler (İSGK m. 8/2). Ayrıca, İSGK m. 8/f.2 ve Yönetmelik m. 5/f.4,5 hükümleri uyarınca işveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri yerine getirir. İşveren, yerine getirilmeyen hususlar varsa gerekçesi ile birlikte talepte bulunan kişiye yazılı olarak durumu bildirir ve bu yazışmaların işyerinde düzenli olarak arşivlenmesini sağlar²⁸⁶.

²⁸⁶ Süzek, 891.

İSGK m. 8 ile Yönetmelik m. 7,8,9,10 ve 11. maddelerinde iş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri ve sorumluluklarına ilişkin kurallar düzenlemiştir. İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek olanların, yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması zorunludur. Getirilen düzenlemede tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanlığı belgesi sınıflandırılmış ve bu belgelerin kimlere verilebileceği belirtilmiştir (Yön. m. 7/8).

İş güvenliği uzmanlık eğitimine katılan ve yapılacak sınavda başarılı olan mühendis, mimar ve teknik elemanlara yönetmeliğe uygun olarak (A), (B) ve (C) sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlık belgesi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilir. İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları gerekir (İSGK m. 8/5, Yön. m. 7/2).

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının görevleri; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak iş güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak alınması gereken tüm tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini araştırarak, tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda yapılabilecek işlemler hakkında işverene önerilerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk değerlendirmesi sonucunda alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak, çalışma ortamını gözeterek iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği periyodik bakım, kontrol ve ölçümlerin yapılmasını ve uygulanmasını kontrol ve takip etmek, çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetleri düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını kontrol etmek, Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İsg Katip'e bildirilmesini sağlamak²⁸⁷, işyeri hekimi ve bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla çalışan temsilcisi ve destek elemanları ile işbirliği yaparak çalışmalar yapmaktadır (Yön. m. 9).

²⁸⁷ Yönetmelikte değişiklik yapan yönetmeliklerin yayımlandığı RG., 11.10.2013, 28792.

Ayrıca, İş güvenliği uzmanının yetkileri Yönetmelik m. 10'da belirtilmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gerekli ve hayati tehlike arz eden ve işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerin, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu durumu işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek ve işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve acil müdahale gerektirmesi halinde, işin durdurulması için işverene başvurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak ve işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmakla yetkili kılınmıştır (Yön. m. 10, İSGK m. 8/2).

İşyerlerinde, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve konferans gibi organizasyonlara katılma hakkına da sahiptirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu gibi organizasyonlarda geçen süreleri bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılacak ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamayacaktır (Yön. m. 10/2).

İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla yükümlüdür. Görevi nedeniyle iş güvenliği uzmanının öğrendiği işverenin ve işyerinin meslek sırları²⁸⁸, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutulmak zorundadır (Yön. m. 11/1).

Hizmet sunan kuruluşlar ve iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğuna ilişkin olarak getirilen düzenlemeye göre; iş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmallerinden ve kasıtlı işlemlerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (İSGK m. 8/3, Yön. m. 11/2). Bu sorumluluğa binaen, çalışanların ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya

²⁸⁸ Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 127.

meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali olan iş güvenliği uzmanının yetki belgesi de altı ay süre ile askıya alınır (İSGK m. 8/4, Yön. m. 11/3). İhmalin saptanması konusunda ise, kesinleşmiş yargı kararı ve malullüğün belirlenmesinde ise Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m. 25 deki ölçütler dikkate alınacaktır²⁸⁹.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gereken işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması gerekir. Ayrıca, iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinde, yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Faka vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (Yön. m. 7/3,4).

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri ise, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hesaplanır (Yön. m. 12). Buna göre, iş güvenliği uzmanı, 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika, az tehlikeli sınıfta yer alanlarda çalışan başına ayda en az 6 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda ayda en az 8 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda ise en az 12 dakika; görev yapar. Anılan maddenin izleyen fıkralarında tehlike sınıflarına ve çalışan kişi sayısına göre işyerlerinde tam gün çalışmak üzere görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzman veya uzmanlarına ilişkin kurallar yer verilmiştir. İş güvenliği uzmanları sözleşmede kararlaştırılan süre kadar işyerinde hizmet sunar. Ayrıca birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapılmışsa, bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (Yön. m. 12/5).

İş güvenliği uzmanlarının, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilecek uzmanlık belgesine veya bir üst tehlike sınıfı belgesine sahip olmak için iş güvenliği uzmanlık eğitimine katılmaları ve yapılacak sınavda başarılı olmaları gerekir. İSGK m. 3/f.1,d ve Yön. m. 4/f.1,c maddesine göre bu eğitimi verebilecek eğitim kurumları, bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları,

²⁸⁹ Süzek, 893.

üniversiteler ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseselerdir. Eğitimler ve sınavlara ilişkin düzenlemeler Yönetmelik m. 14-32. maddelerinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir²⁹⁰.

İşveren ile kamu görevlisi olmayan iş güvenliği uzmanı arasındaki ilişki iş akdine dayandığından iş güvenliği uzmanı işçi statüsündedir. Ayrıca, iş güvenliği uzmanı işveren adına hareket ettiğinden ve işyerinin yönetiminde görev aldığından ötürü aynı zamanda işveren vekili niteliğini de taşımaktadır. Tüm bu nedenlerle iş mevzuatından doğan işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler iş güvenliği uzmanlarına da uygulanır. İşveren ile iş güvenliği uzmanları ücret ve çalışma koşullarını yasalara aykırı olmamak koşuluyla aralarında serbestçe kararlaştırabilirler²⁹¹.

e. İşyeri Hekimi

İşyeri ortamının sağlıklı ve güvenli kılınması, bunun sürdürülmesi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, "işveren, işyeri hekimi ve çalışan" üçlüsünün ortak uyumlu çalışmasına bağlıdır. Bu kesimlerin bilgi donanımları ve uygulamaları, istenilen amaca ulaşmakta oldukça etkin bir rol oynamaktadır²⁹².

İşyeri hekimleri, işyeri iş güvenliği örgütünün çok önemli unsurlarıdır²⁹³. İşyeri hekimlerine ilişkin düzenlemeler İSGK ile 20.7.2013 tarihinde yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te²⁹⁴ yer almıştır. İşyeri hekimi, İSGK m. 3/f.1,1 bendinde ve Yönetmelik m. 4/f.1,g bendinde "*İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*" olarak tanımlanmıştır. Diğer sağlık personeli ise aynı Yönetmeliğin 4/f.1,b bendi uyarınca "*İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere*

²⁹⁰ Süzek, 892.

²⁹¹ Süzek, 891.

²⁹² Berberoğlu-Eskiocek-Ekuklu-Saltık, 58.

²⁹³ Süzek, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 211.

²⁹⁴ RG., 20.7.2013, 28713.

Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler'' olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş K.'nun mülga m. 81 sadece devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırılması gerekmektedir, İSGK da tüm işverenler için işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam edilmesi zorunlu hale getirilmiştir (İSGK m. 6/1,a). Diğer bir deyişle, tek çalışanı olan işverenler de işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmak zorundadır. Yönetmeliğin 5/f.1,a bendine göre işveren, çalışanları arasında m. 4/f.1'in (b) ve (g) bentlerindeki niteliklere sahip çalışanları, işyerinin tehlike sınıfını ve çalışan sayısını dikkate alarak işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli olarak görevlendirmek zorundadır. Ancak, işverenin çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personeli bulunmamakta ise, işveren bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık birimlerinden hizmet alabilecektir²⁹⁵.

İSGK ve bahsi geçen Yönetmelik'te işyeri hekimlerinin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceği ve görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hak ve yetkilerinin kısıtlanamayacağı ve işyeri hekimi ile yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamayacağı hükme bağlanmıştır (İSGK m. 8/1, Yön. m. 42/2,3).

İşyeri hekimi görevlendirildikleri işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yazılı olarak işverene bildirmek ve bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işverence yerine getirilmemesi durumunda, bu durumu Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdür (İSGK m. 8/2).

İSGK ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekiminin yükümlülükleri ile sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmalleri nedeniyle işverene karşı sorumludur. İşyeri hekimleri, görevlerini

²⁹⁵ Süzek, 894-895.

yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmak zorundadır. İşyeri hekiminin, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali bulunduğu anlaşılırsa, yetki belgesi de altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m. 8/3,4, Yön. m. 11/1,2,3).

Diğer sağlık personelinin yetkileri ve yükümlülükleri ise Yönetmelik m. 17 ve m. 18 de düzenlenmiştir. Diğer personel, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek zorundadır. Ayrıca, görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği de yapmaktadır.

İşyeri hekimlerine benzer yükümlülükler diğer personel içinde öngörülmuş olup, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. Ayrıca, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdürler.

İlgili mevzuata göre kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan işyeri hekimi, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine uymak şartıyla çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilecektir (İSGK m. 8/7). Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmesinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer yasaların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz (İSGK m. 8/8).

İşveren tarafından işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler yönetmeliğe göre işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır (Yön. m. 7). Aynı şekilde diğer sağlık personelinin de geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olması gerekir (Yön. m. 14/1). İşyeri hekimliği belgesinin alınma şartları Yönetmelik m. 8 diğer sağlık personeli belgesine hak kazanmanın koşulları ise Yönetmelik m. 14'de belirtilmiştir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 12'de işyeri hekimlerinin işyerlerinde en az ne kadar süreyle görev yapacakları belirtilmiştir. Buna göre, işyeri hekimi 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 25 dakika; az tehlikeli sınıfta yer alanlarda çalışan başına ayda en az 4 dakika; tehlikeli sınıfta yer çalışan başına ayda en az 8 dakika görev yapacaktır. Aynı maddede tehlike sınıflarına ve çalışan kişi sayısına göre işyerlerinde tam gün çalışmak üzere görevlendirilmesi gereken işyeri hekimi veya hekimlerine ilişkin kurallarda yer almıştır (Yön. m. 12/2,3,4).

Yönetmelik m. 19'da diğer sağlık personelinin işyerlerinde en az ne kadar süreyle görev yapacakları belirtilmiştir. İşyerinde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmişse, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebileceği hükme bağlanmıştır (İSGK m. 6/3, Yön. m. 19/2).

İşyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin görevleri Yönetmelik m. 9 ve m. 16'da düzenlenmiştir. Buna göre, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 9 uyarınca işyeri hekimlerinin görevleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda rehberlik, risk değerlendirilmesine katılma, sağlık gözetimi, çalışanlara eğitim verilmesi, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında detaylı olarak belirlenmiştir. Diğer sağlık personelinin görevleri ise Yönetmelik m. 16'da belirlenmiş olup, bu görevleri yerine getirirken işyeri hekimi ile birlikte çalışacağı da belirtilmiştir.

İşyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken yetkiler Yönetmelik m. 10'da, diğer sağlık personelinin yetkileri ise m. 17'de düzenlenmiştir. Özellikle Yönetmelik m. 10 uyarınca, işyeri hekiminin işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurma olanağı (aşağı ki bölümde yeri geldiğinde konu detaylı olarak incelenecektir) verilmiştir. Bunun dışında, görevi gereği işyerinin tüm bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma yaparak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşme yapma yetkisi de vardır. İşyeri hekimi, görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemesi hakkında görüş alışverişinde bulunabilir. Ayrıca, gerek iş yeri hekiminin gerekse diğer sağlık personelinin tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilmeleri şartıyla çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptirler. Bu tip organizasyonlarda geçen süreler bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılacak olup, bu süreler sebebiyle ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmayacaktır (İSGK m. 10/2, Yön. m. 17/2).

Diğer bir önemli konuda, İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli verebilecek eğitimidir. Eğitim kurumları, bakanlıkça yetkilendirilen, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseselerdir (İSGK m. 3/1,d, Yön. m. 4/1,ç). Eğitim kurumlarına, verilecek eğitimlere ve yapılacak sınavlara ilişkin hükümler Yönetmelik 21-39. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir²⁹⁶.

Yukarıdaki konu başlığında detaylı olarak anlatıldığı üzere, iş güvenliği uzmanı gibi işyeri hekimi de işveren ile arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığı takdirde işçi statüsündedir. Aynı zamanda, işyeri hekimi işveren adına hareket ettiği ve görev aldığından aynı zamanda işveren vekili niteliği taşır. Bu nedenlerle, iş mevzuatından doğan işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler işyeri hekimlerine de uygulanmak zorundadır

²⁹⁶ Süzek, 896.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞÇİLERİN HAKLARI VE KAMUSAL YAPTIRIMLAR

I. İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ/ İŞÇİ HAKLARI BAKIMINDAN ÖRTÜŞME BULUNMAMASI

İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşmasında işverenlere bir takım yükümlülükler yüklendiği gibi çalışanlara da işverenlerin bu yükümlülüklere aykırı davranması durumunda birtakım haklar tanınmıştır. Kanun koyucu işverenlerin yükümlülüklerini İSGK m. 4 de ve ilgili yönetmeliklerde düzenlemiş olup, bu yükümlülükler yukarıdaki konu başlığında detaylı olarak anlatılmıştır²⁹⁷.

Kanun koyucu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda her bir yükümlülüğünü tek tek sıralamış ancak işverenin bu yükümlülüklere uymaması durumunda işçinin hangi yükümlülüğe aykırılık durumunda hangi hakkını kullanabileceğini ilgili yükümlülüklerin altında düzenlenmemiştir. Örneğin, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü İSGK da düzenlenmiş ancak bu yükümlülüğe aykırılık halinde işçinin işverene karşı kullanabileceği hak düzenlenmemiştir. Diğer bir örnek ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçisine eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü bulunmasına karşın bu yükümlülüğe aykırı davranması durumunda işçiye tanınmış bir hak bulunmamaktadır. Yukarıdaki örneklere benzer birçok örnek durum bulunmaktadır. İşçi bu durumlarda iş sözleşmesini feshederse haksız fesih tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.

²⁹⁷ Bkz. 47-105.

Yukarıda da görüleceği üzere, her ne kadar işverenin yükümlülükleri kanunda ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenmiş ve işçilere de işveren karşısında bir takım haklar tanınmış ise de bu yükümlülüklerin karşılığı işçilere tanınan haklarla bire bir örtüşmemektedir.

Kanun koyucu, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranması durumunda çalışanları koruyucu haklar (aşağıdaki bölümde detaylı olarak incelenecektir) tanımıştır²⁹⁸. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğini ihlal eden işverene kamusal (idari ve cezai) yaptırımlarda öngörülmüştür. İşçiye tanınmış bir hak olmayan işveren yükümlülüğünün ihlali karşısında, devlet işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi için kamu hukuku (İşin durdurulması, idari para cezası) yaptırımlarıyla işvereni cezalandırabilir.

II. İŞÇİLERİN İŞVERENE KARŞI HAKLARI

A. İşverene Karşı İş Sözleşmesi Kapsamında İşçilerin Hakları

1. Genel Olarak

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlem alma yükümlülüğü yalnızca işçinin işini fiilen yaptığı yeri değil, işyerinin giriş kısımları, merdiven, asansör, dinlenme, yıkanma, tuvalet, mutfak, acil çıkış yerleri gibi bölümleri de kapsamaktadır. Burada işyeri ile belirtilmek istenen, çalışma yeri anlamındaki işyeri olup, maddi bir birimdir²⁹⁹.

İşverenlerin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması ve üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda işçiler kendi yaşamlarını ve beden bütünlüklerini olabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak için bir takım hakları kullanmak zorunda kalabilirler.

²⁹⁸ Bkz. 107-133.

²⁹⁹ Yenisey, 160. Göktaş, 222.

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı işçilerin iş sözleşmesinden kapsamından doğan hakları inceleme konumuz olacaktır. Bilindiği üzere, iş akdi iki taraflı bir akit olup işverenin yükümlülüklerinin tam olarak anlaşılabilmesi amacıyla, akdin diğer tarafı olan işçinin de işverenin bu yükümlülüklere uymaması halinde ne gibi haklara sahip olacağını anlaşılması da önem arz etmektedir. Bölümü ağırlıklı olarak işçilerin yeri geldikçe diğer çalışanların hakları olarak incelememizin sebebi ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 2'ye göre, *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”*. Aynı Kanununun m. 3/f.1,b bendinde ise çalışanın *“Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi”* ifade etmesidir.

Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, 6331 sayılı Kanun'un kapsamını oluşturan *“çalışan”* kavramının, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm bağımlı çalışanları kapsadığı görülmektedir. Bu itibarla, 6331 sayılı Kanun, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçileri değil, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi özel işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında anılan kanunlara tabi olarak istihdam edilen işçileri ve kamu idarelerinde görevli memurlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun m. 4'de tanımlanan 4/B ve 4/C statüsünde çalışan personeli kapsamaktadır³⁰⁰.

Aşağıda kapsamlı olarak anlatılacak haklar sadece işçilerin değil, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere statülerine bakılmaksızın tüm bağımlı çalışanları kapsamaması nedeniyle inceleme konumuz "İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı işçilerin ve yeri geldiğinde diğer çalışanların hakları" şeklinde ifade etmem daha doğru olacağı kanaatindeyim.

³⁰⁰ Baycık, 107.

2. İşverenin (Alacaklı) Temerrüde Düşmesi

İşverenin alacaklı temerrüdüne düşürülmesi, işverenin işyerinde gerekli önlemleri almamasının ortaya çıkardığı bir sonuçtur³⁰¹. İşverenin gerekli önlemleri almaması, borcun ifası için kendisine düşen ödevleri yerine getirmeme anlamı taşıdığından, işverenin alacaklı temerrüde düşmesine yol açar³⁰².

Türk Borçlar Kanunu işverenin (alacaklı) temerrüdünü, genel hükümlerden ayrı, özel olarak düzenlemiştir. TBK m. 408 uyarınca, “*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.*” Bu hüküm, mülga BK m. 325’deki düzenlemenin, yeni bir ifadesinden başka bir şey değildir³⁰³.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler, hukuken, işçinin iş görme borcunu ifa için işverenin ifaya katılma fiillerinden, yani; hazırlayıcı nitelikte fiil ve işlemlerdendir. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, işçinin sağlığına uygun bir iş verilmemesi halinde, işverene hizmet akdiyle bağlı bulunan işçi çalışmak zorunda değildir. Örneğin, işyerinin, işçilerin çalışabilecekleri ölçüde ısıtılmış ve kirli havanın aspire edilmiş olması gerekir ki, iş görme borçlarını ifa sadedinde işyerinde çalışabilsinler. Bu itibarla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemek suretiyle, işçilerin iş görme borçlarının ifası önünde engel oluşturan işveren temerrüde düşmüş olur; bu durumda işçi çalışmayı reddedebilir ve TBK m. 408 (Eski BK m. 325) maddesine dayanarak ücretini talep edebilir³⁰⁴.

Yapılan işin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olup olmadığına işçinin kişisel değerlendirmesi ile karar verilemez. Bu konuda önemli olan işçinin kişisel değerlendirmesi değil, işyerindeki koşulların objektif olarak iş güvenliğine aykırı

³⁰¹ Akın, Tazminat, 62.

³⁰² Ulusan, 43.

³⁰³ Çopuroğlu, 118.

³⁰⁴ Süzek, İş Güvenliği, 186. Ulusan, 43. Mollamahmutoğlu-Astarlı, 731.

olması, işçinin sağlığına uygun bulunmaması gerekmektedir³⁰⁵. Uyuşmazlık halinde mahkemece durumun araştırılması varılacak sonuca göre karar verilmesi, işçinin işe girerken veya periyodik olarak tabii tutulacağı muayene raporları, iş güvenliğince hazırlanan raporlar, işverenlere iş güvenliği kurullarınca önel verilmesi, işin durdurulması ve cezai yaptırımlar işçinin çalışmamasına haklı gösteren nedenler olarak sayılabilir³⁰⁶.

Temerrüde düşen işverenin tazminat değil de Türk Borçlar Kanunu m. 408 (Eski BK m. 325) uyarınca işçinin ücretini ödemekle yükümlü tutulması pratik açıdan önem taşır. İşçi bu ücreti isteyebilmek için, işin reddi yüzünden bir zarara uğradığını ispatlamakla yükümlülüğü bulunmadığı gibi, bu alacağı, ücretler için kanunların kabul ettiği güvence ve ayrıcalıklardan da yararlanır³⁰⁷.

İş K. işçilerin yaşamı için tehlike oluşturması sebebiyle işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasını düzenleyen mülga m. 79/f.9 ve m. 83, temerrüde düşen işverenin ücret ödeme yükümlülüğü açıkça düzenlenmişti. Günümüzde bu hükümler küçük farklılıklarla İSGK m. 13 ve m. 25'de de düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun³⁰⁸ m. 70 ise kanun dışı lokavt durumunda, işçilerin lokavt süresine ilişkin ücretlerinin saklı olduğu

³⁰⁵ Süzek, İş Güvenliği, 186: "Olayda davacının gece ve gündüz işinde çalıştırıldığı, hastalığının tedavisi ve istirahat süresinin dolmasına müteakip işyerine geldiği ve sağlık durumunun ileri sürerek gündüz işi istediği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca davacının gerek iş ve işyerinin özelliği, gerekse konu ile ilgili yasa, tüzük gibi tüm düzenleyici kurallar göz önünde tutularak gerekirse sağlık yönünden yeniden davacının muayenesi yaptırılıp davacının gündüz işi istemekte haklı olup olmadığı değerlendirilmelidir". Yarg. 9. HD. T. 28.4.1981, E. 1981/8477, K. 1981/5920; Yargıtay'ın Bir Başka Kararına Göre : "Aldığı rapor üzerine işverene başvuran davacının son çalıştığı gece bekçiliğine verilmeyip, kamyon işçiliğinde çalıştırılmak istendiği ve bu işi sağlığı için zararlı gören davacının teklif edilen işte çalışmadığı anlaşılmaktadır... O halde, son teklif edile işin davacı işçinin sağlığı için tehlikeli olup olmadığı araştırılmak ve sonuca göre bir karar vermek gerekli"dir. Yarg. 9. HD. T. 15.11.1965, E. 8477, K. 9181 (Süzek, İş Güvenliği, 187, dn. 53); "...Davacı rahatsızlığı bulunduğunu bu nedenle erken ayrılma zorunda kaldığını belirtmiş ve buna ilişkin doktor raporları dosyaya ibraz etmiş...davacının vardiya bitimine 15 dakika kala soyunma odasına gitmiş olmaktan ibaret eyleminin iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile ne tür bir ilişkisi olduğu somut bir şekilde ortaya konulmamıştır.." Yarg. 9. HD. T. 07.07.2008, E. 2008/1943, K. 2008/19011 (Üstünel, 116, dn. 196).

³⁰⁶ Kılıç, 127-128.

³⁰⁷ Süzek, İş Güvenliği, 187.

³⁰⁸ RG., 7.11.2012, 28460.

belirtilmektedir. Bu kanun maddeleri, işveren temerrüdünün İş Hukuku alanındaki özel görünümünü oluşturmaktadır³⁰⁹.

İşçinin ne kadar süre için ücret alacağı iş sözleşmesinin belirli ve belirsiz olmasına göre değişir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçinin sözleşme süresinin bitimi anına kadar ki ücretini, belirsiz süreli sözleşmelerde ise işyerindeki kıdemine göre en yakın bildirim öneline ilişkin ücretini isteyebilmesi uygun olacaktır. Kuşkusuz bu ücretten koşulları varsa (TBK m. 408, eski BK m. 325) göre indirim yapılabilir. Diğer bir deyimle, işçinin yol masrafı gibi çalışmadığı için işi tasarruf ettiği, başka bir işte çalışması karşılığı kazandığı ya da iyi niyet kurallarına göre kabul edilmesi gereken bir işi reddetmesi nedeniyle kazanmaktan kaçındığı paranın temerrüde düşen işverenden isteyebileceği ücret tutarından düşülmesi gerekir³¹⁰. Kısaca, temerrüde düşen işveren, temerrüt devam ettiği müddetçe işçisinin tüm ücretini eksiksiz olarak ödemek zorundadır³¹¹.

3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

a. Genel Olarak

İş sözleşmesi gereği işveren işçinin sağlığın uygun bir iş vermekle yükümlüdür. İş yerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde, işçi iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilecektir³¹².

İSGK'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri, başta uluslararası ve Avrupa Birliği normları olmak üzere iç hukuk yargı içtihatları ve öğreti görüşleri de dikkate alınarak düzenlenmiştir. İSGK, işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yükümlülükler yüklemiş ve bu yükümlülüklere riayet etmemeyi bazı yaptırımlara bağlamıştır. Bu yaptırımlardan biride çalışanların kaçınma hakkıdır.

³⁰⁹ Çopuroğlu, 120.

³¹⁰ Süzek, İş Güvenliği, 187-188. Çopuroğlu, 120.

³¹¹ Çopuroğlu, 119.

³¹² Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 267.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçinin, iş güvenliğine sahip bulunmayan işyerlerinde çalışmaktan kaçınma hakkı açıkça düzenlenmemiştir. Ancak bu hakkın varlığı o dönemde de öğretide, Borçlar Kanunu m. 325 dayanak gösterilerek kabul edilmektedir³¹³. 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 83'de işçinin iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkı öngörülerek bu konuda özel bir düzenleme getirilmiştir. Ancak İSGK m. 37 gereğince yürürlükten kalkan İş K. m. 83 yer alan bu düzenleme İSGK da yeniden düzenlenmiştir.

İSGK m. 13'de işyerlerinde ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde çalışanlar aşağıda belirtilen koşullarla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin m. 8/f.1'e göre; Çalışanlar sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebileceklerdir.

Ülkemizce 7.1.2004 tarih ve 5038 sayılı yasayla onaylanan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin m. 13 de, sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlike bulunan işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır³¹⁴.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması sonucunda çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından birçok tehlikeler beklemektedir. Bu durumun doğal sonucu bu tür tehlikeleri yaratan işyerlerinde çalışmaktan kaçınma veya işçilerin iş ahdini fesih hakkının tanınmasıdır. Ancak işçinin fesih hakkını kullanması işini kaybetmesine yol açacağından öncelikle tercih edilecek bir yol değildir. İş hukukunun amacı açısından uygun olan, bir yandan sözleşmeyi ayakla tutarken, diğer yandan işvereni iş güvenliği önlemlerini almaya zorlamaktır. İSGK da işçiye çalışmaktan kaçınma hakkını tanıyan hüküm

³¹³ Süzek, İş Güvenliği, 186. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 267-268.

Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, 12.

³¹⁴ Sözleşme 1981 tarihli olup, Türkiye tarafından 7.1.2004 tarih, 5038 sayılı kanunla uygun bulunmuş ve 12.1.2004 tarih ve 24345 sayılı RG'de yayımlanmıştır. Sur, 405-406, dn. 15. Kabakçı, 329-330.

bu amacı sağlamaya yöneliktir³¹⁵. Unutulmamalıdır ki, iş görmekten kaçınma hakkı, kural olarak en son başvurulması gereken (ultima ratio) önlemler arasındadır³¹⁶.

i. İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulunun veya İşverenin Kararına İstinaden Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İSGK, 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi işçinin talebi yönünde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin vereceği karara istinaden çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemiştir.

aa. Koşulları

aaa. Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Varlığı

Mülga olan 4857 sayılı İş Kanunu m. 83'de işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ‘yakın, acil ve hayati bir tehlikenin’ varlığını aramaktaydı. İSGK m. 13'de ise, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için çalışanın "ciddi ve yakın bir tehlike" ile karşı karşıya kalması gerekmektedir³¹⁷.

Tehlikenin "ciddi" olmasıyla kastedilen, işin normal riskinin üzerinde bir ağırlığa sahip olmasıdır. Tehlikenin "yakın" olmasıyla kastedilen ise, gerçekleşmemiş, ancak her an çok kısa bir süre içinde gerçekleşebilir olma halidir. Fransız hukukunda, tehlikenin yakın gelecekte gerçekleşme ihtimali yeterli görülmektedir. Örneğin, sırtında bir sağlık sorunu bulunan bir işçiye işyeri hekimi tarafından önerilen tipte sandalyenin verilmemesinden dolayı sağlığı için ortaya

³¹⁵ Süzek, 909.

³¹⁶ Soyer, 4857 Sayılı Kanun, 35.

³¹⁷ Süzek, 910. Baycık, 117. Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1218.

çıkan tehlike, geleceğe yönelik olmasına karşın kesinlik arz ettiği için işçinin iş bırakması haklı bulunmuştur³¹⁸. Ülkemizde de çalışanın sağlığını her şeyin üstünde tutan bu tür kararların verilmesi arzu edilmektedir.

Ciddi ve Yakın kavramları soyut bir şekilde tanımlanabilir olmakla birlikte her iki unsurun varlığı, işyerindeki çalışma sırasındaki somut şartlara göre saptanmalıdır³¹⁹. Uyuşmazlık halinde ise, işyerindeki şartların ciddi ve yakın bir tehlike içerip içermediğini hakim olayı inceledikten sonra takdir edecektir³²⁰.

Doktrinde ve benimde iştirak ettiğim görüşte, İSGK m. 13/f. l'de "ciddi ve yakın" tehlike yerine "ciddi veya yakın" tehlike ifadesine yer verilmesi daha isabetli olurdu³²¹. Her ne kadar İSGK birçok hükmüne kaynak teşkil eden Avrupa Birliğinin 89/391 EFC sayılı Direktifinde çalışmaktan kaçınma hakkı, ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde tanınmış ise de, İSGK m. 13/f.1'e göre ciddi ama ancak uzun vadede tehlike yaratacak tehlikelerde çalışanların bu hakkı kullanması mümkün olmayacaktır. Örneğin, pnömokonyoz veya silikoz gibi tozlarla ortaya çıkan ya da kurşuna maruziyetten doğan tehlikeler uzun vadede ciddi (hayati) tehlike yaratmalarına karşın "yakın" nitelik taşımadıklarından çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılamayacaktır. Halbuki söz konusu hükmün bu tür yaşamsal tehlike yaratan mesleki risklere karşı da hukuki araç olarak kullanılabilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından daha isabetli olurdu³²². Bu nedenle kanunun bahsi geçen hükmüne bu yönde bir değişiklik yapılarak hükmün daha kapsayıcı ve etkin hale getirilmesi yararlı olacak kanısındayım.

Teknik konulardaki bilgisizlik, tecrübesizlik veya ihmalkârlık gibi nedenlerle o an mevcut olan bir durumu ciddi ve yakın tehlike olarak değerlendirmeyerek konuyu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde işveren veya işveren vekiline aktarmayan çalışan sadece kendi hayatını

³¹⁸ Süzek, İşçinin Hakları,615. Kılıç, 134.

³¹⁹ Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, 10.

³²⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1218.

³²¹ Süzek, 910. Aynı yazar, İşçilerin Hakları 615. Gökteş, 221, dn. 45. Odaman, Tarafların Yükümlülükleri, 886. Akın, İş Sağlığı, 321. Baycık, Maden İşçileri, 45. Seratlı, İş Sağlığı ve Güvenliği 228-229. Aksi görüşte, Soyer, 4857 Sayılı Kanun, 35. Soyer, Kaçınma Hakkı, 682-683.

³²² Süzek, 910.

değil, başka çalışma arkadaşlarının hayatını da tehlikeye atmış olacaktır³²³. Ayrıca, İş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli durum sadece işçinin yaptığı işten değil, aynı zamanda işyerindeki gürültü, toz gibi genel etkilerden doğabilir³²⁴.

bbb. Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Tespiti

İSGK m. 13/f.1,2 uyarınca; Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit ederek kararı, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Çalışmaktan kaçınabilmesinin diğer koşulu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun çalışanın talebi yönünde karar vermesidir.

İşyerindeki ciddi ve yakın tehlikenin birden çok işçiyi ilgilendirmesi halinde işçiler durumun belirlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği kuruluna topluca başvurabilirler ve bunun sonucunda topluca iş görmekten kaçınmaları bir grev oluşturmayacaktır³²⁵.

Çalışanın, çalışmaktan kaçınmayı mümkün kılan koşulların oluşup oluşmadığının değerlendirilmesinin çalışana değil de kurulun takdirine bırakılması eleştirilmeye açıktır. Ancak, çalışanların çalıştıkları işle ilgili olarak konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden çalışmaktan kaçınma sebeplerinin haklılığı veya haksızlığına karar karar vermeleri genelde mümkün olamamaktadır. Böyle teknik bir konuda yanılığa düşerek çalışmaktan kaçınan işçiler iş sözleşmesini haksız şekilde feshetmiş duruma düşebilirler veya mazeretsiz olarak işyerine devamsızlıktan dolayı işverenin haklı nedenle iş

³²³ Seratlı, İş Sağlığı, 1157.

³²⁴ Yenisey, 160.

³²⁵ Soyer, 4857 Sayılı Kanun, 36. Aynı yazar, Kaçınma Hakkı, 684-685. Akın, İş Sağlığı, 321.

sözleşmelerini feshetmesi tehlikesiyle karşılaşabilirler. Bunun gibi, işyerinde gerçekten ciddi ve yakın bir tehlike varsa bünyesinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, çalışan temsilcisi veya işyeri sendika temsilcisi, ustabaşı, usta veya formen vb. yer alan kurulun aksi yönde karar vermesi kural olarak beklenemez³²⁶. Bu nedenlerle çalışanlar çalışmaktan kaçınma bakımından dikkat etmeleri, kurul kararlarını beklemeleri faydalarına olacaktır.

İSGK m. 22'de İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulundan bahsedilmiş ve bu kurulun kurulması ve işleyişi ile ilgili olarak "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Yönetmeliği" çıkarılmıştır. Yukarıdaki konu başlığında detaylı olarak açıklandığı için burada detaya girilmeyecektir. Ancak, kurul kararları veya iş müfettişlerinin olaya ilişkin değerlendirmelerini işveren dikkate almak zorundadır. Aksi halde işverenler idari ve cezai yaptırım ile karşılaşacaklardır.

Göktaş'a göre, '*mevcut yapısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun üstlendiği görevi yürütmesi çok zordur. Bunun nedeni ise Kurul'un üyelerin çoğunun işverene bağımlı olarak çalışması ve bunların işveren tarafından pek de sorun yaratmayacak işçiler arasından seçilmesidir. Kurulun yapısı işte bu nedenle alacağı kararların objektifliğini sorgular niteliktedir*'³²⁷. Gerçekten de işveren tarafından seçilen ve onun gözetimi altında kararlara imza atan AB üyesi ülkelerdeki gibi kurul üyelerinin yüzde yüz iş güvencesine sahip olamadıkları bir kurulda, üyelerin ne kadar özgürce iradeleriyle karar alabilecekleri tartışmaya açık bir konudur. Kanunda tanınan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı bu nedenle oldukça güçtür. İşsizliğin bu kadar yoğun olduğu, işçilerin işini kaybetme korkusu taşıdığı ülkemizde işçiler için pek de bir seçim hakkı maalesef kalmamaktadır³²⁸.

³²⁶ Süzek, 910.

³²⁷ Göktaş, 224-225.

³²⁸ Oğuz, 149.

ccc. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmamış Olması

Çalışanların İSGK m. 13'den doğan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işverenin, işçinin ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya bulunduğunu tespit ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması yönünde karar vermiş olmaları gerekir. Eğer bu yönde bir karar verilirse işçi gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Bununla birlikte işverence önlem alınmamasına rağmen tehlikeli durum herhangi bir şekilde sona ermiş ise işçi kaçınma hakkını kullanamaz³²⁹.

Tehlike ortadan kalktıktan sonra veya işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alındıktan sonra işçi, iş görmekten kaçınırsa, MK m. 2/f.1 gereğince hakkın kötüye kullanımı söz konusu olacaktır. Hakkını kötüye kullanan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş K. m. 25/II'ye göre her an feshedilebilir³³⁰. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüren durumun işçinin eğitim düzeyinin düşüklüğü veya tecrübesizliği gibi etkenlerden kaynaklanması önlemin alınmaması konusunda işveren için mazeret sayılmamaktadır³³¹.

ddd. İşin Durdurulmamış Olması

İSGK m. 13/f.5'e göre, İSGK m. 25'e göre işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından işyerinde işin durdurulması halinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

Buna göre İSGK m.25'de öngörüldüğü gibi işin durdurulmuş olması karşısında işçilerin kaçınma hakkı söz konusu olmaz. Çünkü, m. 25'e göre, işin

³²⁹ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1218. Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, 11.

³³⁰ Aydınli, 19-20.

³³¹ Narmanlıoğlu, 246. Süzek, İş Güvenliği, 179-180. Seratlı, İş Sağlığı ve Güvenliği, 214.

durdurulması birer kamu yaptırımı olduğu kadar çok genel mahiyette birer iş sağlığı ve güvenliği önlemi özelliği taşır. İşyerinde işin durdurulması ile işçiler bakımından ciddi ve yakın tehlike oluşturan durumlar ortadan kalktığı için işçilerin bu nedenden doğan çalışmaktan kaçınma haklarından söz edilemez³³².

İşin durdurulması halinde işçinin ücret talep hakkı saklıdır. Ücret konusu, ilgili olduğu konu başlığında detaylı olarak inceleneceğinden bu konu başlığı altında incelenmeyecektir.

ii. İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Türk Hukukunda işçinin, mukayeseli hukuktaki düzenlemelerin aksine ciddi ve yakın tehlike arzeden durumu re'sen takdir ederek kaçınma hakkını kullanabileceği ne yazık ki kabul edilmemişti³³³. Ancak, İş K.'dan farklı olarak, İSGK m. 13/f.3'e getirilen düzenlemeye göre; "*çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz*". Yaklaşık yirmi yıl önce olması gereken hukuk bakımından ileri sürdüğümüz bir hususun bu gün işçiye bir hak olarak kanun yoluyla tanınmış olması sevindiricidir³³⁴. Bu düzenlemeyle birlikte, tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin kişisel takdirine bırakılmış olmaktadır. Bu düzenlemede kanaatimce gayet yerinde bir düzelleme olup, işçileri işveren karşısında elini güçlendiren bir düzenleme olmuştur.

İSGK'dan önce işçiye iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurusu sonucunda alacağı olumlu karar üzerine çalışmaktan kaçınma hakkını sağlayan mülga İş K. m. 83 (İSGK m. 13/1,2) hükmünün varlığının -riski kendisine ait olmak üzere- kurula başvurmaksızın işverenin temerrüdünü düzenleyen mülga BK m. 325 (TBK m. 408) hükmünün uygulanması olanağını ortadan

³³² Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1219.

³³³ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1219.

³³⁴ Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, 3.

kaldırmayacağı görüşünü savunuyordu³³⁵. Bu hükme, göre, işçi emeğini işverenin emrine sunduğu halde, sunulan iş görme edimini iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun bir biçimde kabul edemeyen, bu konuda gerekli hazırlık fiillerini yerine getirmeyen işveren mülga BK m. 325'e (TBK m. 408) göre alacaklı temerrüdüne düşer ve işçi kendi takdirine dayanarak çalışmaksızın ücretini isteyebileceği savunuluyordu³³⁶.

Ancak, İSGK bu konuda bir düzenleme getirmiş ve çalışanlara kurula başvurmaksızın ve yukarıda belirtilen usule uymaksızın, kendi takdirlerine dayanarak işyerini terk hakkını tanımıştır. Benimde katıldığım görüşe göre, aynı konuda düzenleme getiren ve Türk Borçlar Kanunu'na göre yeni kanun olan İSGK m. 13/f.3 hükmü bu hususta (mülga BK m. 325) TBK m. 408'in (yukarıda detaylı olarak bahsettiğim işverenin temerrüde düşmesi) uygulanması olanağını ortadan kaldırmıştır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle aşağıda detaylı olarak bahsedilecek olan şartların varlığı halinde kurula başvurmaksızın, İSGK m. 13/f.3'e uygun olarak çalışmaktan kaçınabileceklerdir³³⁷.

aa. İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

aaa. Ciddi ve Yakın Tehlikenin Önlenemez Olması

Çalışanın re'sen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanılabilmesinin ilk koşulu işyerinde önlenemez nitelikte bir ciddi ve yakın tehlikenin varlığıdır. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığının takdirinde objektif ölçütler değil çalışanın sübjektif durumu diğer deyişle tecrübesi, mesleki niteliği, yaşı, kıdemi, sağlığı gibi kişisel özellikleri göz önünde tutulmalıdır³³⁸.

³³⁵ Süzek, 912. Sur, 411. Akın, İş Sağlığı, 322. Baycık, Maden İşçileri, 173. Soyer, M. P., 4857 Sayılı Kanun, 36. Odaman, Tarafların Yükümlülükleri, 885. Şahin, 203-204. Aksi görüş, Ekmekçi, 4857 Sayılı Kanun, 202. Engin, 88-91.

³³⁶ Süzek, 186. Engin, 87. Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, S.3. Eyrenci-Taşkent- Ulucan, 304-305. Soyer, 166. Ekonomi, 24 vd. Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 2107-2108.

³³⁷ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1219. Süzek, 912. Baycık, 118.

³³⁸ Süzek, 1219.

Hakim tarafından tehlikenin daha sonra ciddi ve yakın nitelik taşımadığı veya önlenebilir olduğu saptanmış olsa bile, çalışma ortamının çalışmada böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığı düşüncesini uyandırmasının makul kabul edilebileceği hallerde çalışmaktan kaçınmanın yasaya uygun bulunduğu kabul edilmelidir. Ancak çalışanlarda yasadan doğan bu haklarını kötüye kullanmamalıdır³³⁹.

İSGK m. 12'de işverenin ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapacağı ve çalışanlara gerekli talimatları vereceği hükme bağlanmıştır (İSGK m. 12/1,a). İSGK m. 13/f.3'e dayanan haklarını kullanarak işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanlar, işverence yasa gereği tahliye halinde hazırlanması gereken bu yerlere gideceklerdir. İşverence bu yerlerin hazırlanmamış olması halinde tehlikeden uzak herhangi bir yere gidebileceklerdir. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları işverence hakları kısıtlanamaz (İSGK m. 13/3).

Yukarıda ki paragraftan da anlaşılacağı üzere çalışanların kurula veya işverene başvurmadan, işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk edebilmesi için "ciddi, yakın tehlikenin" "önlenemez" olması gerekmektedir. Maddenin gerekçesinde "Avrupa Birliğinin 89/391 EEC Direktifine paralel olarak ciddi ve yakın bir tehlikenin (çalışanın bilgi ve tecrübesi dahilinde) önlenemez olduğu kanaati" oluşursa birinci fıkradaki kurala bağlı olmaksızın tehlikeli bölgeyi terk edebileceği belirtilmiştir (m. 10)³⁴⁰.

bbb. İşin Durdurulmamış Olması

İşin durdurulması halinde çalışanlar re'sen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz. Nitekim İSGK'na göre, m. 25 uyarınca işyerinde işin durdurulması söz konusu ise işçi re'sen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır. Kanuna rağmen çalışanlar çalışmaktan kaçınırsa, iş görme borcunu ihlal etmiş

³³⁹ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1220. Süzek, 1219.

³⁴⁰ Aktay-Arıcı-Kaplan, 145.

olacaktır. Böyle bir durumda ise işçi, işveren tarafından haklı nedenle fesihle karşılaşabilme riskiyle karşı karşıya kalmış olur³⁴¹.

bb. İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımı

aaa. İşyerini veya Tehlikeli Bölgeyi Terk Ederek Belirlenen Güvenli Yere Gitme

Re'sen çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olan çalışan, önlenemez nitelikte ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığında işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek önceden belirlenmiş güvenli bir yere gitmek suretiyle bu hakkını kullanmış olur. Kanunda bahsedilen güvenli yer ise, İSGK "Tahliye" başlıklı 12. maddesinde ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapması bağlamında işverence belirlenmiş olan yerdir³⁴².

Konuya ilişkin yakın zamanda ülkemizde derin üzüntüye neden olan soma faciasını örnek olarak verebiliriz. Soma faciası, 13 Mayıs 2014'te Türkiye'nin Manisa ilinin Soma ilçesinde Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. tarafından işletilen kömür ocağında meydana gelen ve Türkiye tarihinin en çok can kaybına sebep olan madencilik kazasıdır³⁴³. Bu vahim kazada 301 maden işçisi hayatını kaybetmiştir. Kaza sonucu, uzun bir süre hayatını kaybeden işçiler için alınabilecek tedbirler ve yapılması gereken ancak yapılmayan işlemler tartışılmıştır. Soma'daki maden faciası, olası bir tehlike anında işçilerin sığınabileceği yaşam odalarını gündeme getirmiştir. Yaşam odaları ülkemizde mevcut düzenlemelere göre zorunlu değildir. Ancak, facianın yaşandığı zaman işveren tarafından bu odalar hazır edilmiş olsaydı, ciddi, yakın ve önlenemeyen

³⁴¹ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1220.

³⁴² Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1221.

³⁴³ <http://www.aksam.com.tr/guncel/soma-faciasi-soma-komur-madeni-kazasi/haber-308052> (E.T:28.7.2014).

tehlikenin meydana geldiği anda işçiler işi bırakarak re'sen derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yer olan yaşam odalarına gidebilecek, kanaatimce ya hiç can kaybı olmayacak ya da daha az bir can kaybıyla olay kapanabilecekti.

Madde metninden de anlaşılacağı üzere, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmak ve çalışanlara gerekli talimatları vermek zorundadır. Ayrıca, işveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine, işverenine hemen haber veremedikleri durumlarda; çalışanların istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Bu durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamazlar (İSGK m. 12/1,a,2).

bbb. Kaçınmayı Takiben İşvereni Haberdar Etme

Önlenemez nitelikte ciddi ve yakın tehlikeli bir durumla karşılaşan işçinin eşyanın doğası gereği önceden haber verme yükümlülüğü düşünülmesi de bu hakkı kullanmasını takiben mümkün olan en kısa sürede işverene durumu bildirmesi gerekmektedir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olduğunu o anda işçi takdir etmekte olup, işçinin bu sübjektif takdirinin, ihtilaf halinde gerçeğe uygunluğu bakımından işverenin zamanında haberdar edilmesi gerekmektedir. Ancak işverene hemen haber verme, tek başına kaçınma hakkının dayandığı nedenin haklılığını ispat niteliği taşımaz³⁴⁴.

³⁴⁴ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1221.

ccc. Kaçınma Sonucu Bir Başkası Aleyhine Ciddi ve Yakın Bir Tehlike Oluşturmama

İşçi resen kaçınma hakkını iyiniyet kurallarına uygun kullanmalıdır. Bu hak kullanılırken, kaçınma fiili, bir başkasının yaşamını, bedensel bütünlüğünü etkileyecek ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmamalı, buna mahal vermeyecek önlemler almalı ve iyiniyet kuralları göz önünde bulundurmak suretiyle bu eylemini gerçekleştirilmelidir³⁴⁵.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken bir başkasına zarar vermesi halinde hukuki ve hatta cezai sorumluluğu doğmaktadır. Ancak, bir başkasının, kaçınma eyleminden değil de kaçınmayı meşru kılan sebep nedeniyle zarara uğraması halinde işçinin sorumluluğundan bahsedilemez³⁴⁶.

b. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Süresi

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının kullanımını sınırsız değildir³⁴⁷. İSGK m. 13/f.2'ye göre, işçi, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Kanunun bu ifadesini, iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmadığından tehlikeli durum devam ettiği müddetçe şeklinde anlamak daha isabetlidir. İşverenin işyerinde yeterli önlem alınmamasına rağmen, işçinin çalışmaktan kaçınmasına yol açan tehlikeli neden herhangi bir şekilde sona ermiş olabilir; tehlikeli durum tamamen ortadan kalkmakla birlikte önlem alınmadığından kaçınmaya devam eden işçinin bu hakkını kötüye kullandığı söylenebilir. O halde, işçinin kaçınma hakkını kullanmak suretiyle çalışmaksızın geçireceği süre, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı süreyle sınırlıdır³⁴⁸. İşçi tehlikeye yol açan olay ortadan kalkması ya da oluşmadığı halde kullandığı iş görmekten kaçınma hakkı, işverene iş sözleşmesini İş K. m. 25/II'ye göre haklı nedenle fesih hakkı verir³⁴⁹.

³⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, 11.

³⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Red Hakkı, 11.

³⁴⁷ Göktaş, 226.

³⁴⁸ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1222.

³⁴⁹ Kılıç, 135-136.

İş görmekten kaçınma hakkı yukarıda da bahsedildiği üzere sınırsız değildir. Bu hak sözleşmenin devamı ile sınırlıdır. İş sözleşmesi her hangi bir şekilde sona ermiş ise işçinin iş görmekten kaçınma hakkı da sona erecektir. Ayrıca, kaçınma hakkının kullanılması belirli süreli sözleşmenin süresine hiçbir etkisi yoktur³⁵⁰.

c. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hüküm ve Sonuçları

i. İş Sözleşmesinin Durumu

İşçinin iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş görmekten kaçınması sözleşmeyi sona erdirmez. Ancak işçi iş görme borcundan kurtulmaktadır. Buna karşılık, işçinin işyeri düzeni ile ilgili talimatlara uyma ve sadakat borçları ile işverenin ücret ödeme ve gözetme borçları devam eder. İş görmekten kaçınılmasını gerektiren nedenler ortadan kalktığı andan itibaren tarafların tüm hak ve borçları devam eder. İş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmasına rağmen işçi iş görme borcunu yerine getirmezse iş sözleşmesi davalı işverence sadakat borcuna aykırılıktan dolayı feshedilebilecektir³⁵¹.

Çalışmaktan kaçınan kişiye işveren, tehlikesiz ve durumuna uygun bir iş teklif edebilir. Bu durumda çalışanın bu işi kabul etmesi sadakat borcunun bir gereğidir³⁵². Aksi durumda işveren, sadakat borcuna aykırı davranan çalışana mevzuata uygun disiplin cezası verebilir. Bu itibarla işveren, işçinin iş sözleşmesini İş K. m. 25/II-e hükmüne dayanarak haklı nedenle derhal feshedebileceği gibi, memur hakkında 657 sayılı Kanunun 125/D,n bendinde düzenlenen "verilen görevler ve emirleri kasten yapmamak" disiplin suçunu işleme nedeniyle idari soruşturma başlatabilir ve 657 sayılı Kanunun 4/B ve 4/C

³⁵⁰ Gökteş, 227.

³⁵¹ Gökteş, 229.

³⁵² Süzek, 911.

maddesine göre istihdam edilen personele varsa idari sözleşmesinde ve/veya ilgili yönetmelikte belirtilen disiplin cezalarını da uygulayabilir³⁵³.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına dayalı iş görmekten kaçınan işçinin yerine işçi alınması veya o işçinin yaptığı işin başkasına yaptırılmasını hukuki yaptırıma bağlayan bir düzenleme mevcut değildir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı için iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin yerine alınan işçinin veya işin yaptırıldığı işçinin zarara uğraması nedeniyle işverenin maddi ve manevi tazminat sorumluluğu söz konusu olacaktır³⁵⁴.

ii. İşçinin İş Görmekten Kaçındığı Süreye İlişkin Ücret, Sosyal Güvenlik Durumu ve Diğer Hakları Talep Hakkı

İSGK m. 13/f.2 uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği kurulundan yahut kurulun bulunmadığı yerlerde işverenden, ciddi ve yakın bir tehlikenin var olduğu ancak işverence gerekli önlemlerin alınmadığı yönünde tespit kararı alan çalışan, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Bu nedenle ücret ve ücret eklerine hak kazanan çalışan iş görme edimini ifa borcundan kurtulmaktadır. İSGK m. 13/f.2'ye göre "*Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır*" hükmüyle çalışanın kanundan veya sözleşmeden doğan tüm haklarının çalışmaktan kaçındığı dönemde saklı olduğu açıkça düzenlendiğinden, bu süreçte çalışanın çalışma ilişkisinin temelini oluşturan sözleşme veya kanundan doğan tüm hakları kaldığı yerden işlemeye devam edecektir. Buna göre, çalışmaktan kaçınma hakkı, işçiler üzerinde risk oluşturan tehlikelerin önlenmesi amacı taşıyan bir düzenleme olup, işçilerin işveren karşısında ücret ve diğer haklarını da güvence altına almıştır³⁵⁵.

³⁵³ Baycık, 119.

³⁵⁴ Göktaş, 229.

³⁵⁵ Çopuroğlu, 125.

Çalışmaktan kaçınma hakkı söz konusu önlemler alınıncaya dek herhangi bir süre ile sınırlı değildir³⁵⁶. İşçiler gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınana veya tehlikeli durum ortadan kalkana kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptirler³⁵⁷. Kaçınılan süre boyunca hak kazanılacak ücret ve diğer haklarda bir sınırlama öngörülmemiş olup, kaçınma hakkı ne kadar uzun sürerse sürsün, işçiler gerekli önlemler alınıncaya kadar, çalışmaktan kaçındıkları süre zarfında ücrete ve diğer haklara hak kazanacaklardır³⁵⁸. Diğer bir hususta, ücretin ödenme süresi konusunda bir ayırım yapılmalıdır. Kanun, ‘‘Kaçınılan dönem için’’ ücretin ve diğer hakların saklı olduğunu belirtmiş olup, sözleşmenin süresiz olduğu hallerde kaçınma hakkı olarak devam ettiği süre, süreli sözleşmelerde ise, kaçınmanın haklı olarak devam ettiği, fakat en çok sözleşmenin sona erdiği tarihe kadarki dönem için ücrete hak kazanılacaktır³⁵⁹.

İşverence çalışanın ücret veya maaşı ile bunların ekleri ödenmeli, SGK primleri de eksiksiz yatırılmalıdır. Çalışmaktan kaçınmanın normal bir çalışma ilişkisinden tek farkı, çalışanın iş görmemesidir. Tarafların bunun dışında kalan tüm borçları karşılıklı olarak devam etmektedir³⁶⁰.

İşçinin fiilen çalışmış sayıldığı haller de sigortalılığa imkân vermektedir. Yargıtay işçinin fiilen çalışmış sayıldığı sürelerin sigortalılık süresine eklenmesi gerektiğini kabul etmiştir³⁶¹. İşçinin çalışmış sayıldığı durumda, fiilen çalışmayı gerektiren iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta primleri ödenmez³⁶². Karşıt görüşe göre de, işi kabulde temerrüdün işverenin haksız tutumundan kaynaklanması nedeni ile fiilen çalışmayan işçi için iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta priminin kesilmesi gerekmektedir³⁶³. Kanaatimce işçinin iş görmekten kaçındığı dönemde çalışmış sayılması belirtilen sigortalar için prim kesilmesini gerek yoktur. Çünkü, işçinin iş görmekten kaçındığı dönemde fiilen çalışmadığından iş kazası ve meslek hastalığı riski de bulunmamaktadır. Lakin,

³⁵⁶ Süzek, İşçilerin Hakları, 616. Göktaş, 229-230. Aydınlı, İş Görmekten Kaçınma, 19.

³⁵⁷ Göktaş, 226. Çopuroğlu, 126.

³⁵⁸ Süzek, İşçilerin Hakları, 616. Aktay-Arııcı-Kaplan, 268. Eyrenci, 51.

³⁵⁹ Soyer, M. P., Kaçınma Hakkı, S.687.

³⁶⁰ Baycık, 117.

³⁶¹ Yarg. 10. HD. 10.10.2006. 8713 12521 Sayılı Kararı, Göktaş, 231, dn. 77.

³⁶² Akyiğit, Başka İş, 197.

³⁶³ Akyiğit, 305 vd.

işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile iş görmekten kaçındığı dönemde hastalık, malullük, analık, yaşlılık, ölüm sigortası için primler kesilmeye devam edecektir. Zira belirtilen sigorta kolları için çalışmış sayılına da yeterlidir³⁶⁴.

iii. Kaçınma Hakkı Kapsamında Çalışılmayan Süreler Çalışma Süresinden Sayılır

İşçinin çalışmaktan kaçınmasına, gerekli önlemler almak suretiyle işveren yol açtığından çalışmaktan kaçındığı sürenin çalışma süresinden sayılması icap eder (İş K. m. 66/1,c)³⁶⁵. Ayrıca, İSGK m. 13/f.4’de bahsedildiği üzere, toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle çalışan kamu personeli de, işverenin üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı bahsi geçen madde hükmü göz önüne bulundurularak çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işçinin iş görmekten kaçındığı süre kıdem tazminatı, ihbar önellere, yıllık ücretli izin ve hafta tatili gibi tazminat ve alacakların hesabında dikkate alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş görmekten kaçınılan süre İş K. m. 18 ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için gerekli altı aylık kıdemin hesabında da göz önüne alınmalıdır. Yargıtay altı aylık kıdemin hesabında iş sözleşmesinin devam ettiği süreyi fiilen çalışma olup olmadığına bakmaksızın kabul etmiştir³⁶⁶.

³⁶⁴ Gökteş, 232.

³⁶⁵ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1217.

³⁶⁶ Gökteş, 231.

4. İşçinin Sözleşmeyi Haklı Nedenle Fesih Hakkı

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması halinde işçilerin, çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle, sözleşmelerini derhal feshedebilmeleri gerekir³⁶⁷.

İSGK işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halindeki fesih hakkına ilişkin düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun aynı yöndeki m. 83/f.5 hükmüne göre farklılıklar taşımaktadır. İş K. m. 83/f.5 hükümlerine göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemin alınmaması halinde işçi, altı işgünü içinde m. 24/I'e uygun olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen İş K. 24/I'de haklı neden oluşturan sağlık nedenleri iki alt bent halinde belirtilmekle ve m. 83/f.5 hükmü I. bendin tamamına yollama yapmakla birlikte gerekli iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınmaması nedeniyle işçinin fesih hakkı kural olarak, I. bendin (a) alt bendi kapsamında, yani; *"iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşamı için tehlikeli olursa"* ifadesi bağlamında değerlendirilebilecektir.

İş K. m. 24/I hükümlerine göre haklı nedenle fesih hakkı, hak düşürücü bir süreye bağlanmayıp fesih hakkı veren neden sürdüğü müddetçe işçi fesih hakkını haiz ise de İş K. m.83/f.5 hükmüne göre fesih hakkının kullanımı, altı iş günlük bir süre ile sınırlandırılmış bulunmaktadır. Bu süre hak düşürücü nitelikte olduğundan altı iş günü içinde fesih hakkını kullanmayan işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmamış olsa bile artık fesihte bulunamaz. Ancak süresi içinde fesih hakkını kullanmaması, kaçınma hakkını kullanmasını engellemez³⁶⁸.

İSGK m. 13/f.4'e göre, *"İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir"* hükmüyle sadece iş

³⁶⁷ Aktay-Arıci-Kaplan, 268.

³⁶⁸ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1222-1223. Süzek, 912.

sözleşmesiyle çalışanlara sözleşmeyi fesih hakkı tanınmıştır. Anılan maddenin gerekçesinde de *"iş sözleşmesi ile çalışanlara; talep etmelerine rağmen ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından giderilmemesi halinde tabi oldukları kanunların hükümleri esas alınarak hizmet akitlerini feshedebilme hakkı tanınmıştır"* ifadesine yer verilerek bu husus açıklanmıştır. Bu nedenle fesih hakkı, memurlar ile 657 sayılı Kanunun 4/B ve 4/C maddesi kapsamında istihdam edilen personel tarafından kullanılamayacaktır. Kanunda memurlar ve diğer kamu görevlileri için fesih hakkı tanınmamasının sebebinin, memurlar ile 4/B ve 4/C'li personelin statüsünün özel hukuk sözleşmesine dayanmamasıdır³⁶⁹.

Yukarıdaki paragrafta da görüleceği üzere, İSGK m. 13/f.4'ün gerekçesinde, iş sözleşmesiyle çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından giderilmediği durumlarda tabi oldukları kanunların (İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu) hükümleri esas alınarak iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedeceklerdir. İşçilerin bu haklarını kullanabilmelerinin ön koşulu işverenden gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını talep etmiş olmaları ve işvereninde bu önlemleri almamış olması gerekmektedir³⁷⁰.

Bahsi geçen Kanunlarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda işçilerin kullanılabilecekleri fesih hakkı düzenlenmiştir. Kanunlar açıdan bir değerlendirme yapıldığında, İş Kanunu'na tabi olanlar bakımından Kanunun 24/II,f bendinde düzenlenen çalışma koşullarının uygulanmaması hükmünün uygulanacağı, bu şekilde işçinin tehlike devam ettiği sürece ve tehlikenin sona ermesini takip eden 6 işgünü içinde derhal fesih hakkını kullanabilecektir. Aynı şekilde, 854 sayılı Deniz İş Kanuna tabi olan gemi adamları, anılan Kanunun m.14/II,b bendinde yer alan *"işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi"* hükmüne dayanarak iş sözleşmelerini tehlike devam ettiği sürece ve tehlikenin sona ermesini takip eden 6 işgünü içinde derhal fesih hakkını kullanabileceklerdir. Buna karşılık, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda bu yönde bir

³⁶⁹ Baycık, 119.

³⁷⁰ Süzek, 913.

düzenleme olmadığından, gazeteciler bakımından durumun genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu m. 435, "*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.*" hükmünü ihtiva etmektedir. Buna göre, hem bu Kanuna tabi hem de Basın İş Kanunu'na tabi işçiler, yakın ve ciddi tehlikenin işverence giderilmediği durumlarda iş sözleşmelerini, sözleşmeye devam kendileri açısından çekilmez hale geldiğinden haklı nedenle derhal feshedebilirler³⁷¹.

Diğer bir husus da, fesih hakkının sadece ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde mi kullanılabilmesi ve bu hakkın kullanılabilmesi için işçinin anılan m. 13/f.1'de düzenlenen prosedürü işletmesinin, başka bir ifadeyle tehlikenin varlığı ile işverenin gerekli önlemleri almadığı yönünde tespit için iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yahut işverene başvurusunun gerekli olup olmadığıdır. İş hukuku öğretisinde, İş K.'nun benzer hükmünü içeren m. 83'de yer alan prosedür işletilmeksizin derhal fesih hakkının kullanılmayacağı, aksi halde yapılan feshin haksız olacağı yönünde görüşler ileri sürülmüştür³⁷².

Süzek, bu konuda tam tersini düşünmekte ve m. 83 de düzenlenmiş olan sürecin işletilmesine gerek olmadığını ileri sürmektedir. Gerekçesini ise, "İş K. m. 24/II de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinde biri olan "çalışma şartları uygulanmazsa" işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir" hükmüne dayandırmaktadır. Burada işçiye İş K. m. 24/II sağlanmış bir olanak bulunmaktadır. İşçinin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması asıl amaç olduğu için, m. 83/f.5'teki işçiye avantaj sağlamayan zor sürecin takip edilmesi yerine Süzek'e göre, m. 24/II hükmünün işletilmesi daha avantajlıdır³⁷³. Göktaş da Süzek ve Aydınli gibi m. 83'de düzenlenmiş olan sürecin işletilmesine gerek olmadığını ileri sürmektedir³⁷⁴.

³⁷¹ Baycık, 120.

³⁷² Çelik, 182. Demircioğlu, 147. Ekmekçi, 4857 Sayılı Kanun, 192. Alpagut, 40. Baycık, 120-121.

³⁷³ Oğuz, 157-158.

³⁷⁴ Aynı Görüş, Göktaş, 234-235. Aydınli, İş Görmekten Kaçınma, 25.

Baycık da Süzek gibi İSGK m.13/f.1'deki prosedüre gerek olmadığı, “ İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, aynı zamanda Türk Borçlar Kanununun 435. maddesinde düzenlenen haklı sebep, Deniz İş Kanununun 14/II-b bendinde düzenlenen kanuna, hizmet akdine ve iş şartlarına aykırılık, son olarak İş Kanununun 24/II-f bendinde düzenlenen çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, işçilerin İSGK'nun 13/1. maddesindeki prosedürü işletmeksizin de iş sözleşmesini anılan hükümler uyarınca haklı nedenle derhal feshedebileceği yönündedir. Bu itibarla, işçilerin derhal fesih hakkının varlığının ciddi ve yakın bir tehlikenin mevcudiyetine veya İSGK'nun 13/1. maddesinde düzenlenen prosedürün işletilmesine bağlı olmadığı kabul edilmelidir.” görüşünü savunmaktadır.

İşçi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması konusunda yanlış bir değerlendirme yapmışsa sözleşmeyi haksız feshetmiş durumuna düşebilir³⁷⁵. Bu nedenle, kanımca İSGK m. 13/f.1'deki prosedürü uygulama imkanı olan işçilerin bu prosedürü işlettikten sonra fesih hakkını kullanmaları daha isabetli olacaktır. İşçi, İSGK da ki süreci takip ederse, kurul tehlikenin ciddi ve yakın olduğuna karar verirse, işçinin yapmış olduğu fesih haklı nedenle derhal fesih olacaktır. Eğer işçi İş K. m. 24'e göre iş sözleşmesini feshederse, feshin haklı olup olmadığı her somut olay için yapılacak inceleme ve değerlendirmeden sonra belirlenecektir³⁷⁶.

Yukarıdaki değerlendirmeler sonucunda, 4857 sayılı İş K. m. 83/f.5'te fesih hakkının kullanımı, altı iş günlük bir süre ile sınırlandırılmış olduğundan, hak düşürücü nitelikteki bu süre içinde fesih hakkını kullanmayan işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmamış olsa bile artık fesihte bulunamayacaktır. Ancak, İSGK m. 13/f.4'te fesih hakkının kullanılması yönünden herhangi bir hak düşürücü süre tespit edilmemiş olup, işçilerin tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebileceklerinin belirlenmesi ile yetinilmiştir. Bu itibarla, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedecek

³⁷⁵ Süzek, 614. Göktaş, 234.

³⁷⁶ Göktaş, 234.

olan işçi, bu fesih hakkını işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmama durumu devam ettiği müddetçe kullanabilecektir³⁷⁷.

Diğer bir tartışılması gereken konu da iş bulmanın bu kadar zor olduğu bir ülkede ve çalışma yaşamında, işçiler pratikte iş sözleşmelerini feshetme olanağı olmasına rağmen, bu imkândan yararlanmaları işçilerin lehine mi, aleyhine mi sorusu akla gelebilir. Sözleşmenin feshi işçinin iş kaybına yol açacak ve işçiyi maddi açıdan sıkıntıya sokabilecektir. Ayrıca işçi yeniden iş buluncaya kadar manevi açıdan da sıkıntı çekecektir. İşçinin işini derhal bırakması bir çare değildir ve işvereni pek etkilemeyecektir³⁷⁸.

Alt işveren işçileri veya ödünç işçiler, çalıştıkları yerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde, fesih hakkını kendi işverenlerine karşı kullanmalıdırlar. Bu konuda bir düzenleme olmamasına rağmen, MK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı gereğince sonuca gidilebilir. Ödünç alan ve ödünç veren işveren ile alt işveren ve asıl işveren müteselsilen sorumludur³⁷⁹. Eğer çalışılan işyerinde tehlike varsa, bu tehlike giderilemiyorsa günümüzde de işsizliğin bu kadar yoğun olduğu bir ortamda asıl amaç hemen sözleşmeyi feshetmek olmamalıdır. Fesih son çare (ultima ratio) olarak düşünülmelidir. Ödünç veren işveren, işçiyi, ödünç alan işverenle arasındaki sözleşmeyi sona erdirip işçisini iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışabileceği bir yerde görevlendirmelidir. Aynı durum alt işveren işçileri için de geçerli olmaktadır³⁸⁰.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile çalışmaktan kaçınması haklı bir nedene dayandığından işveren bu nedenle işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Kanundan kaynaklanan bu hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, işçi iş güvencesi kapsamında değilse, işverenden kötüniyet tazminatını talep edebilir³⁸¹. İş güvencesi kapsamında ise, işe iade davası açabilir. Tehlikenin devam ettiği bir işyerine işçinin tekrar işe iade davasını kazanıp dönmek istemesi pek düşünülemez. Ama isterse de kanunen bir engel

³⁷⁷ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1223.

³⁷⁸ Oğuz, 160.

³⁷⁹ Topuz, 493.

³⁸⁰ Oğuz, 160.

³⁸¹ Gökteş, 235.

bulunmamaktadır. En azından iş güvencesi kapsamında olan bir işçi, kanunen kendisine tanınan tazminatları almak için bu yolu seçebilir³⁸².

B. KAMUSAL YAPTIRIMLAR

1. Genel Olarak

Devletin öncelikli görevlerinden biride, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi işveren arasındaki denetimi sağlamaktır. Devlet, bunun sağlanmasında idare hukukunun araçlarından faydalanılır.

İş denetimini ve bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği denetimini düzenleyen kurallar İş Kanunu'nda (m. 91 vd.), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m. 24), İş Teftişi Tüzüğü'nde³⁸³ ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde³⁸⁴ yer almaktadır. Bu düzenlemelere binaen, Türkiye tarafından onaylanmış ve yürürlükte bulunan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi de iş denetimini düzenlemektedir³⁸⁵.

Devlet, iş sağlığı ve güvenliğini denetimini yerine getirebilmek için iş sağlığı güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere kamusal (idari ve cezai) yaptırımlar uygular. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallarının ihlali nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, işverenlere özel hukuk yaptırımları (tazminatlar) da uygulanabilir³⁸⁶.

Devlet tarafından, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olarak ikiye ayrılır. İdari yaptırımlar; idari para cezası ve işin durdurulmasıdır. İşyerinin

³⁸² Oğuz, 160-161.

³⁸³ RG., 28.8.1979, 16738.

³⁸⁴ RG., 31.10.2012, 28453.

³⁸⁵ Aktay, 13 vd.

³⁸⁶ Laçiner, 64.

kapatılması ise, İSGK'da bir müeyyide olarak düzenlenmemiştir. Cezai yaptırımlar ise; adli para cezası ve hapis cezası biçiminde ortaya çıkar³⁸⁷.

İdare; kamu düzenini, güvenini, genel ahlak, huzur ve asayiş, halkın sağlığını, kamu yararını korumak ve gerçekleştirmekle görevlidir. İdari yaptırımlar ise idarenin bu görevini yerine getirebilmesi için gerekli araçları oluşturur³⁸⁸.

İdari yaptırım; yasaların yetki verdiği durumlarda, idarenin tek taraflı olarak, araya bir yargı kararı girmeden, doğrudan doğruya bir işlemi ile ve idare hukukuna özgü usullerle, kamu yararını korumak amacıyla vermiş olduğu cezalardır³⁸⁹. İdari yaptırımlar, araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya uygulanma kabiliyetini haizdir. Çünkü, yaptırımların yargı kararı sonucunda uygulanabilmesi uzun ve ağır işleyen bir süreçtir. Halbuki yaptırımlardan, etkin bir sonuç alabilmek için, bunların süratle uygulanabilmesi gerekir. Yaptırımların uygulanmasında etkinliğin ve süratin sağlanması arzusu, idari yaptırım yolunun tercihini gerektirmiştir. İdari yaptırımlar, idare edilenlerin hak ve özgürlüklerini etkileyecek nitelikte olduğundan, idarenin yaptırım uygulayabilmesi için bu yetkinin kanun ile tanınmış olması gerekmektedir³⁹⁰.

İdare, kanunlarda yer almayan bir yaptırımı keyfi olarak takdir edip, cezalandıramaz. İdari yaptırımların uygulanabilmesi için bir yargı kararına ihtiyaç olmaması bunların tamamen yargı denetimi dışı bırakıldıkları anlamına gelmez. İdarenin her türlü işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu zaten Anayasamızın m. 125/f.1'de belirtilmiştir³⁹¹.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımların uygulanabilmesi için, işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmiş olması

³⁸⁷ Süzek, 922.

³⁸⁸ Süzek, İş Güvenliği, 253.

³⁸⁹ Süzek, İş Güvenliği, 253. Kılıç, 141.

³⁹⁰ Süzek, İş Güvenliği, 255. Kılıç, 141. Akkaya, 138.

³⁹¹ Seratlı, İş Sağlığı, 1170.

gerekli değildir. Çünkü, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışları her zaman iş kazası veya meslek hastalığı ile sonuçlanmamaktadır³⁹².

Genel olarak yaptırımlar, cezalandırıcı ve onarıcı nitelik taşımaktadırlar. İdari yaptırımlar ise işvereni cezalandırmaktan çok bozulan hukuki düzeninin yeniden onarılması amaçlamaktadır. Keza henüz daha bir zarara meydana gelmeden aykırılığın tespit edilip cezalandırılması ise yaptırımın önleme amacını göstermektedir³⁹³. Ne yazık ki ülkemizde idari yaptırımlar önleme amaçlı olmaktan çok kaza ve hastalıklar meydana geldikten sonra uygulanmaktadır.

Gerek İSGK gerek 4857 Sayılı İş K.'da ve bu Kanunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde yer alan iş güvenliğine ilişkin hükümler emredici niteliktedir. Bu kurallara uyulmaması, kamu düzenini bozduğundan, Devlet bu hükümlere aykırılıklar nedeniyle doğrudan bir takım cezai nitelikte idari yaptırımlara belirlemiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımlar; işin durdurulması ve para cezasıdır. Aşağıda, bu yaptırımlar detaylı olarak incelenecektir.

2. İşin Durdurulması

İşyerinde işin durdurulması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin yaptırımıdır³⁹⁴. Bu yaptırım, üretimde sürekliliği kesintiye uğratması ve yarattığı ekonomik sonuçlar bakımından işletmeler için ağır bir yaptırımdır³⁹⁵. İş güvenliğini sağlamak amacıyla iş yerinde işin durdurulması en etkili idari yaptırım olup; asıl amaç işvereni cezalandırmaktan çok, işvereni iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaya zorlamaktır. Bu nedenle bu yaptırımlar uygulanırken 'onarıcı ve önleyici olma' ilkesi yani işverenin işin durdurulmasına sebebiyet veren nedenin ortadan kaldırılması, üretim vb. faaliyetine tekrar başlayabilmesi ve işin durdurulmasına sebebiyet verecek nedenler oluşmadan önüne geçilebilmesini sağlayabilmek ve

³⁹² Laçiner, 64.

³⁹³ Akkaya, 139. Cengiz, 1969.

³⁹⁴ Köseoğlu, 137.

³⁹⁵ Cengiz, 1969.

diğer ilke olan 'oransallık' ilkesi, diğer anlatımla bir idari yaptırımla sağlanacak yarar ile verilecek kararın; yani amaç ile kullanılacak araç arasında akla uygun bir oranın gözetilmesi ilkelerine dikkat edilmesi gerekmektedir³⁹⁶.

İşin durdurulmasına yol açan nedenler bir ülkeden diğerine önemli farklılıklar göstermiyorsa da, durdurmaya karar verecek organ konusunda değişik ülkeler hukukunda farklılıklar ortaya çıkmaktadır. İşin durdurulmasına bazı ülkelerde iş müfettişi veya iş güvenliği teşkilatına bu yetki tanınırken, diğerlerinde bunların karar yeterli olmayıp işin durdurulması konusunda bir mahkeme kararı gerekmektedir. Diğer bazı ülkelerde ise resmi bir organın kararına dahi ihtiyaç duyulmaksızın işçi niteliğindeki iş güvenliği temsilcilerinin kararıyla tesis ve makineler işletilmekten alıkonulmaktadır³⁹⁷.

İngiliz ve İsviçre hukukunda işin durdurulması konusunda iş müfettişine ve iş denetimi teşkilatına yetki tanıyan sistem benimsenmiştir. Bizim ülkemizde de, iş müfettişine ve iş denetimi teşkilatına yetki tanıyan sistem benimsenmiş olup, işin durdurulması için mahkeme kararına gerek yoktur. Ancak, Fransız ve Amerikan hukukunda durum daha farklı işlemekte olup, işin durdurulabilmesi için mahkeme kararına ihtiyaç vardır³⁹⁸.

Bilindiği üzere, işyerleri 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun³⁹⁹ uyarınca kuruluş aşamasında, yasada yer alan ölçütlere aykırılıkların verilen süre içinde giderilmemesi halinde belediyelerce veya mülki amirliklerce ruhsat iptal edilmek suretiyle kapatılabilirlerdi (m. 6)⁴⁰⁰.

Bu düzenlemeden başka, İSGK m. 37 ile İş K.'nun işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin m. 79 yürürlükten kaldırılmış ve İSGK m. 25'de yeni bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca, mülga İş K. m. 77'den farklı olarak İSGK yaptırım olarak sadece işin durdurulmasını öngörmüş, işyerinin kapatılmasını düzenleme konusu yapmamıştır. Buna göre İSGK'nun yürürlüğü

³⁹⁶ Süzek, İş Güvenliği, 253 vd., 290 vd. Bayram, 248. Köseoğlu, 1.

³⁹⁷ Kılıç, 142.

³⁹⁸ Süzek, İş Güvenliği, 268-269.

³⁹⁹ RG., 17.6.1989, 20198.

⁴⁰⁰ Süzek, 925.

tarihinden sonra iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı işyeri kapatma yaptırımını uygulanamayacak, sadece işin durdurulması yaptırımını uygulanabilecektir⁴⁰¹. Konuya ilişkin, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına İlişkin Yönetmelik'te⁴⁰² 30.3.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanun ve ilgili Yönetmelik de, işyerlerinde işin durdurulması birtakım şartların varlığına bağlanmıştır. Aşağıdaki bölümde bu şartlar ve sonuçları detaylı olarak incelenecektir.

a. Koşulları

i. Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti veya Belirli İşyerleri Bakımından Risk Değerlendirmesinin Yapılmamış Olması

İSGK m. 25/f.1, "*İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur*" hükmünü ihtiva etmektedir (Aynı hüküm. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yön. m. 7/1).

Bahsi geçen maddeye göre, işyerinde işin durdurulabilmesi için, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir riskin tespit edilmesi gereklidir. Ancak, tespit edilen bu riskin, acil veya yakın olması gerekmez⁴⁰³. Örneğin, yakın nitelik içermeyen ancak, silikoz veya kurşuna maruziyet gibi uzun dönemde etkisini gösteren, yaşamsal tehlike oluşturan mesleki risklerin varlığı halinde de işin durdurulması yoluna gidilebilir⁴⁰⁴.

⁴⁰¹ Mollamahmutoğlu-Astrah, 1229. Caniklioğlu, 79. Baycık, 125.

⁴⁰² RG., 30.3.2013, 28603.

⁴⁰³ Süzek, 925.

⁴⁰⁴ Süzek, 925.

İşin durdurulması yaptırımını bakımından önem arz eden husus ise, yaşamsal tehlikenin etkilediği alan ve çalışanlardır. İşyerinin tamamını ve tüm çalışanları etkileyen bir yaşamsal tehlikenin varlığı halinde iş tamamen durdurulmalı, ancak işyerinin bir bölümde tehlike yaratılması halinde sadece o tehlikeyi bertaraf etmeye yeterli oranda iş durdurulmalıdır⁴⁰⁵. Ancak, işyerinde işçiler bakımından hayati tehlike içermeyen iş güvenliği eksiklikleri nedeniyle işin durdurulması yaptırımına gidilemez⁴⁰⁶.

İSGK m. 25’de düzenlenen "işin durdurulması" müessesesinin, "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik" çıkarılmak suretiyle uygulama açısından somutlaştırılması hedeflenmiş olup, ayrıca, İş K. yer alan işyerinin kapatılması uygulamasından vazgeçilerek, sadece işin durdurulması uygulaması ile söz konusu tehlikeli hususların düzeltilmesi kaydıyla işyerlerinin devamlılığının sağlanması da bu düzenlemenin getirdiklerindedir⁴⁰⁷.

İSGK işin durdurulması yaptırımını düzenlerken, bu yaptırımı sadece yaşamsal tehlikenin varlığına bağlamamıştır. İSGK m. 25/f.1’in 2. cümlesiyle bazı çok tehlikeli işlerin yapıldığı işyerleri bakımından risk değerlendirmesi yapılmamış olmasını da bu yaptırımın uygulanması bakımından yeterli kabul etmiştir. Buna göre, *"çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur"* (Benzer hüküm. Yön. m. 7/2).

Madde metninde bahsedilen, büyük endüstriyel kaza Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik⁴⁰⁸ m. 5/f.1,c bendinde: *‘Herhangi bir kuruluşun işletilmesi esnasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklanan ve kuruluş içinde veya dışında çevre ve/veya insan sağlığı için anında veya daha sonra ciddi tehlikeye yol açabilen bir veya birden fazla tehlikeli maddenin sebep olduğu büyük bir yayılım, yangın veya patlama olayını’* şeklinde tanımlanmıştır. Büyük endüstriyel kazalara örnek verirsek, 1976

⁴⁰⁵ Cengiz, 1957 vd.

⁴⁰⁶ Süzek, 925.

⁴⁰⁷ Laçiner, 68.

⁴⁰⁸ RG., 30.12.2013, 28867.

yılında İtalya Seveso’da bir fabrikada 1,3 kg tetra kloro dibenzo dioksin ortama yayılması sonucu tesis yakınlarında kuşlar, hayvanlar ve bitkilerin hepsi ölmüştür. Ülkemizden bir örnek vermek gerekirse, Mersin’de Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş.’de (ATAŞ rafinerisi) 102 numaralı tankta 25 Temmuz 2004 yılında çıkan yangın, 29 saatte söndürülebilmış ancak bulunduğu ortama birçok zararın meydana gelmesine neden olmuştur⁴⁰⁹.

İşverenin, aykırı davranıldığında işin durdurulmasına yol açan risk değerlendirilmesi yapma yükümlülüğü İSGK m. 10’da belirtilmekte, risk değerlendirmesi de İSGK m. 3/f.1,ö bendinde, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır⁴¹⁰.

Getirilen bu düzenleme ile birlikte işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan, risk odaklı yaklaşımın temelini oluşturan risk değerlendirmesinin önemi de vurgulanmış olmaktadır⁴¹¹.

ii. Heyet Kararı

İSGK’na göre, işin durdurulabilmesi için mahkeme kararına ihtiyaç yoktur. İş Mahkemesi, ancak işin durdurulmasından sonra itiraz merci olarak karar vermektedir.

İş K. mülga m. 79’da düzenlenen işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için, işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyonun bu yönde karar vermesi gerekmektedir.

⁴⁰⁹ http://egitim.druz.com.tr/upload/docs/12082012130954_cg8jan4-y-130954_25-buyuk-endustriyel-kazalar.ppt (E.T:17.7.2014).

⁴¹⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı, 1229-1230.

⁴¹¹ <http://www.ozdogrular.com/content/view/21586/> (E.T:17.7.2014).

İSGK, işin durdurulması yaptırımına ilişkin olarak getirmiş olduğu değişiklik ise mülga İşyerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik⁴¹² de yer alan işin durdurulması komisyonunda işçi ve işveren temsilcilerine yer vermemesidir. Bu şekilde katılım modeli isabetsiz⁴¹³ şekilde terk edilmiş olmaktadır. Bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik bilgi ve tecrübesi yeterli olmayan işçi, işveren temsilcileri ile bölge müdürü komisyondan çıkarılarak, kararda yalnızca teknik bilgiye haiz olanlar dikkate alınacaktır⁴¹⁴. Kanaatimce, bu yeni düzenleme yanlış bir düzenleme olmuştur. Çünkü, işçi ve işverenler temsilcilerinin olaylara hakimiyeti, işyerini tanımaları gibi faktörler göz önünde bulundurulmamıştır.

İSGK m. 25 uyarınca, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişi, ihlali ve bu nedenle işin durdurulması yaptırımının uygulanması gerektiğini tespit edecek, bu tespit üzerine üç iş müfettişinden oluşan heyet anılan yaptırımın uygulanıp uygulanmamasına ilk tespit tarihinden itibaren iki gün içinde karar verecektir. Ancak, iş güvenliği müfettişi tespit ettiği ihlalin acil müdahaleyi gerekli kıldığı yönünde kanaat oluşturursa, heyetin kararına kadar işin durdurulmasına karar verme yetkisine de sahiptir. Bu durumda tehlikeyi belirleyen iş müfettişi, durumu İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirerek, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak koşuluyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep edecektir. Müfettiş, Yönetmelik m. 11'e göre belirtilen hususları kapsayan raporunun birer örneğini en geç teftiş tarihini izleyen gün içinde ilgili mülki idare amirine verecek ve kurul başkanlığına gönderecektir. Bunun üzerine iş, mülki idare amiri tarafından aynı gün içinde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulacaktır (İSGK m. 25/2, Yön. m. 11).

İşyerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet, üç müfettişten oluşur. Kurul Başkanlığı⁴¹⁵ heyete başkanlık edecek müfettişi belirler ve gerekli gördüğünde heyetin birden fazla olmasına da karar verebilir. Heyet, kendisine intikal eden raporlar üzerinde gerekli incelemeyi yapar

⁴¹² RG., 5.3.2004, 25393, mülga.

⁴¹³ Caniklioğlu, 80, dn. 85.

⁴¹⁴ <http://www.ozdogrular.com/content/view/21586/> (E.T:17.07.2014).

⁴¹⁵ Bakanlık İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

ve kararını, müfettişin tespit tarihinden itibaren en geç iki gün içerisinde verir. Kararlar oy çokluğuyla alınır ve heyette bulunan müfettişler tarafından imzalanır. Heyetteki müfettişler, raporda belirtilen hususlara katılmadığı durumlarda kararlarını, gerekçeleri ile birlikte yazar. Heyet, gerekli görüldüğü takdirde, karara konu işyerinde inceleme yapma yetkisine sahiptir. Ayrıca, işyerinin açılmasına yönelik taleplere ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi heyet tarafından yapılır (Yön. m. 5,6).

b. İşin Durdurulması Kararının Uygulanması, İşverenin İtirazı ve Durdurmaya Son Verilmesi

İSGK m. 25/f.3'e göre, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişinin verdiği tespit kararının tebliğini takip eden iki gün içinde üç müfettişten oluşan heyet yaptırımın uygulanıp uygulanmayacağına karar vermekle ve bu kararı bir gün içinde mülki amir ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne göndermekle yükümlüdür. Mülki amir kendisine tebliğ edilen kararı bir gün içinde uygulamalıdır. Bu itibarla, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişinin tespit kararından itibaren en geç dört gün içinde işin durdurulması yaptırımını uygulanmaktadır⁴¹⁶.

Ayrıca, yaşamsal tehlikenin aynı zamanda acil nitelik taşıması durumunda, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişine heyetin karar vermesine kadar işin durdurulması yaptırımını uygulama yetkisi tanımış olup, acil durumlarda heyetin de aynı yönde karar alması durumunda mülki amirin bu kararı 24 saat içinde değil, aynı gün içinde uygulaması gerektiği düzenlenmiştir (İSGK m. 25/3, Yön. m. 11/2). Hayati tehlike oluşturan durumlara da acil müdahale açısından bu yeni düzenleme oldukça yerindedir.

İş durdurma işlemleri sırasında zor kullanılmasını gerektiren durumların varlığı halinde, mülki amirin emriyle genel güvenliğin sağlanması amacıyla güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek tedbirlerin alınması istenilebilir.

⁴¹⁶ Baycık, 126.

Durdurma kararı gereği, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle olmadan gerçekleşemez. Durdurma işlemine ilişkin, durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Durdurmayla ilgili belgelerin tümü il müdürlüğünde saklanır (Yön. m. 7/f.6, m. 8/f.2).

Baycık, yaşamsal tehlikenin acil olup, olmamasına bakılarak çalışanlara kaçınma hakkının tanınmamasını eleştirmektedir. Yaşamsal tehlike acilse ise çalışanlar kaçınma hakkını kullanabilecekler, acil olmayan yaşamsal tehlikeler de ise işin durdurulması yaptırımını müfettişin tespitini takip eden dört gün içinde uygulanacaktır⁴¹⁷. Bize göre de acil nitelik taşıyan veya taşımaması yaşamsal tehlikeler bakımından da çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkının tanınması, işverenin söz konusu tehlikelere karşı önlem alması konusunda daha dikkatli olmasını sağlayacaktır.

İşin durdurulması kararı kendisine tebliğ edilen işveren bu karara karşı altı işgünü içinde yetkili iş mahkemesinde itiraz edebilir. Mahkeme kararını altı işgünü içinde vermelidir. Mahkeme kararı kesin olduğundan temyiz edilemeyecektir. Ayrıca, itiraz işin durdurulması kararının uygulanmasını da etkilemeyecektir (İSGK m. 25/4, Yön. m. 12/2). İSGK m. 25/f.4'de haklı olarak itirazın işin durdurulması kararının uygulanmasını durdurmayaacağı kurala bağlanmıştır. Gerçekten de, hayati tehlikenin bulunduğu bir ortamda çalışmaya devam edilmesi iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması amacına ters düşer⁴¹⁸.

İşin durdurulmasına neden olan tüm eksiklikleri tamamlayan işveren bu durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirdiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde heyet, talebi karara bağlamak zorundadır (İSGK m. 25/5, Yön. m. 10/3). İncelemeler neticesinde işyerinde işin durdurulmasını gerektiren nedenlerin ortadan kaldırıldığı tespit edilirse, işin durdurulmasına son verilir. Yönetmelik m. 10 uyarınca, işin durdurulmasının kaldırılmasına karar verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden

⁴¹⁷ Baycık, 126.

⁴¹⁸ Süzek, 927.

itibaren 24 saat içerisinde yerine getirilir. Görüldüğü üzere, yaşamsal tehlikeye karşı gerekli önlemleri alan işveren, uygulanmakta olan işin durdurulması kararının kaldırılması için en az sekiz gün beklemek zorundadır.

Yönetmelik m. 10'da heyetin yaptırımını kaldırma kararını ne kadarlık süre içinde mülki idare amirine bildirmekle yükümlü olduğu düzenlenmemiştir. Öğretide söz konusu sürenin uzun olduğu yönünde eleştiriler ileri sürülmektedir⁴¹⁹. İşin durdurulması yaptırımı, işverenin bu sürede üretim yapamaması nedeniyle işletmesel menfaatini en olumsuz etkileyen yaptırımdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan ve işyerindeki yaşamsal tehlikeyi bertaraf eden işverenin bunun üzerine en az sekiz gün daha üretim yapamaması söz konusu yaptırımın amacını aşmaktadır. Bu yüzden yedi günlük karar verme süresinin kısaltılması ve kaldırma kararının aynı gün mülki amire bildirme yükümlülüğünün getirilmesi gerekmektedir⁴²⁰.

İSGK düzenlenmiş bulunan işin durdurulabilmesi için birçok ülkede olduğu gibi mahkeme kararına gerek olmaması yerinde bir düzenlemedir. Mahkeme ya da iş denetimi teşkilatının kararına gerek olmaması acil durumlarda zaman kaybedilmemesi açısından da oldukça isabetlidir⁴²¹. Özellikle işin durdurulması komisyonunda çok önemli bir işleve sahip olan iş güvenliği müfettişlerinin mesleki ve teknik bilgileri kadar verecekleri kararlarda tarafsız ve objektif davranmaları da büyük önem taşımaktadır⁴²².

c. İşin Durdurulması Halinde İşçilik Hakları

İşin durdurulması kararının uygulama süresi, işyerinin bir bölümünde veya tamamında tehlikenin giderilmesiyle sınırlı olmalı⁴²³, keyfi olmamalıdır. İSGK m. 25/f.5 '*İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi halinde, en geç yedi gün içinde işyerinde*

⁴¹⁹ Caniklioğlu, 81.

⁴²⁰ Baycık, 127.

⁴²¹ Süzek, İş Güvenliği, 281.

⁴²² Süzek, İş Güvenliği, 281. Kılıç, 147.

⁴²³ Laçiner, 70.

inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.” hükmünü içermekte olup, buna göre işverenin talebi ilgili kurumca kanunda bahsedilen sürede yerine getirilmelidir. Ayrıca, işin durdurulmasını gerektiren nedenleri gidermek için geçici olarak mühürlerin sökülmesi ile durdurma kararının kaldırılması usulü Yönetmelik m. 9 ve m. 10’da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir⁴²⁴.

İşin durdurulması halinde İSGK m. 25/f.6 uyarınca, işveren, işin durdurulduğu bölümde çalışanların ücretlerini ödemeli veya bu kişilere ücretlerinde, mesleki ve sosyal durumlarında bir kötüleşme olmaksızın eski işlerine denk yeni bir iş vermelidir. Durdurulan iş tekrar faaliyete geçinceye kadar işveren işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemeye devam ederse sorun yoktur. Ancak, işveren bu işçilere başka bir iş verme yolunu seçerse, bu takdirde verilen yeni işin işçilerin haklarında ve çalışma koşullarında olumsuz yönde bir değişikliğe yol açmaması gerekir. İşveren, bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde ihlale uğrayan her bir çalışanı için 1.000 Türk Lirası, aykırılık devam etmesi durumunda ise her ay için aynı miktarda idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır (İSGK m. 26/1,1).

İş K.’nin çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı m. 22; *“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz...”* hükmünü içermektedir. İlgili madde incelendiğinde, taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilecek, işveren tarafından esaslı değişiklikler yazılı olarak işçilere bildirilecek ve işçilerde hak düşürücü süre içerisinde yazılı olarak değişiklikleri kabul etmemeleri durumunda değişikliklerden sorumlu olmayacaklardır.

İşveren tarafından, verilen yeni iş işçinin çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik yapması halinde işçi işi kabul etmeyebilir ve işveren işçinin bu

⁴²⁴ Süzek, 927.

durumda ücretini ödemek zorundadır⁴²⁵. İşveren tarafından verilen bu işin, işçilerin hem ücretlerinde herhangi bir düşmeye neden olmaması hem de mesleklerine veya daha önce çalıştıkları işteki durumlarına uygun olması zorunludur. Diğer bir deyişle, işçiler daha az ücretle çalıştırılmayacakları gibi, verilen yeni işin daha alt düzeyde olmaması, herhangi bir prestij kaybına yol açmaması gerekmektedir. Özetle işin değiştirilmesi işçiler için maddi ve manevi açıdan bir kayba yol açmaması gerekmektedir⁴²⁶.

İşveren işçinin işine benzer bir işte işçiyi çalıştırabilir. Ücretinde bir eksiklik ve işçinin yapmış olduğu yakın bir işte çalıştırması koşuluyla, işveren, işçiyi bu şekilde değerlendirebilir. Bu İş K. m. 22'de düzenlenen esaslı tarzda değişiklik olarak değerlendirilmez⁴²⁷. Ancak, işveren daha önceki işle alakası olmayan ve daha düşük bir pozisyonda veya düşük ücret teklif ederse, işçinin İş K. m. 22'deki haklarını kullanmasından sakınca yoktur⁴²⁸.

Çalışanın söz konusu yeni işi kabul etmemesi, özellikle iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir⁴²⁹. Ayrıca, İSGK m. 25/f.6 ve İş K. mülga m. 79 hükümlerinde olduğu üzere, işin durdurulması halinde işveren, hukuken temerrüde düşmüş alacaklı olarak değerlendirilmektedir⁴³⁰. Yukarıda da belirtildiği gibi işveren, sadakat borcuna aykırı davranan çalışana mevzuata uygun disiplin cezası verebilir. Bu itibarla işveren, işçinin iş sözleşmesini İş K. m. 25/II-e hükmüne dayanarak haklı nedenle derhal feshedebileceği gibi, memur hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-n bendinde düzenlenen "verilen görevler ve emirleri kasten yapmamak" disiplin suçunu işlemesi nedeniyle idari soruşturma başlatabilir ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B ve 4/C maddesine göre istihdam edilen personele varsa idari sözleşmesinde ve/veya ilgili yönetmelikte belirtilen disiplin cezalarını da uygulayabilir⁴³¹.

⁴²⁵ Kılıç, 148.

⁴²⁶ Süzek, İş Güvenliği, 281.

⁴²⁷ Gökteş, 226.

⁴²⁸ Oğuz, 150.

⁴²⁹ Süzek, İşçilerin Hakları, 616.

⁴³⁰ Mollamahmutoğlu-Astrali, 1231. Çopuroğlu, 129.

⁴³¹ Baycık, 127.

3. İdari Para Cezası

İdarenin bir mahkeme kararı olmaksızın bizzat yaptırım uygulaması, anayasal kuvvetler ayrılığı ve yargılama ödevinin bağımsız yargı organınca yerine getirilmesi ilkelerine aykırıdır. Bu ilkelerin kişi hak ve özgürlüklerini yürütme organına ve onun uzantısı olan idare organına karşı koruması esasına ters düşen bir yönünün de bulunduğu bir gerçektir. Bu nedenle yaptırım uygulanacak fiillerin ve bu fiillere uygulanacak idari yaptırımların mutlaka önceden kanunlarda öngörülmüş olması ve idarenin kararına karşı da yargı yoluna başvurulabilme hakkının tanınmış olması gerekmektedir⁴³².

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımları birbirinden ayırmak ve açıklığa kavuşturmak amacıyla iş güvenliği müfettişinin denetim esnasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre uygulayacağı yaptırımlardan biri de idari para cezası uygulamasıdır⁴³³.

İSGK'na aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları İSGK Kanunu m. 26'da detaylı olarak sayılmış olup, bahsi geçen hükmün ihlali durumuna göre her bir yükümlülük veya her aykırılık için ya da her çalışma veya görevlendirilmeyen her kişi için veyahut her ay için idari para cezaları hükme bağlanmıştır⁴³⁴. Ayrıca, kanunun uygulanmasının denetimini düzenleyen İSGK m. 24/f.1 " *bu kanun hükümlerinin uygulanması izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı kanununun 92., 93., 96., 97. ve 107. maddeleri uygulanır*" hükmünü içermektedir. Bahsi geçen maddeler İSGK uygulanmasının denetimi bakımından da bağlayıcılık taşımaktadır. "Diğer merciler tarafından yapılan teftişle" başlığını taşıyan İş K. m. 95, İSGK m. 37 ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetmek ve teftiş etmek Devletin görevidir (İş K. m. 91/1). Bu bağlamda, Bakanlık iş

⁴³² Şahlanan, 5.

⁴³³ Akkaya, 140.

⁴³⁴ Süzek, 924, dn. 143-144.

müfettişleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi işini yerine getirmekle görevlendirilmişlerdir (İSGK m. 24/1).

İş sağlığı ve güvenliği denetimini yürüten müfettişin teftiş esnasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre alacağı hukuki tavır çok önemlidir⁴³⁵. Eğer tehlike hayati nitelikte ise müfettiş ilgili komisyonu derhal toplantıya çağırarak işin durdurulması yaptırımını harekete geçirmek zorundadır. İşyerindeki tehlike hayati nitelikte olmayıp yakın bir tehlike özelliği taşıyorsa müfettişin işyerine tehlikenin giderilmesi için bir süre verme imkanı olmayıp, derhal idari para cezası sürecini başlatması gerekir (İş Teftişi Tüz. 22/3). Tehlike hayati veya yakın bir nitelik taşımıyorsa, müfettişin takdir yetkisi vardır. Bu durumda müfettiş işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından genel durumunu ve özelliklerini değerlendirerek ya eksikliklerin giderilmesi için işverene uygun bir süre verir ya da idari para cezasının uygulanması talebi ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne başvuracaktır (İş Teftişi Tüz. 22/3). İşverenler, müfettişler tarafından verilen bu süre içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle zorundadırlar (İş Teftişi Tüz. 22/4).

İş müfettişleri görevlerini yaparken işin normal gidişini, işyerinin işlemlerini inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik durumlarına ilişkin öğrendikleri hususları gizli tutmak, kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (İş K. m. 93).

İşverenler teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişileri izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli belge ve delilleri göstermek ve iş müfettişlerine görevlerini yapmaları için her çeşit kolaylığı göstermekle yükümlüdür (İş K. m. 92/1). Diğer taraftan iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Ayrıca iş müfettişleri tarafından düzenlenen rapor

⁴³⁵ Süzek, 923. Kabakcı, 361.

ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içinde iş mahkemesinde itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflar, 5521 sayılı Kanun'un m. 8'e göre kanun yoluna başvurabilirler. Ancak kanun yoluna başvurulması, iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez (İş K. m. 92. f. III)⁴³⁶.

İşverenlerin, iş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya veya değiştirmeye sevk etmeleri, zorlamaları, yahut işçilere ilgili makamlara başvurmaları haber ve ifade vermeleri nedeniyle kötü davranmaları yasaktır (İş K. m. 96/1).

İşçilerinde çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleri ve işverenleri hakkında gerçeğe uymayan haberler vererek işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkmaları ve iş müfettişlerine doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını zorlaştırmak veya yanlış bir sonuca ulaşmasını sağlamak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları da yasaktır (İş K. m. 96/2).

Zabıta kuvvetleri de, iş müfettişlerinin talep etmesi halinde iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak için her türlü yardımı yapmakla yükümlüdür (İş K. m. 97). Yetkili makam ve memurlara ilişkin İş K. m. 92/f.2'ye getirilen yükümlülükleri yerine getirmeyen ve İş K.'nin m. 96'daki işçi ve işveren açısından getirilen yasalara uyulmamasına ilişkin idari para cezası ise İş K. m. 107'de düzenlenmiştir.

İdari para cezasının en önemli amacı iş kazası veya meslek hastalığını önlemedir. Bu amaç ile ülkemizde iş güvenliği bilincinin tam olarak yerleşmediği hususu dikkate alındığında; İş K. düzenlenen ve İSGK ile yürürlükten kalkan İş K. m. 77-82 ve 85-89 uygulanan bu cezaların, amacı sağlamaya yetecek ölçüde yüksek olmadıkları görülmektedir. Bu husus da idari cezaların caydırıcı vasfını kaybetmesine sebep olacaktır⁴³⁷.

⁴³⁶ İş K. m. 92/f.2,3 6111 sayılı Kanun'un m. 78 ile değiştirilmiştir.

⁴³⁷ Süzek, Somut Çözüm Önerileri, 151. Baycık, Maden İşçileri, 152.

İSGK m. 26'da düzenlen idari para cezaları İş K.'na kıyasla işveren açısından daha ağır para cezaları öngörmektedir. Ancak para cezaları ağırlaştırılmış olsa da işverenin kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından sorumluluklarını yerine getirmesi bakımından yeterliliği kanımca tartışmalıdır. Ayrıca, idari para cezaları belirlenirken caydırıcılığı artırmak için yüksek tutulması rüşvet, vesaire gibi riskleri artıracaktır. Bu nedenle para cezalarının ölçüsü iyi tutturulmalıdır⁴³⁸.

Diğer bir husus da, çalışanlarına karşı yükümlülüklerini sadece bir kez ihlal etmiş işveren ile birden çok maddeyi birçok kez ihlal eden işveren arasında da bir fark olması gerekmektedir. Bu nedenle tekerrür halinde katlanarak artan bir sistem ile belirli bir dönemde bir veya birden fazla maddeyi ihlal eden işverenler bakımından ayrıca bir ceza öngören bir sistem getirilmesi kanımca yerinde olacaktır⁴³⁹.

Denetimi yapan iş müfettişlerinin, işyerinde saygınlık ve etkinlik sağlayabilmesinin bir yolu da, iş güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere uygulanacak yaptırımların yeterli ağırlıkta olmasıdır. İş güvenliğine ilişkin suçlar, ne yazık ki iş güvenliği önlemlerinin yükleyeceği masraflardan kurtulmak amacıyla işlenen suçlardır. Para cezalarının etkili olabilmesi, iş güvenliğini koruma işlevini yerine getirebilmesi için, failin suç işlemekle elde ettiği menfaatten daha yüksek olması veya hiç olmazsa eşit olması gerekir. Aksi durumda, masraflı iş güvenliği önlemlerini almak yerine işverenlerin daha ekonomik buldukları para cezalarını ödemeyi tercih etmeleri mümkündür⁴⁴⁰.

Para cezasının miktarının belirlenmesinde işletmenin büyüklüğü de dikkate alınmalıdır. Fransız hukukunda; risk altında bulunan işçi sayısı göz önünde tutulmakta, makul düzeyde bir yaptırım getirip bu işyerinde çalışan işçi sayısı ile çarpılmak suretiyle ceza miktarı belirlenmektedir. İşverenler arasındaki

⁴³⁸ Kamu-İş, 119.

⁴³⁹ Aynı Görüş, Akkaya, 145.

⁴⁴⁰ Süzek, Somut Çözüm Önerileri, 151. Kılıç, 151.

farklılıkları gözetip daha adil bir ceza sistemi öngören uygulamanın hakkaniyete de daha uygun olacaktır⁴⁴¹.

İdari para cezaları, işveren veya işveren vekiline verilir. İşveren veya işveren vekili statüsünde olmayan kişilere idari para cezası verilemez. Para cezasının verileceği işveren vekili, aykırı hareket edildiği tespit edilen yükümlülüğü yerine getirme konusunda görevli ve yetkili kılınmış olan işveren vekilleridir. Diğer bir deyişle bir işveren vekiline tanınan ve işvereni temsil alanı, yerine getirilmemiş olan yükümlülüğü de kapsıyorsa kendisi hakkında idari para cezası da verilebilir⁴⁴².

İdari para cezalarının uygulanabilmesi için işyerinde bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi zorunlu olmayıp, işveren veya vekilinin kanunda sayılan kurallardan birini ihlal etmesi idari para cezası için yeterlidir⁴⁴³. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareketleri her zaman kaza ile sonuçlanmayabilir. İdari yaptırımların amacı bu kazaları önlemeye yöneliktir. İşveren yükümlülüklerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi ve özellikle muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerinin önlenmesi açısından idari para cezalarının gerçekten caydırıcı olması önemli ve gereklidir. Ancak idari para cezalarının tek başına kazaları önleyici olması beklenemez⁴⁴⁴.

İş K.'nun "İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar" başlıklı m. 108 "*Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir.*" hükmünü içermektedir. Bu nedenle işverenlere para cezalarını işyerinin kayıtlı bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu Müdürü uygulayacaktır⁴⁴⁵.

İSGK m. 26'da düzenlenen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce verilir. Para cezası işverene tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği

⁴⁴¹ Akkaya, 145.

⁴⁴² Ekmekçi, İşyeri Örgütlemesi, 171. Bayram, 246. Aydemir, 41 vd.

⁴⁴³ Demircioğlu-Centel, 152. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 285.

⁴⁴⁴ Gerek, Son Değişiklikler, 12.

⁴⁴⁵ İncirlioğlu, 213.

bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir (İSGK m. 26/2). Çalışma ve İş Kurumu il Müdürlükleri bütçe açısından Sosyal Güvenlik Kurumları arasında sayıldığından idari para cezaları bu kurum tarafından tahsil edilmektedir⁴⁴⁶.

Diğer bir husus, idari para cezalarına karşı nereye itiraz edileceğidir. 5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'nun⁴⁴⁷ yürürlüğe girmesiyle birlikte ülkemizde tüm idari para cezalarına uygulanacak hükümler bu Kanun'da toplanmıştır. Bu Kanun ile tüm idari para cezalarının uygulanması ortak esaslara bağlanmıştır⁴⁴⁸.

Kabahatler Kanunu'na göre *“İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir”* (KK. m. 27/1). *“Mücbir sebebin varlığı dolayısıyla bu sürenin geçirilmiş olması halinde bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karara karşı başvuruda bulunulabilir. Bu başvuru, kararın kesinleşmesini engellemez; ancak, mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir”* (KK. m. 27/2).

Ayrıca, Kabahatler Kanunu m. 29/f.1’de ise mahkeme kararına karşı itiraz düzenlenmiştir. İşveren, mahkemece itirazının reddedilmiş olması durumunda, kararın tebliğinden itibaren yedi gün içerisinde Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre itiraz edebilecektir⁴⁴⁹ (KK. m. 29/1). Mahkemece, itirazla ilgili karar ise duruşma yapılmaksızın dosya üzerinden inceleme yapılarak verilir (KK. m. 29/2).

Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girmesini müteakip de görevli mahkemenin sulh ceza mı yoksa idare mahkemesi mi olduğu konusu uzun süre hem öğretide hem de mahkemeler arasında tartışma konusu olmuş, kanunlardaki değişiklikler ve Uyuşmazlık Mahkemesinin vardığı görüş sonucunda İş Kanunu’ndaki idari para cezalarına karşı, itiraz amacıyla kararın tebliğinden

⁴⁴⁶ İncirlioğlu, 214.

⁴⁴⁷ RG., 31.3.2005, 25772.

⁴⁴⁸ Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 164.

⁴⁴⁹ RG., 31/3/2011 tarihli ve 6217 sayılı Kanun’un m. 27 ile değiştirilmiştir, 27905.

itibaren 15 gün içerisinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulması gerekmesi kararına varılmıştır⁴⁵⁰. Ancak doktrindeki bazı yazarlarca; idari para cezalarına itiraz merciinin ne idare mahkemesi ne de sulh ceza mahkemesi olması doğru değildir. Ceza yargısı ya da idari yargıların hiçbiri, iş hukukunun özel bir dalı olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda tecrübeye sahip olmayıp, bu para cezalarına karşı itiraz merciinin adli yargıda da iş mahkemesi olması gerektiği görüşünü savunmaktadırlar⁴⁵¹. Kanımca da konusunda uzman İş Mahkemesi hakimleri varken, İş K. ve İSGK ilişkin idari para cezalarının Sulh Ceza Mahkemesi'nce görülmesi hatalıdır.

İşverenin, cezanın kendisine tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilecektir. Süresi içinde işveren idari para cezasına itiraz etmezse, ceza kesinleşecektir. İşveren idari para cezasını ödemiş olsa bile Sulh Ceza Mahkemesi'ne itiraz edebilir. İşveren, davayı kazanırsa ödediği para kendisine iade edilecektir. İşveren idari para cezalarına karşı başvuru süresini kaçırsa ve bu kaçırma bir mücbir sebebe dayanıyorsa bu sebebin ortadan kalkmasından itibaren işverene 7 günlük ek bir süre verilebilir. Bu ek süre içerisinde başvuru yapılması halinde yargılamaya devam edilir. Mahkeme kesinleşen idari para cezasının yerine getirilmesini durdurulmasına karar verebilir. Sulh Ceza Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar karşı o mahkemenin bağlı olduğu yargı çevresindeki Ağır Ceza Mahkemesi'nde itiraz yoluna gidilebilir. Ağır Ceza Mahkemesi'nin bu konuda verdiği karar kesindir⁴⁵².

Ancak, Sulh Ceza Mahkemelerini kaldırarak Sulh Ceza Hakimlikleri kuran, 6545 sayılı "Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik

⁴⁵⁰ Kabahatler Kanununun da; kanunlardaki özel düzenlemelerin ayrı tutulduğu belirtilmiş, 4857 Sayılı İş Kanununun 108/2 maddesi de özel bir hüküm olduğundan bu madde uyarınca iş kanunu ile ilgili idari para cezalarına karşı yargı merciü İdari Yargı olmuş ancak; 8.2.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5728 Sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 578/ö hükmü ile 4857 S. İş K. 'nun m.108/2 hükmünün yürürlükten kaldırılmış olması sonucu bu idari para cezaları da Kabahatler Kanununun kapsamına alınmıştır. Akkaya, 147, dn. 340.

⁴⁵¹ Kılıç, 151. Seratlı, İş Sağlığı, 1142.

⁴⁵² Aydın, 47.

Yapılmasına Dair Kanun”, Resmi Gazete⁴⁵³ de 28.6.2014 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanunun 84. maddesi ile 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna eklenen Geçici 6. madde ile, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yirmi gün içinde Sulh Ceza Hakimliklerinin kurulacağı, Sulh Ceza Mahkemelerinde görülmekte olan dava dosyalarının bir ay içinde yetkili Asliye Ceza Mahkemelerine devredileceği düzenlenmiştir. Buna göre, Yapılan değişikliklerle sulh ceza mahkemelerinin yargılanmaya ilişkin görevleri asliye ceza mahkemelerine devredilmektedir. Böylece sulh ceza hakimlikleri yargılama faaliyetinde bulunmamış olacak, sadece soruşturma evresinde hakim tarafından verilmesi gereken kararları (özellikle koruma tedbiri kararlarını) verecektir. Bu yetki sulh ceza hakimliğinin kendi adliyesi ile sınırlandırılmamakta, kendisine bağlanan çevre ilçelerdeki tüm arama, el koyma ve tutuklama taleplerine bakma yetkisini de kapsamaktadır. Savcılığın verdiği takipsizlik kararlarına karşı itirazlar da en yakın ağır ceza mahkemesi yerine bu sulh ceza hakimliklerine yapılacaktır. Ayrıca arama, el koyma kararlarına yapılan itiraza karşı da asliye ceza mahkemesi yerine sulh ceza hakimliği yetkili olacaktır⁴⁵⁴.

Bu yeni kanunla birlikte, kanaatimce İSGK’na göre hükmedilen para cezalarına karşı itirazlar artık Sulh Ceza Mahkemelerine değil, Asliye Ceza Mahkemelerine yapılacaktır.

⁴⁵³ RG., 28.6.2014, 29044.

⁴⁵⁴ <http://www.ankarastrateji.org/haber/sulh-ceza-mahkemeleri-kaldirildi-1335/> (E.T: 1.9.2014).

SONUÇ

Çalışmamızda, ülkemizin çözülmesi gereken en önemli sorunlarından biri olan iş sağlığı ve güvenli konusu, mevzuatın işverenlere yüklediği yükümlülükler ve işverenlerin bu yükümlülüklerini ihlali halinde işçilerin başvurabilecekleri haklar incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın başında da bahsedildiği üzere, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları toplum içinde aynı kavramlar gibi kullanılsa da her iki kavramda farklı anlamlar taşımaktadır. İş sağlığı kavram olarak, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu ve güvenli bir biçimde çalışabilmesidir. Buradaki amaç, çalışanlar için çalışma yerlerinde en yüksek sağlık kapasitesinin sağlanmasıdır. İş güvenliği ise, işyerlerinde çalışanların işin yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan tehlikelerden bireysel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli teknik, tıbbi ve hukuksal önlemleri almaya sağlamaya yönelik sistemli çalışmalardır. Buradaki amaç ise, çalışanların çalışma ortamındaki tehlikelerden korumak, doğabilecek iş kazaları azaltmaktır.

İnsanlar doğası gereği varoluşlarından, günümüze kadar üretim, ekip biçmek, madenleri çıkarıp işlemek vb. birçok faaliyetlerde bulunmuştur. Teknolojik gelişmelerle birlikte bu faaliyetler köklü değişikliklere neden olmuş, ilk çağlarda basit aletlerle yapılabilecek işler, ilerleyen dönemlerde özellikle endüstride yeni teknik metodların uygulanması, işverenlerin çalışanların emeğini gözetmeksizin üretimi artırma ve üretimlerini ucuza mal etme çabaları, çalışanlar için sağlıksız çalışma koşullarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği toplumsal yaşamdaki değişmelerle birlikte gelişim göstermiştir. Sanayi devrimine müteakip işyerlerinde yaşanan kazalarda ve meslek hastalıklarında artışlar meydana gelmiştir. Bu artışların endişe verici bir hal alması nedeniyle, devlet iş sağlığı ve güvenliğine tedbirler almak ve

müdahalede bulunmak zorunda kalmıştır. İlk başlarda iş sağlığı ve güvenliğinde işçiler için risk oluşturacak konular ve işçilerin zararlarını ortadan kaldıracak düzenlemelere gidilmiş ancak bu düzenlemelerin yeterli olmadığı, istenilen sonuçlara varılmadığı anlaşılınca riskin ortaya çıkmasını engelleyici, önleyici çalışmalara yön verilmiştir.

Tüm medeni ülkelerde işçilerin yaşam hakkının güvencesi olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine büyük önem verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla başta batılı ülkeler olmak üzere birçok ülkede kapsamlı, sürekli değişen, gelişen teknolojiye ve günün gereksinimlerine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği hukuku ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda bahsedildiği gibi bu gelişmeler uluslararası ve ulusal kuruluşların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kuruluşlar arasında en önemlileri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) dır. Her iki kuruluşta iş sağlığı ve güvenliği önem vermekte ve aldıkları kararlar ile üye devletler bakımından yeknesaklık oluşturmaya çalışmaktadırlar.

Ülkemizde son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli atılımlar olmuştur. Bu atılımların nedeni gerek Avrupa Birliği'ne (AB) girme isteğimiz gerek gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurabilme çabaları neden olmuştur. Bu süreçte yıllardır ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği alanında ihtiyacı olan ayrı bir Kanun ve bu Kanuna ilişkin birçok Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik oldukça kapsamlı ve daha önceki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İş kanunlarındaki düzenlemelerden farklı hükümler içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu birçok önemli değişiklikle beraber 30.6.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı İSGK'nu çalışma hayatındaki her kesimi korumakta önemli bir rol almıştır. Ayrım yapmaksızın, iş sağlığı ve güvenliği konusun da kamu sektöründe de düzenlemeler ve yaptırımlar öngörmüştür. İSGK'da işverenin genel yükümlülüklerini düzenlediği m. 4'de işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamak zorundadır. Bunun yanında; çalışanlar için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması,

organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapma veya yaptırma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca işveren, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek, eksiklikleri gidermek ve risk değerlendirmesi yapmak, çalışana verilen görevlerde, çalışanın o işe uygunluğunu gözetmek ve tehlikeli bölgelere ilgililer dışındakilerin girmesi engellemekle de yükümlüdür. İşverenin tüm bu işlemlere aykırı hareket etmesi halinde işçisine, çalışanına karşı hukuki sorumluluğu da vardır.

İşverenlerin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması ve üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda işçiler kendi yaşamlarını ve beden bütünlüklerini olabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak için bir takım hakları kullanmak zorunda kalabilirler. İşçiler kanunen kendilerine tanınan bu hakları kullanırken, kanun ve yönetmelikler uygun davranmalı, yanlış uygulamalara sebebiyet vererek haklı durumdayken haksız duruma düşmemeleri için dikkat etmelidirler.

Her ne kadar işverenin yükümlülükleri kanunda ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenmiş ve işçilere de işveren karşısında bir takım haklar tanınmış ise de bu yükümlülüklerin karşılığı işçilere tanınan haklarla bire bir örtüşmemektedir. Ancak, yeni iş sağlığı ve güvenliği kanunu ülkemiz açısından iş sağlığı ve güvenliğini üst düzey bir öneme kavuşturmayı amaçlamıştır. Bunu amaçlarken işverene bir takım yükümlülükler yüklemiş, bu yükümlülüklere uyulmaması karşısında da işçilere bir takım haklar tanımıştır. Ancak, işçiler iş hayatında sahip oldukları hakların bilincinde olmalı ve ona göre davranmalıdırlar. İşçiler, çalışma hayatından kaynaklanan haklarını, görev ve sorumluluklarını bilmeleri ve buna uygun hareket etmeleri hem kendileri için hem de işverenlerin yükümlülüklerine aykırı davranmaması bakımından önem arz etmektedir. Böylece ülkemizde hem iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan kazalar azalacak, hem de işveren karşısında güçsüz konumda bulunan işçi haksızlığa uğradığı zaman haklarına sahip çıkarak işveren karşısında güçlü konuma geçebilecektir.

KAYNAKÇA

- Akın, L., İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, (Tazminat).
- Akın, L., ‘İş Sağlığı Ve Güvenliği, Iı. Yılında İş Yasası’, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2005, 302-348, (İş Sağlığı).
- Akın, L., ‘İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları’, Sicil 18, Haziran 2010, 33-39, (Hukuksal Sonuçlar).
- Akın, L., ‘Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı Ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)’, Sicil, 25, Mart 2010, 33-43, (Risk Değerlendirmesi).
- Akın, L., İş Sağlığı Güvenliği Ve Alt İşverenlik, Ankara, 2013.
- Akkaya, G., Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları Ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, (Avrupa Birliği).
- Akkaya, Ş., İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri Ve Sorumlulukları (Tersanelerdeki Çalışmaya Özel Bir Bakış), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Haziran 2010.
- Akpınar, T., İş Sağlığı Ve Güvenliği, Bursa, 2013.
- Aktay, N.A., Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.2, Haziran 2012, 9-34.
- Aktay, N. A. / Arıcı, K. / Kaplan, T., İş Hukuku, Ankara, 2013.
- Akyiğit, E., İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması, Ankara, 1995, (Başka İş).
- Akyiğit, E., İş Kanunu Şerhi, C.I-Iı, B. 3, Ankara, 2008, (İş Kanunu Şerhi).
- Akyiğit, E., İş Hukuku, Ankara, 2013.
- Alpar, B., ‘Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları Ve Denetimi’, Kamu-İş (İş Hukuku Ve İktisat Dergisi), C.4, S.4, Ocak 1999, 218 vd. (Denetim).

Alpar, B., ‘İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı İlo Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı’, Kamu- İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, Ankara, C.7.S.2, 2003, 839-848.

Alpagut, G., ‘İş Sağlığı Ve Güvenliği Bakımından İşçinin Hakları Ve Yükümlülükleri’, Meslek Hastalıkları Ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul, 2004, 36-40.

Alpagut, G., ‘İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri Ve Risk Değerlendirmesi’, Tisk, Ankara, 2012, 23-40, (Risk Değerlendirmesi).

Altinel, H., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara, 2011.

Andaç, F., İş Hukuku, Ankara, 2008.

Ateş, K., ‘İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Son Haftalar’
<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/koray/046/> (E.T: 20.11.2013).

Arıcı, K., İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999.

Arıcı, K., ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2013, 109-123, (İş Sağlığı).

Aydemir, M., İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları, Ankara, 2012.

Aydın, U., ‘İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları Ve Cezalara İtiraz’ Eso Dergi, Y.1, S.1, 46-50.

Aydınlı, İ., ‘İşverenin İşyerinde ‘‘Çalışan’’ İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı’, Çimento İşveren, Temmuz 2005, 16-29, (İş Görmekten Kaçınma).

Aydınlı, İ., ‘İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı’ Çimento İşveren Dergisi, Y.1, S.4, Aralık 2006, 151-182.

Bacak, B., ‘İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi’, Mercek Dergisi, Ekim 2003, 67-70.

Baloğlu, C., Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, 2013.

Baradan, S., ‘Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması’, Deü Mühendislik Fakültesi, Fen Ve Mühendislik Dergisi, C. 8, S.1, <http://web.deu.edu.tr/fmd/s22/22-07.pdf> s.88 (E.T: 22.3.2013).

Batur, E., ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler’, Tisk İşveren Dergisi, Nisan 2004, 45-50.

Baycık, G., İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Maden İşçileri, Ankara, 2006, (Maden İşçileri).

Baycık, G., ‘‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler’’, Ankara Barosu Dergisi, S.3, 2013, 105-170.

Bayram, F., ‘‘Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler’’, Legal İhsghd, S:7, 2005, 1003-1128, (İlkeler).

Bayram, F., Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, 2008.

Bayram, F., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı'nın Değerlendirilmesi’’, Sicil, S.19, Eylül 2010, 48-61, (Kanun Tasarı Taslağı).

Berberoğlu, U. / Eskiocek, M. / Ekuklu, G. / Saltık, A., ‘‘Tam Gün İşyeri Hekimi Çalışan Bir İşletmede İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri Yönetim Sürecinin Değerlendirilmesi’’, Ttb Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Ankara, S.9, Ocak 2002, 50-68.

Binbir, S., İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte İş Kanunu, Ankara, 2012.

Caniklioğlu, N., ‘‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri’’, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2012, 27-84, (İşverenin Yükümlülükleri).

Cengiz, İ., ‘‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülüklerle Aykırılığın Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması’’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ekim 2011, 1957-1982.

Centel, T., Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, 1982, (Çocuklar).

Centel, T., İş Hukuku, Beta Yayınları, C.1, İstanbul, 1994, (İş Hukuku).

Centel, T., İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İstanbul, 1997, (İş Sağlığı).

Centel, T., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı’’, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası - Mess Yayınları, İstanbul, 2005, 5-10, (Mevzuat).

Centel, T., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş Ve İşleyişi’’, Sicil, 29, Mart 2003, 23-28, (Kurullar).

Centel, T., ‘‘İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü’’, Çimento İşveren, Mayıs 2013, 6-15.

Cılga, E., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem’’, Mess Mercek, S.34, Nisan 2004, 108-115.

Coşkun, B., Türkiye'de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları, Beykent Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2013.

Çopuroğlu, Ç., Ücret ve Korunması, Ankara, 2013.

- Çsgb, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler, S.30, 1993.
- Çsgb, Bakan Faruk Çelik Konuşması, www.csqb.gov.tr (E.T:16.6.2012).
- Demircioğlu, M. / Centel, T., İş Hukuku, İstanbul, 2013.
- Demircioğlu, M., Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul, 2008.
- Demircioğlu, M., Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul, 2013, (İş Güvenliği Uzmanlığı).
- Duyar, G., İş Sağlığı ve Güvenliği (Tuzla Tersaneleri Örneği), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010.
- Dündar, G., "İş Güvenliği İşlevinin İşletme Düzeyinde Örgütlenmesi ve İşlevin Davranışsal Boyutu", İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi, C.21, S.1-2, 85-90.
- Ekin, A., İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009, (İş Sağlığı).
- Ekin, A., İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara, 2010.
- Ekmekçi, Ö., "4857 Sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Yeni İş Yasası", Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, 177-195, (4857 Sayılı Kanun).
- Ekmekçi, Ö., 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, 2005, (İşyeri Örgütlenmesi).
- Ekmekçi, Ö., "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul Ve Esasları", Mercek Dergisi, S. 41, 2006, 100-107.
- Ekonomi, M., İş Hukuku C.I., Ferdi İş Hukuku, B.2, İstanbul 1987, (İş Hukuku).
- Ekonomi, M., İşçinin Gündüz İş Verilmemesi Nedeniyle İşten Ayrılması Halinde Kıdem Tazminatı, İhu, İşk.14, No.24, (İhu, İşk. 14, No.24).
- Engin, M., "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", Deühfd, S.1, 2003, 77-94.
- Erdut, Z., "Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye", Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2001, 48-50.
- Eyrenci, Ö., 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal İhsghd, 2004/1 Ocak-Şubat-Mart, 15-56.
- Eyrenci, Ö. / Taşkent, S. / Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, İstanbul.

Gemalmaz, M. S., ‘‘Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş’’, Legal Yayınları, B.5, 2005, 350-364.

Gerek, N., Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara, 1998.

Gerek, N., ‘‘4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Son Değişiklikler’’ , Sicil D., S.11, Eylül 2008, 11-16, (Son Değişiklikler).

Göktaş, S., Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara, 2008.

Güleryüz Şiviloğlu, N., İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010.

Gülmez, M., ‘‘Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi İle Yeni Avrupa Sosyal Şartı’’ Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Tühis Yayınları, Ankara, 1998, 327-358.

Gülmez, M., Uluslararası Sosyal Politika, Ankara, 2008, (Sosyal Politika).

Günay, C. İ., İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara, 2005.

Güven, R., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu’’, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, 19-32.

Güven, E. / Aydın, U., Bireysel İş Hukuku, Pelikan Yayıncılık, Eskişehir, 2004.

Güzel, A., ‘‘İlo Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı’’, Kamu-İş İlo Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara, 1997, 3-94.

Güzel, A., ‘‘Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Türk Tabipler Birliği’’, Uluslararası Ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara, 2003, 9-64, (İşyeri Hekimliğine Yaklaşım).

Güzel, A. / Okur, A. R. / Caniklioğlu, N., Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2012.

Hatipoğlu, Ö., İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

Işık, G., ‘‘İş Sağlığı Ve İş Güvenliği’’ Geline Sürece Tmmob ve Odalar Açısından Bakış, www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/1568.pdf (E.T:20.3.2010).

İnce, E., Çalışma Hukuku, İstanbul, 1998.

İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Nisan 2008’de Mmo Genel Kurulunda Delejelere Sunulan İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Makine Mühendisleri

Odası. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf 5-16 (E.T: 8.2.2013).

İncirlioğlu, L., Sorulu-Cevaplı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulaması, İstanbul, 2014.

İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, Şubat 2004.

Kabakçı, M., Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri, İstanbul, 2009.

Kaçmaz, H., ‘İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları’, Makine Mühendisleri Dergisi, 2003, 3-21.

Kamil, T., İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara, 1972.

Kamu-İş İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara, 20-21 Şubat 2013, 109-125.

Kaplan, E. T., İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992.

Karakaş, İ., Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ankara, 2013.

Karakoç, M., ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğu’, Mali Çözüm, Mayıs/Haziran 2013, 277-285.

Karluk, R., Avrupa Birliği ve Türkiye, İstanbul, 2005.

Kılıç, L., İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğu ve Sorumluluğu, Ankara, 2006.

Köseoğlu, A. C., İş Yerinin Kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul 2004.

Kuloğlu, A., ‘İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ülkemizdeki Durumu’ İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 2012, 254-262.

Kurt, R., Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 2013.

Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S. 38, İstanbul, 2013, 84-148.

Malbeleği, E., İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinden Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuk Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.

Mollamahmutoğlu, H., ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı’, Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisad D., S.15-16, Mart- Haziran 2004, 3-12, (Red Hakkı).

- Mollamahmutoğlu, H. / Astarlı, M., İş Hukuku, Ankara, 2012.
- Narmanlıoğlu, Ü., İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, 1998.
- Ocak, S., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi’’, İhsghd, S.37, 2013, 77-107.
- Odaman, S., ‘‘Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi’’, İhsghd, S.3, İstanbul, 2004, 819-832.
- Odaman, S., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart’’, Legal, S.11, 2006, 879-897, (Tarafların Yükümlülükleri).
- Oğuz, Ö., AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mayıs 2010.
- Orhan, M., İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
- Orhan, S., 100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Ankara 2012, (İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı)
- Öcal, K. E., İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, Ankara, 2013.
- Özbek, Ö. H., İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.
- Özdemir, N. K., ‘‘4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği’’, İstanbul, 2004, 21-36.
- Özkılıç, Ö., ‘‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri’’, Tisk Yayınları, 2005, 20-44.
- Piyal, B., ‘‘Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği’’ Petrol İş Yayınları, S.16, Şubat 2003, 79-103, (İş Sağlığı Ve Güvenliği).
- Piyal, B., ‘‘Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları’’ Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 28 Nisan - 1 Mayıs 2004, 16-24.
- Poyraz, E., İş Hukuku, Ankara, Mayıs 2013.
- Sabuncu, H. H., ‘‘ İş Kazaları’’, İş Yeri Hekimliği Ders Notları, 2005, 18-30, (İş Kazaları).
- Sabuncu, H. H., ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım’’, Legal İhsghd, S.5, 2005, 105-116.

Sabuncu, H. H., ‘‘İş Sağlığı (Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği) Hizmetlerinde Yarın-1’’, Legal İhsgdh, S.11, 2006, 869-877, (Çalışanların Sağlıği).

Seratlı, G. B., ‘‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği’’, Aühfd, S.2, 2004,197-241, (İş Sağlığı ve Güvenliği).

Seratlı, G. B., ‘‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği’’, Legal İhsgdh, S.7, 2005, 1143 vd.

Sevimli, K. A., İşçinin zel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006.

Soyer, M. P., İşçinin İş Görme Borcu, İzmir, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1979.

Soyer, M. P., ‘‘4857 Sayılı Yeni İş Kanunun cret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri zerine Düşünceler’’, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş, 2003, 12-36, (4857 Sayılı Kanun).

Soyer, M. P., ‘‘İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları’’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul, Ekim 2011, 657-689, (Kaçınma Hakkı).

Sur, M., ‘‘İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’’, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005, 395-414.

Sümer, H. H., İş Hukuku, Konya, 2008.

Süzek, S., İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, (İş Güvenliği).

Süzek, S., ‘‘Hukuki Ynden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’’, Çsgb İş Güvenliği Eğitim Semineri Notları, Ankara, 1993, 21-51, (İşçi Sağlığı Ve Güvenliği).

Süzek, S., ‘‘Hukuki Ynden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’’, İş Hekimliği Ders Notları, B.3, Ankara, 1993, 21-51, (İşçi Sağlığı).

Süzek, S., ‘‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm nerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm nerileri’’, Galatasaray Üniversitesi- İstanbul Barosu Ortak Sempozyumu, İstanbul, 2001, 137-155, (Somut Çözüm nerileri).

Süzek, S., ‘‘İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri’’, İhsgdh, S.6, Nisan-Haziran 2005, 609-622, (İşçilerin Hakları).

Süzek, S., ‘‘İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri’’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, 507-528, (İşverenlerin Yükümlülükleri).

Süzek, S., ‘‘Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği’’, Sicil, S.14, 2009, 5-28.

Süzek, S., İş Hukuku, İstanbul, 2013.

- Şahin, B., Çocuk İşçilerinin Korunması, Ankara, 2010.
- Şahlanan, F., "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler", Sicil D., S.1, Mart 2006, 5-7.
- Şakar, M., İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2003.
- Şardan, H. S., "İş Sağlığı ve Güvenliğinden Yeni Oluşumlar: Risk Değerlendirmesi ve Ohsas 18001", Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, S.16, Ankara, 2005, 3-55.
- Talas, C., Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, İstanbul, 1992.
- Tarcan, N., "Avrupa Sosyal Şartı'ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na" Sicil D., S. 4, Aralık 2006, 217-236.
- Taştan, H., İş Görenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2008.
- Topuz, M., "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağandır, S.2, 2007, 457-496.
- Tuncay, A. C., "Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" İşveren Dergisi, C. 41, S.10, Temmuz 2003, 9-11, (İşçi Sağlığı).
- Tuncay, A. C., "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", Tisk- Peryön, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 24 Şubat 2004, 23-51.
- Tuncay, A. C. / Ekmekçi Ö., Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2009.
- Tunçer, P., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, 2012.
- Tunçomağ, K. / Centel, T., İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2008.
- Turan, K., Milletlerarası Sendikal Hareketler, A.İ.T.İ.A Yayını, Ankara, 1979.
- Turan, K., İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1990, (Genel Esaslar).
- Uçum, M., İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırılmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İstanbul, Eylül 2012.
- Ulubey, R., "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle İlgili Yönetmeliğe Göre Risk Değerlendirmesi ve Sonuçları", Yaklaşım Dergisi, S. 244, Nisan 2013, 166-186.

Ulusan, İ., Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetleme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, Kazancı Hukuk Yayınları, No:72, İstanbul, 1990.

Ural, F., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi, S.5, Haziran 2000, 8-23.

Uşan, M. F., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, Ankara, 2006.

Üçışık, F., ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devlet, İşçi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu’, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları Ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul, 22-23 Mayıs 1997, 66-75.

Üstünel, H. A., İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.

Üstüner, D., ‘Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.Iı, İstanbul, Ekim 2011, 2107-2138.

Laçiner, V., Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul, 2013.

Yazıcı, E., Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara, 1996.

Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.7, 2005.

Yenisey, K. D., İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukukunda Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, İstanbul, 2007, 1093-1120.

Yıldırım, Z., İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Cismani Zararlar Bakımından Cezai Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

<http://www.kazanci.com.tr> (E.T: 11.12.2013).

<http://www.legalbank.net> (E.T: 20.7.2014).

<http://www.tse.org.tr/hizmetlerimiz/belgelendirme-hizmetleri/sistem-belgelendirme/belgelendirme-yap%C4%B1lan-y%C3%B6netim-sistemleri/ts-18001> (E.T:15.2.2013).

<http://www.kaliteakademi.com/menude-gorunmeyen-sayfalar/is-sagligi-ve-guvenliginin-kavram-ve-kurallarinin-gelisimi/> (E.T: 15.2.2013).

<http://www.haksay.org/?q=node/57> (E.T: 18.11.2013).

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-sagligi-ve-guvenligi-ile-ilgili-erteleme-neleri-kapsiyor/> (E.T: 20.11.2013).

[http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20\(web\).pdf](http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20(web).pdf) (E.T: 6.11.2013).

İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Nisan 2008'de MMO Genel Kurulunda delegelere sunulan İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Makine Mühendisleri Odası, http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf 5-16 (8.2.2013).

<http://www.isgcevre.com/page.aspx?id=446> (E.T:17.7.2014).

<http://www.ozdogrular.com/content/view/21586/> (E.T:17.7.2014).

http://egitim.druz.com.tr/upload/docs/12082012130954_cg8Jan4-Y-130954_25-buyuk-endustriyel-kazalar.ppt (E.T:17.7.2014).

<http://www.aksam.com.tr/guncel/soma-faciiasi-soma-komur-madeni-kazasi/haber308052> (E.T:28.7.2014).

<http://www.isguygulama.com/mev/isguygulama-ozet.pdf> (E.T:25.7.2014).

http://prezi.com/qpljlo_rxbks/copy-of-burkan-nakliyat-is-saglg-ve-is-guvenligi-temel-egitimi/ (E.T:25.7.2014).

http://www.gulbenkmusavirlik.com/tr_10-dan-az-isci-calistirilan-tehlikeli-ve-cok-tehlikeli-isyerlerinde-devlet-destegi-basladi-252.html (E.T: 16.7.2014).

<http://www.hilalgruposgb.net/#!/blog/c181d> (E.T: 16.7.2014).

<http://www.ankarastrateji.org/haber/sulh-ceza-mahkemeleri-kaldirildi-1335/> (E.T: 1.9.2014).

EKLER

Ek-1: ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

İsim, Soyisim: Hakan SAYINTÜRK

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 26.02.1984 Çorlu/TEKİRDAĞ

Medeni Hali: Evli

Telefon: 0532 346 48 74

Eposta: avukat_hakan84@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Başkent Üniversitesi	2007
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2010
Lise	Tınaztepe Süper Lisesi	2002

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Pozisyon
2009-2010	Hukuk Bürosu	Avukat
2010-2011	EGO Genel Müdürlüğü	Avukat
2011-Halen	Türk Telekom A.Ş.	Avukat

YABANCI DİLLER

Orta seviye İngilizce, başlangıç seviye Almanca.

HOBİLER

Basketbol, Sinema, Futbol, Yüzme, Kitap Okuma.