

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE
HUKUKİ SONUÇLARININ ÖRNEK OLAYLARLA ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sezgin ŞENSES

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

ARALIK, 2016

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE
HUKUKİ SONUÇLARININ ÖRNEK OLAYLARLA ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezgin ŞENSES

(Y1513.220006)

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zafer UTLU

ARALIK, 2016





T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Y1513.220006 numaralı öğrencisi **Sezgin ŞENSES**'in "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞ VERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HUKUKİ SONUÇLARININ ÖRNEK OLAYLARLA ANALİZİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.11.2016 tarih ve 2016/27 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *o.y.b.u.g.i.* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *k.a.b.u.l.* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :16/12/2016

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zafer UTLU

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Reşit ERÇETİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Bülent DEMİR

[Handwritten signatures in blue ink over dotted lines]

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve Hukuki Sonuçlarının, Örnek Olaylarla Analizi**”adlı tez çalışmasının proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (16/12/2016)

Sezgin ŞENSES





Aileme,



ÖNSÖZ

İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana bilim dalında yüksek lisans bitirme tezi olarak hazırlanan **“İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren Yükümlülükleri ve Hukuki Sonuçlarının Örnek Olaylarla Analizi”** konulu yapmış olduğum tez çalışmamda sürecin her aşamasında aktif rol oynayan, gerek tez yazım sürecinde, gerekse işçi sağlığı ve iş güvenliği yerel sempozyumunda makalemin özetinin hazırlanması ve sunumu aşamalarında beni yönlendiren, deneyim bilgi ve tecrübelerini ve her konuda yardım ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Sn. Prof. Dr. Zafer UTLU’ya çok teşekkür ediyorum.

Aralık, 2016

Sezgin ŞENSES
İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri
S.M. Mali Müşavir
Bağımsız Denetçi



İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR	xv
ÖZET.....	xvii
ABSTRACT	xix
1. GİRİŞ	1
1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Temel Kavramları	2
1.1.1 İşyeri, çalışan, işveren, işveren vekili, alt işveren kavramları	2
1.1.2 İş kazası ve meslek hastalığı	4
1.1.3 İş sağlığı tanımı	7
1.1.4 İş güvenliği tanımı	8
1.1.5 İş sağlığı ve güvenliği tanımı	8
1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Önemi ve Hukuksal Kaynakları.....	9
1.2.1 İş sağlığı ve güvenliğinin amacı.....	9
1.2.2 İş sağlığı ve güvenliğinin önemi	9
1.2.3 İş sağlığı ve güvenliğinin hukuksal kaynakları	11
2. İŞVERENİN 6331 SAYILI İSG KANUNUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	21
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerinin Önemi.....	21
2.1.1 İşçi açısından önemi	21
2.1.2 İşveren açısından önemi	21
2.2 İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki Yükümlülükleri	22
2.2.1 İşverenin genel yükümlülükleri.....	22
2.2.2 İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik yükümlülükleri	23
2.2.3 İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülükleri.....	24
2.2.4 İşverenin acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye konularındaki yükümlükleri	26
2.2.5 İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim konularındaki yükümlükleri	27

2.2.6	İşverenin çalışanların sağlık gözetimi konusundaki yükümlülükleri...	28
2.2.7	İşverenin çalışanların eğitimi ve bilgilendirmesi konusundaki yükümlülükleri	28
2.2.8	İşverenin çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusundaki yükümlülükleri	29
2.2.9	İşverenin çalışan temsilcisi konusundaki yükümlülükleri	30
2.2.10	İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusundaki yükümlülükleri	31
2.3	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinde İş Güvenliği Profesyonellerinin Rolü.....	32
2.3.1	İş güvenliği uzmanı	33
2.3.2	İşyeri hekimi.....	35
2.3.3	Diğer sağlık personeli.....	37
3.	İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN SONUÇLARI	39
3.1	İşverenin Hukuki Sorumluluğu	39
3.1.1	İşverenin hukuki sorumluluğunun dayanağı	39
3.1.2	Hukuki yaptırımlar	41
3.2	İşverenin İdari Sorumluluğu	44
3.2.1	İdari yaptırımlar.....	44
3.3	İşverenin Cezai Sorumluluğu	48
3.4	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymaması Durumunda İşçinin Hakları	48
3.4.1	İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı	49
3.4.2	İşçinin iş akdini feshetme hakkı	49
4.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ SONUÇLARININ YÜKSEK MAHKEMENİN YAKLAŞIMI ÇERÇEVESİNDE ÖRNEK OLAYLARLA ANALİZİ	51
4.1	İş Kazaları Karşısında Yüksek Mahkeme Kararlarının Dayanağı.....	51
4.2	Örnek Olaylar ile Yüksek Yargı Kararları Işığında İş Kazalarının Analizi	51
4.2.1	Örnek olay 1	53
4.2.2	Örnek olay 2	54
4.2.3	Örnek olay 3	54
4.2.4	Örnek olay 4	54
4.2.5	Örnek olay 5	55
4.2.6	Örnek olay 6	55
4.2.7	Örnek Olay 7	56
4.2.8	Örnek olay 8	56
4.2.9	Örnek olay 9	57

4.2.10 Örnek olay 10.....	57
5. DEĞERLENDİRME	59
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63
KAYNAKLAR	67
EKLER.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	103





KISALTMALAR

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi
RG: Resmi Gazete
TBK: Türk Borçlar Kanunu
İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
AB: Avrupa Birliği
ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO: Dünya Sağlık Örgütü
ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSGGM: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu
KİK: Kamu İhale Kurumu
İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği
OSGB: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGB: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
KKD: Kişisel Koruyucu Donanım
KOBİ: Küçük ve Orta Boy İşletme



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HUKUKİ SONUÇLARININ ÖRNEK OLAYLARLA ANALİZİ

ÖZET

Sanayi devrimi ile birlikte bugüne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Dünyada ve Türkiyede pek çok çalışma yapılmış ve mevzuat hazırlanmıştır. Bu çalışmalar çoğu zaman yetersiz kalmış, etkili olamamış ve sonucunda birçok iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların yetersizliği sonucu ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları, maalesef ülkemizde her zaman önemli bir problem teşkil etmektedir.

Ülkemizdeki istatistiklere bakıldığında her yıl çok ciddi sayıda çalışan iş kazası ve meslek hastalığından yaşamını yitirmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu doğan maddi kayıplar nedeniyle, sosyal güvenlik sistemimiz yüksek maliyetler ödemektedir. Yaşanan bu dramatik tablo, mevcut hükümetleri yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltma adına bir takım yasal düzenlemeler yapmaya itmektedir. Öteden beri ülkemizde bu yönde adımlar atılmakta olup, son yıllarda özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği olgusu daha kapsamlı olarak yeniden düzenlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile oldukça ayrıntılı bir mevzuat oluşturulmuş ve bu mevzuatla işverene önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Bu noktada kabul etmek gerekir ki sadece yasa ve yönetmelikleri değiştirmek ve yapılması gerekeni açıkça ifade etmek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde mümkün değildir. Asıl problem, kanunlar ve yönetmeliklerle getirilen yükümlülüklerin uygulanması ve bu uygulamaların denetiminde yaşanan sorunlardan kaynaklanmaktadır.

Çalışmamızda, ilk önce iş sağlığı ve güvenliği kavramı üzerinde durulmuş, 6331 sayılı kanun kapsamında işverenlere getirilen yükümlülüklerin neler olduğuna bakılmış işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareketi halinde sonuçlarının neler olduğu değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, işverenin yükümlülükleri,



ANALYSIS OF EMPLOYER LIABILITIES AND LEGAL CONSEQUENCES OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY WITH CASE STUDIES

ABSTRACT

Since the industrial revolution, there are many studies and legislations made in the world and in Turkey, regarding the occupational health and safety. These efforts often fell short, or could not be effective, and as a result there are many occupational accidents and occupational diseases occurred. As a result, lack of occupational health and safety efforts caused so many workplace accidents and occupational diseases, and it became an ever-increasing problem in our country.

According to the statistics in our country, so many employees losing their lives due to occupational hazard and occupational diseases every year. Our social security system pay high financial costs as a result of occupational accidents and occupational diseases. Due to this dramatic table, governments are forced to make statutory regulations in order to reduce occupational accidents and occupational diseases experienced.

With occupational health and Safety Act No. 6331, the government made a very detailed legislation, and with this legislation, important responsibilities are given to employers. At this point, we need to accept that changing laws and regulations, and telling what needs to be done is not enough to prevent workplace accidents and occupational diseases. The main problem lies in the regulations, laws and the implementation of its obligations and the problems caused in the control of these legislations.

In this study, we looked at the concept of occupational health and safety at work, the last legal regulation in the law No. 6331 and what kind of liabilities it brought to employers, and what happens if employers do not follow their occupational health and safety obligations.

Key Words: occupational health and safety, occupational accident, the employer's obligations.



1. GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebi ile ortaya çıkan, çalışanın ölümü, sakat kalması ve işin tüm fonksiyonları ile yürütüldüğü çalışma ortamında meydana gelen maddi kayıplar dünyada ve ülkemizde gözardı edilemeyecek boyutlara vardığı görülmektedir.

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları konulu SGK istatistiklerine bakıldığında, 2014 yılında 221.366 iş kazasının, 494 meslek hastalığının tespit edildiği, bunların 1.626'sının ölümle sonuçlandığı, bu verilerin 2013 yılı ile kıyaslandığında ise meydana gelen iş kazalarında 2014 yılında bir önceki yıla göre %15 oranında artış olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu iş kazaları ve meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemimize ve ekonomimize maliyetinin milyarlarca TL olduğu açıktır.

Bu tablo bize gösteriyor ki, işçi sağlığı ve işgüvenliği olgusunda iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıktıktan sonra düzeltici yani zararları tazmin edici değil, önleyici yani iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep olan etki ve etkenleri tespit ederek ortadan kaldırmaya yönelik tedbir ve uygulamaların hayata geçirilmesinin önemi daha iyi anlaşılmalıdır.

Son yıllarda ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılan hukuki düzenlemeler ile uzun yıllardan beri gelişmiş ülkelerde uygulana gelen çalışma ortamında işçi sağlığı ve işgüvenliği birimi kurulması, isg profesyonellerinin istihdamı, isg kurulu oluşumu ve diğer önleyici oluşumlar isg mevzuatımızda yerini almıştır. Yine yapılan düzenlemelerden anlaşılıyor ki, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde önleyici anlayışın temel felsefesinin, işyerinde yer alan risklerin tespit edilerek analizinin yapılması, çalışanların bu yöndeki faaliyetlere katılımının sağlanarak görüşlerinin alınması, yapılan risk analizi sonuçlarının çalışanlarla paylaşılarak bilgilendirilmelerinin sağlanması yolu ile çalışma ortamında davranış kültürünün yerleşmesini sağlamak olduğu anlaşılmaktadır.

Yaptığımız bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının sebebini oluşturan, çalışanların maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalığı kavramından başlanarak, ülkemizdeki İSG kanununda bulunan işverenin yükümlülükleri incelenerek, bu yükümlülüklere aykırı davranılması sonucunda karşılaşıacağı hukuki sonuçlarının neler olduğu ve İSG yükümlülüklerinin ihlali ile ortaya çıkan iş kazalarını Yüksek Yargı kararları ışığında örnek olaylar ile analizini yapmak amaçlanmaktadır.

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Temel Kavramları

1.1.1 İşyeri, çalışan, işveren, işveren vekili, alt işveren kavramları

Bu kısımda işçi sağlığı ve iş güvenliği çerçevesinde işyeri, çalışan, işveren, işveren vekili, alt iş veren kavramları açıklanacak olup bu kavramlar özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin yükümlülükleri konusunda önem arz etmektedir. Çalışma yaşamı ve ortamındaki şartların düzenlenmesi amacıyla kanun koyucu tarafından oluşturulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği kanunları ve bu kanunlara bağlı olarak çıkartılan ikincil mevzuatta iş sağlığı ve güvenliğine ait temel kavramlar yasa ve bağlı ikincil mevzuatın iyi anlaşılması, uygulanması ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için tanımlanmıştır. Ülkemizde uzun yıllar İş kanunu içinde yer alan İSG bölümü şeklinde uygulanan İSG yasal alt yapısı ilk defa 20/06/2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İSG Kanunu ile önem kazanmış ve bu kanun ile çalışma hayatına birçok yeni kavram girmiş ve bunlar ilgili kanunun tanımlar başlıklı 4. maddesinde tanımlanmıştır. **Ek1**'de yer alan 6331 sayılı kanunun 4. maddesinde işyeri, çalışan, işveren, kavramları şu şekilde tanımlanmıştır

İşyeri, mal veya hizmet üretmek üzere işveren tarafından, tüm üretim faktörlerinin organize edildiği, çalışanların bu ortamda ürettiği mal veya hizmet ile bağlantılı tüm ihtiyaçlarının karşılandığı yeri, çalışan kavramının ise işyeri ortamında iş ifa eden gerçek kişiyi, işveren ise çalışanı üretim sürecine dahil eden, gerçek, tüzel, veyahutta gerçek veya tüzel kişiliği mevcut olmayan kurumları vurguladığı görülmektedir.

6331 sayılı kanunda işyeri, çalışan ve işveren kavramları tanımları yer bulmuş olmasına rağmen işveren vekili iş yaşamını üst düzenleyici kanun niteliğinde olan 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır.

Ek2'de yer alan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. md.'ne göre işveren vekili, işveren tarafından yapılan iş organizasyonunda yönetim görevi alan kimseleri ifade ettiği şekilde tanımlanmıştır.

Günümüz modern çağında üretim işletmelerinin çok fazla sayıda personel istihdam etmeleri ve üretimde kullanılan tekniklerin karmaşık bir hal alması bu konudaki yönetim bilgi birikimi ve uzmanlığı zorunlu kılmıştır. Bunun yanında üretim organizasyonunda yer alan işverenlerin bazı durumlarda tüzel kişilik taşıması ve kendisinin bu süreci direkt olarak yönetemeyecek durumda olması gibi sebeplerle mevcut iş yönetiminin bir kısmı veya tümü yetkilendirilmiş kişi veya kişilerin kontrolüne bırakılması iş dünyasında normal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. (Mollamahmutoğlu 2008, s.147)

4857 sayılı kanunun 2. maddesinde alt işveren tanımından ziyade olgusal bir yaklaşımla, alt işverenlik ilişkisinin açıklanması yoluna gidildiği görülmektedir.

Buna göre asıl-alt işveren kavramı **ek2**'de yer alan 4857 sayılı kanunun 2. maddesinde;

Mal veya hizmet üretilen iş yerinde iş organizasyonunu yapan girişimcinin asıl işin parçası olan fakat teknolojik uzmanlık gerektiren işlerin bir bölümünü başka işverenlere yaptırması sonucu ortaya çıkan ilişki olarak tanımlanmıştır.

Ek2'de yer alan aynı kanun maddesinde işçi, işveren ve işyeri kavramları ise şu şekilde ifade bulmuştur.

İş sözleşmesi ile çalıştırılan gerçek kişiyi işçi, bu gerçek kişiyi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ise işveren, mal veya hizmet üretmek üzere tüm üretim unsurlarını bir araya getirildiği ortama ise işyeri denemekte olduğu görülmektedir.

Yasa, iş sözleşmesi ile çalışan istihdam etmeyi, işveren olmak için yeterli saymakla birlikte, işverenin gerçek kişi olabileceği, bunun yanında tüzel kişi olarak faaliyet gösteren şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlete bağlı kamu iktisadi teşebbüsü şeklindeki tüzel kişilik taşıyan kurumlar olabileceği, tüzel kişiliği olmayan adi ortaklık şeklindeki kuruluşlarında işveren sıfatı taşıdığını ifade etmektedir. 6331 sayılı kanunda yer alan çalışan kavramı irdelendiğinde ise kamu veya özel iş yerlerinde stihdam edilen gerçek kişinin çalışan kabul edildiğine göre, kamu hukukunun uygulandığı devlet kurumlarının tamamının yani devletin en büyük işveren olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

1.1.2 İş kazası ve meslek hastalığı

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel hedefi, işyerinde çalışan tüm çalışanları, büyük kısmı önlenemeyen iş kazalarından ve tamamı önlenemeyen meslek hastalıklarından korumak olduğu aşikardır, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesiyle ilgili olarak yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, iş kazası ve meslek hastalığı sayısının azımsanmayacak düzeyde olduğu görülmektedir.

1.1.2.1 İş kazası

Kaza genel anlamda, kasti olarak yapılmaksızın, beklenmedik bir anda olan ve çoğu zaman neticelendiğinde zararlı ifade edilebilen her durumdur. Kaza kavramının genel tanımı üzerinde konsensus olmasına rağmen iş kazası kavramının tanımında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Teknik açıdan iş kazası; uygun olmayan bir hareket veya teknik bir sorun nedeni ile beklenmedik bir anda aniden ortaya çıkan, insanlara ve/veya çevrede bulunan materyallere zararı sebebi ile işyerindeki üretim faaliyetlerinin durması ile üretimin aksamasına sebep olan, istenilmeyen olay olarak tanımlanmaktadır. Hukuki olarak ise; çalışanın korunması noktasından hareket ederek hukuk sistemindeki düzenlemeler çerçevesinde işle ilişkili olan sadece insanlara zarar veren olaylar iş kazası olarak değerlendirilmektedir. (Altan, Gerek, Güven 1998 s.376)

Sosyal politika ve iş güvenliği açısından iş kazası, işçinin ifa ettiği iş süresi boyunca çalışma şartları, ifa edilen işin içeriği ve yapıma şekli veya kullanıldığı iş makinesi, alet, edevat sebebi ile maruz kaldığı, çalışma gücünün hepsini veya bir kısmını yitirdiği durum olarak tanımlanmaktadır.

Bir olayı iş kazası olarak değerlendirebilmek için çalışanın ruhsal ve/veya bedensel bütünlük halinde bozulma meydana gelmesi, gerekmede olup, fiziksel olarak işçinin bedeninde iş kazası sebebi ile olan kırılma, çıkma, ezilme, organ kopması gibi estetiksel kayıpların yanında, 5 duyu organında işlev kaybı olması bedensel bütünlüğün bozulduğu anlamını taşır. (İncirlioğlu, 2008, s.84)

Bir kazanın 5510 sayılı kanundaki tanıma uygun olarak iş kazası sayılabilmesi için;

1.Şart: Kazaya uğrayanın 5510 sayılı kanun anlamında sigortalı olması gerekir: İşçinin belirli bir süre çalışma veya prim ödeme şartı olmadığı gibi, işe başladıktan birkaç saat sonra bir kaza geçirse dahi iş kazası sayılmakla birlikte, çıraklık

kanununa göre mesleki eğitim gören öğrencilere da aynı hükümlerin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

2. Şart: Sigortalının kazaya uğraması (5510 sayılı kanuna göre):

- Sigortalı kişinin çalışma ortamında bulunması sırasında kazaya uğraması,
- Sigortalının işverenin iş organizasyonu sırasında kazaya uğraması,
- Bir işverenin işyerinde iş ifa eden sigortalının, işverenin görevlendirmesi ile başka bir yere gönderilmesi sebebi ile ifa ettiği asıl iş dışında geçen zamanlarda kazaya uğraması: Örneğin görev yerine giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu sigortalının ölmesi gibi.
- Yeni doğum yapmış kadın çalışanın bebeğini emzirmek maksadı ile belirlenmiş zamanda kazaya uğraması,
- Sigortalı çalışanın işverenince tahsis edilen bir taşıt aracı ile işçinin işini ifa ettiği yere gitme ve gelme sırasında kazaya uğraması.

3.Şart: Sigortalının uğradığı kaza neticesinde bedeni ve/veya ruhi özrünü ortaya çıkması.

4.Şart: Kaza olayıyla çalışanın maruz kaldığı zarar karşılaştırıldığında nedensellik bağlantısının bulunması gerekir. (Güzel, Okur, Caniklioğlu 2012, s.398-413)

Sonuç olarak iş kazası kavramı, kazanın çalışma hayatında gerçekleşen halini ve mesleki risklerin en önemlisini oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği anlamında bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için, olayın çalışanın yaşam, ruh ve beden bütünlüğüne zarar vermesi, işyerinde çalışmaktayken veya işin yürütümü nedeniyle işyeri dışındayken beklenmedik bir şekilde meydana gelmesi, başka bir deyişle çalışma ile bağlantılı olması gerekmektedir. (Karakaş 2009 s.13, Bıyıkçı 2010 s.10)

1.1.2.2 Meslek hastalığı

İş kazasından farklılığı olan meslek hastalığı, tamamen icra edilen meslekle ilgili olup işin yürütüm koşullarından kaynaklanmaktadır. Başka şekilde ifade etmek gerekirse işçinin yerine getirdiği işten kaynaklanan bir hastalık olup değişik mesleklerde değişik meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Doktrinde meslek hastalığı, mesleğin ifası sonucu ifa edilen mesleğin özellik ve yerine getirme şartlarından kaynaklanan

bir rahatsızlık (Baybora 2012 s.15), işverene bağımlı olarak çalışırken dıştan gelen bir nedenin etkisiyle ortaya çıkan bedensel veya ruhsal rahatsızlıklar (Gerek 1998 s.29), işyerinde karşılaşılan etkenler nedeniyle meydana gelen belirli niteliklere özgü hastalıklar (Bilir ve Yıldız, 2013 s.189), gibi değişik tanımlamalar yapılmıştır.

6331 sayılı kanunun 3. maddesinde “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” şeklinde detaylara girmeden genel olarak tanımlanan meslek hastalığı 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmamış olup 5510 sayılı Kanunun 14. maddesinde meslek hastalığı;

- Sigortalı kişinin, yerine getirdiği işin özelliklerinden dolayı ard arda tekrar edilen sebebeyle,
- veya işin yapılması koşulları nedeniyle,
- geçici veyahut sürekli bir hastalığa yakalanması, vücudun bütünü veya ruhsal kayba uğraması olarak tanımlanmaktadır.

WHO ve ILO gibi uluslararası kaynaklarda meslek hastalıkları, işyeri ortamında mevcut olan faktörlerin etkisi ile meydana gelen hastalıkların ortak adı olarak ifade edildiği görülmektedir. Başka bir deyişle, çalışanın işe özgü olmak koşulu ile işyerindeki zararlı bir etkenle, bundan etkilenen insan vücudu arasındaki neden ve sonuç bağlantısı, etki ile tepki ilişkisinin açıklanabildiği hastalık veya hastalıklar küme’si şeklinde açıklanmaktadır. (Güven 2011 s.11). Hastalık ile yapılan iş arasında nedensel bir bağ olduğu aşikardır.

Yapılan bu düzenlemeler kapsamında meslek hastalığından bahsedebilmek için; ortaya çıkan hastalık veya sakatlığın (hatta ölümün) çalışanın ifa ettiği işten ya da işin yürütüm koşullarından kaynaklanması ve tekrarlayan bir özellik göstermesi gerekmektedir, başka bir ifade ile işçinin o işi yapmıyor olması durumunda, ortaya çıkan veya çıkma ihtiali olan hastalığa yakalanmayacak olmasıdır. (Uluslan 1990 s.82)

Bakıldığına meslek hastalığını iş kazasından ayıran en önemli unsurun, meslek hastalığının iş kazası gibi aniden, bir anda ortaya çıkmaması olduğu göze çarpmaktadır. Tam aksine meslek hastalığı çalışanın hastalık yapan etkene uzun yıllar maruz kalması, hastalığın ilerlemesine neden olarak zaman içinde kendisini göstermesine yol açmaktadır.

Yapılan işin sonucu olduğu düşünölen hastalıkların mesleksel hastalık kabul edilebilmesi için yaşanan bu hastalıkla ifa edilen meslek arasında kabul gören neden-sonuç bağlantısının açıklanabilmesi gerekmektedir, işgören iş verenin emir ve talimatları ile işini yapıyor olması, işyerinin yada eklentilerin şartlarının meslek hastalığı meydana getirmeye uygun olması durumunda yeterli neden-sonuç bağlantısının varlığından bahsedilebilir. (İncirlioğlu, 2008, s.86)

Meslek hastalıklarının başlangıç tarihleri kesin olarak saptanamamakla birlikte kişinin çalışma hayatında etkenle ilk temasından itibaren 1 hafta ile 30 yıl sonra ortaya çıkabildiği ifade edilmektedir (Güven 2011 s.11). Örneğin pnömukonyoz (toz hastalığı) tozlu ortamlarda çalışan kişilerde akciğerlerde biriken tozun yol açtığı silikozis gibi bazı hastalıklara yol açabilir ama nadiren tozlu ortamda ya da maden ocağına girmekle hastalık oluşmaz. Pnömukonyozun olması için minimum üç yıl etkiye maruz kalma süresi gerekmektedir, aynı şekilde gürültüye bağlı işitme kayıplarının ortaya çıkması için de en az 2 yıl gürültülü ortamlarda çalışılmış olması gereklidir. (Bilir ve Yıldız, 2013 s.191)

1.1.3 İş sağlığı tanımı

Çalışanların fizyolojik bir risk olan hastalıklardan ve işin yürütümü dolayısıyla ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarından korunması için gerekli çalışma ortamının yaratılması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi için yapılan yöntemli çalışmaların tümü işçi sağlığı olarak adlandırılır. (İnce 1998 s.447-448)

Başka bir anlatımla işçi sağlığı, kavram olarak çalışanın çalışma koşulları ile çalışma ortamında kullandığı alet, edevattan gelebilecek tehlikelerin arındırıldığı veya bu tehlikelerin minimum seviyeye indirildiği huzurlu bir çalışma ortamında, iş ifa etmesini ve yaşayabilmesini ifade etmektedir. (Centel 2000 s.5)

Uluslararası örgütlerden WHO ve ILO, çalışan sağlığı tanımında, “çalışanların fiziki, ruhi, moral durumları ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin sağlanmasını ve bu durumun en maksimum düzeyde devam ettirilmesini, çalışma ortamları ve üretim aşamasında kullanılan sağlığa zarar veren madde sebebi ile işçilerin sağlıklarına olabilecek etkilerin önlenmesini, çalışan kişinin fiziksel yapısına uyan işlerin verilmesini, yapılan işin çalışana, çalışanda yaptığı iş ile uyumunu amaçlayarak inceleyen tıbbi bilim olarak tanımlamaktadır. (Gerek 1998 s.12)

1.1.4 İş güvenliği tanımı

İş güvenliği, işçilerin çalışma ortamında maruz kalabilecekleri tehlikelerin, ortadan kaldırılması ve/veya tehlikeye neden olabilecek durumların düzeltilmesi için konulan yükümlülükleri kapsayan teknik kuralların tümünü ifade eden, meydana gelmesi muhtemel iş kazası ve meslek hastalığını önleyen ve/veya minimize eden bir bilimsel dal şeklinde ifade edilebilir.

Başka bir tanıma göre; işçi güvenliği, işletme güvenliği ve üretim güvenliği kavramlarını da kapsayan, çalışma ortamında, işin yürütümüyle bağlantılı meydana gelen tehlikeler ve çalışan sağlığına zararlı çalışma şartlarından korunarak daha uygun çalışma şartları oluşturmak maksadı ile gerçekleştirilen metodlu aktiviteler iş güvenliği olarak adlandırılmaktadır. (Atayeter, Terzioğlu 2009 s.287-293)

İş güvenliğini, işçilerin çalışma ortamlarında işin yerine getirilmesi sırasında ortaya çıkan tehlikelerle, işyeri ve dışında oluşan endüstriyel gelişmeye bağlı olarak oluşan kirlenmeler sebebi ile, fiziksel ve/veya ruhi kayba uğramamaları için alınması gereken hukuksal, teknik ve tıbbi tedbirleri uygulamak için girişilen sistematik faaliyetler şeklinde tanımlamakta mümkündür. (Laitinen, Vuorinen, Simola 2012 s.14)

1.1.5 İş sağlığı ve güvenliği tanımı

İsg, işin ifası sırasında ortamdaki fiziksel koşullar nedeniyle çalışanların etkisi altında kaldıkları sağlık sorunları ve meslek ile ilgili risklerin bertaraf edilmesi veya azaltılması şeklinde tanımlanabilir. (Balkır 2012 s.22)

İş sağlığı ve güvenliği teknik bilgilerin ve hukukun birlikte harmanlanarak mevcut veya potansiyel tehlikeleri ortadan kaldırmaya ya da önlemeye çalışan bir disiplindir.

İş sağlığı, sağlıklı bir çalışma ortamı için uyulması gereken sağlık kurallarının tümünü kapsarken, iş güvenliği ise nispeten, çalışanın yaşamsal sürecine ve vücutsal tamlığına karşı, mevcut tehlike ve tehditlerin bertaraf edilmesi maksadı ile başvurulan teknik kurallar ve bu yöndeki faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır. (Laitinen, Vuorinen, Simola 2012 s.14)

1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Önemi ve Hukuksal Kaynakları

1.2.1 İş sağlığı ve güvenliğinin amacı

Geniş bir perspektiften bakıldığında işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin temel amacının, mikro olarak bireysel, makro olarak ise toplumun mutluluk seviyesinin muhafaza edilmesi olarak ifade edilebilir. Bunun sebebi çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları tehlikelerin sonuçlarının öncelikli olarak kendilerini, sonra ailelerini ve sonrasında ise işletmeleri ve toplumu olumsuz olarak etkilemesidir. Bu sebeple herkese tanınmış olan yaşama, çalışma ve sağlık hakkını maksimum düzeyde garanti altına alacak hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır. (Bayram 2008 s.11; Akpınar 2013 s.35-39)

İş sağlığı ve güvenliğinin amacını çalışma ortamlarındaki sağlık ve güvenlik koşullarının sürekli olarak modernize edilmesi çabalarıyla başlayan önlemler oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği işin tüm süreçlerini etkileyen ve işyerindeki hemen her durumdan etkilenen çok yönlü bir konu olduğu için, çok disiplinli ve uygulamalı bir bilim dalı olarak kabul edilmektedir. İşyerinde bulunan araç ve gereçler, koruyucu donanımlar, kullanılan teknoloji ve kimyasal maddeler, ergonomik koşullar, çalışanların yaşı, eğitim düzeyi ve işe uygunluğu, gürültü, toz, aydınlatma gibi fiziksel ortam, çalışma saatleri, ücretler gibi hukuki düzenlemeler, kimyasal, biyolojik, sosyal etmenler gibi çevresel faktörler, insan kaynakları politikası, motivasyonel faaliyetler gibi pek çok unsur iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini etkilemektedir. (Bilir ve Yıldız, 2013 s.21-22; Yılmaz, 2011 s.8-9)

1.2.2 İş sağlığı ve güvenliğinin önemi

Çalışma ortam ve şartlarının düzenlenmesi üzerine kurulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları, iş güvenliğinin bilimsel bir boyut kazanmasına vesile olmasına karşın hukuki mevzuatların çalışanlar açısından sağlıklı çalışma ortamını oluşturmadaki yetersizliği, iş kazası sayılarının tarihi süreç içerisinde giderek artması, meslek hastalığı tanı ve teşhislerinin azlığı gibi durumlarla günümüze kadar gelmekte, yakın tarihteki ciddi çalışmalarla, modern metot ve araştırmalarla birlikte gelişimini hızla sürdürmeye devam etmektedir. Günümüzdeki modern, bilimsel verilere dayalı iş güvenliği kültürüne ulaşana kadar katedilen yolda, bu bilime temel teşkil eden birçok önemli olay da iş güvenliğinin tarihi gelişim sürecinde kendisine yer bulmuştur. (Koç 2015 s.3)

İş sağlığı ve güvenliğinin günümüzdeki multidisipliner anlamına kavuşması uzun bir tarihsel süreci izleyerek ve çok farklı aşamalardan geçerek mümkün olmuştur. Üretim araçları, üretim yöntemleri, bilim ve teknolojideki gelişmeler çalışma yaşamı ve çalışma ortamında önemli değişiklikler yaratmış bu değişimin doğal sonucu olarak toplumların refah seviyelerinde de önemli gelişmeler meydana gelmiştir.

Sanayi devrimi ile birlikte fabrikaların kuruluşu, teknolojide, ekonomide ve toplumsal yaşamda ortaya çıkan gelişmeler, çalışma hayatında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. İşçilerin makineye ve fabrika çalışmasına yabancı olması, bilim ve teknolojideki hızlı gelişmelerin üretim süreçlerini daha karmaşık hale getirmesi, her yeni sürecin yeni riskleri ortaya çıkarması, üretim artışı sağlamak için fazla mesailerin ve vardiyalı çalışmanın gündeme gelmesi, daha ucuz işgücü olması bakımından kadınların ve çocukların çalışma hayatına girmesi gibi nedenler sonucunda iş kazalarında büyük artışlar gözlenmiş ve önemli sorunlar belirmiştir. (Bilir ve Yıldız, 2013 s.13-15; Gerek, 1998 s.9-10)

Teknolojinin getirdiği makineleşme ile işyerlerinde çalışacak insan gücü ihtiyaı doğmuş, bu ihtiyaç toplumda yoğun bir g olgusunun yaşanmasına ve işyerlerinin olduğu bölgelerde yeni ve sağlıksız yerleşimlerin oluşmasına neden olmuştur. O güne kadar tarım ve hayvancılıkla uğraşan kişilerin makinelerle çalışmaya başlamaları çok sayıda kazaların yaşanmasını, çalışma saatlerinin uzunluğu, besleme ve barınma koşullarındaki yetersizlikler ise sağlık sorunlarını getirmiştir. (Kılış 2014 s.20)

Bu süreçle birlikte ucuz iş gücü ihtiyaı çalışma hayatına kadın ve çocukların girmesine neden olmuş ve istihdam yapısı değişerek toplum büyük kesimi çalışma yaşamının bir parçası haline gelmiştir.

Çalışma koşullarının ağırlığı ve korunmasız olarak çalışma, iş kazaları ve meslek hastalıklarını arttırmış özellikle çocukların zarar görmeleri noktasında toplumda ilk tepkiler başlamıştır. (Bilir ve Yıldız, 2013 s.13-15) Zamanla alışan nüfusun artmasıyla, çalışma yaşamı ve ortamındaki sorunların tüm toplumu etkiler duruma gelmesi, iş sağlığı ve güvenliği olgusuna daha fazla önem verilmesi ihtiyaını doğurmuştur.

1.2.3 İş sağlığı ve güvenliğinin hukuksal kaynakları

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki hukuksal kaynakları, uluslararası ve ulusal olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırarak ele almak mümkündür.

1.2.3.1 Uluslararası kaynaklar

1945 yılında ikinci dünya savaşının sona ermesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliğinde dünya çapında ortaya çıkan korunma faaliyetleri kapsamında, açıklanan uluslararası belgelerde çalışanların meslek hastalıkları, iş kazaları ve diğer genel hastalıklardan korunmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında Philadelphia'da düzenlediği konferansta, çalışanların üretimin tüm aşamalarındaki çalışma güvenliğini ve sağlıklı çalışabilmelerinin, örgütün temel hedefi ve amacı arasında sayılmış olduğu görülmektedir. ILO Anayasası'nın giriş kısmında çalışanların genel ve meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin tedbirler, sosyal adaletin gerçekleşme koşulları içerisinde sayılmıştır. (Kılıç 2006 s.29, Tuncay 2003 s.9)

Yine Avrupa Konseyi'nin kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın, "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Şartları Hakkı" başlıklı 3'üncü maddesinde sözleşmeyi imzalayan tarafların, güvenle ve sağlıklı çalışabilme şartları hakkının faal olarak uygulanması için;

- 1- İş güvenliği ile işçi sağlığı alanlarında iyileştirmeler yapmayı;
- 2- Çalışma ortamı ve çalışanın gözetimi önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanabilirliğini sağlamayı;
- 3- Gerekli olduğunda işçi sağlığını ve iş güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan tedbirler hususunda işverenlerin ve işçilerin örgütlerine danışmayı üstlenecekleri hüküm altına alınmıştır. (Eyrenci ,Taşkent,Ulucan 2006 s.262)

Avrupa Birliğinde de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönde CE80/1170 ve CE89/391 s. iki adet çatı yönerge bulunmakta olup bu düzenlemeler ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu geniş olarak ele alınmış, sosyal çevre, iş organizasyonu, sıradanlık, stres gibi psikolojik etkenlere de yer vermiştir. (Benokan 2008 s.22)

BM Genel Kurulunca, 1948'de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. maddesinde, çalışanlara işçi sağlığı ve iş güvenliği hak olarak tanınmıştır. Buna göre, **ek3**'te detaylıca yer alan tanımında herkesin sosyal güvenliğe hakkı olduğunu

ve her devletin kaynakları ölçüsünde elinden geldiğince bunu sağlaması gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, beyannamenin işçileri sosyal güvenlik şemsiyesinin altına aldığı görülmektedir. (Alpar 2003 s.843)

1.2.3.2 Ulusal kaynaklar

Basit olarak ifade etmek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı'nı çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallar olarak tanımlamak mümkündür. Ülkemiz isg konusunda oldukça geniş ve kapsamlı bir mevzuata sahiptir, isg, başta Anayasa olmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu ile 6331 sayılı İSG Kanunu, 5510 sayılı SSGSS Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Hıfzısıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu olarak birçok kanunda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler bulunmakta, bunu yanında bu konuyla ilgili bazı ILO Sözleşmeleri ve AB Yönergelerinde mevzuatımız esinlenmiştir. Çalışma hayatının iki temel tarafı vardır, bunlar çalışanlar ve işverendir, bu tarafların ortak beklentileri ve hedefleri olmakla birlikte, iki tarafta kendi çıkarlarını önde tutma eğilimindedir, bu noktada çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri belirleyen kurallara gereksinim doğmaktadır, bu kuralların belirlenmesi ve uygulanmasının sağlanması devletin sorumluluğundadır. İnsanların birbirleri ile ilişkilerini düzenleyen yasalar toplumun her kesimindeki düzenlemeleri yapar ve çok çeşitlidir, çalışma hayatında da çalışanların sağlığı açısından risk oluşturan kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikolojik risk faktörleri gibi çeşitli etkenler vardır, bu risk faktörlerinin saptanması ve kontrol altına alınması teknik uygulamalar ile mümkün olmakta ve yapılacak bu uygulamaların hukuk tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının sağlanması bakımından yukarıda belirtilen taraflara bir takım görev ve sorumluluklar düşmekte bu sorumlulukların neler olduğunun ve yaptırımlarının hukuki düzenlemeler ile belirlenmesi gerekmektedir. Bunun için yasa, tüzük ve yönetmelikler olmak üzere çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Bu hukuki düzenlemelerin tamamı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı olarak tanımlanmaktadır. Bu bölümde Anayasa'dan başlayarak çalışma hayatı ile ilgili yasa ve düzenlemeler şeklindeki ulusal mevzuattan bahsedilecektir.

1.2.3.2.1 Anayasa

Anayasa bir ülkedeki bütün hukusal düzenlemelerin temeli olan yasal düzenleme olarak tanımlanabilir. T.C. Anayasa'sında çalışma hayatı ile ilgili çeşitli maddeler

yer almaktadır, bu maddeler çalışma hayatındaki iş ilişkileri, sendikal örgütlenme, ücretlendirme konuları yanında iş sağlığı ve güvenliği konularına da işaret edilmektedir.

Anayasa'da direkt olarak iş sağlığı ve güvenliği'ne işaret eden iki madde bulunmaktadır, bunlardan birincisi çalışma hayatındaki risk gruplarına, diğeri ise çalışma ortamındaki risklerin kontrolünü işaret etmektedir.

Anayasa'nın **50. Maddesi** ile kimsenin yaş, cinsiyet ve kuvveti ile bağdaşmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçüklerin kadınların bedensel ve ruhsal yönden yeterli olmayan grupların özellikle korunacağı hüküm altına alınmıştır.

Anayasanın bu maddesi çalışma hayatında yer alan bu duyarlı grupların korunmasını amaçlamaktadır, bu grupların çalışma yaşamında nasıl korunacağı daha ayrıntılı hükümler içeren yasa, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Aynı maddede dinlenmenin yasal olarak çalışanların hakkı olduğu ve bu yöndeki dinlenme zamanlarının kanun ile düzenleneceği, şeklindeki hüküm ile çalışanların dinlenme hakları ile ücretli tatil ve izin hakları da Anayasal korunma altına alınmaktadır..

Anayasa'nın **56. Maddesi**'nde yapılan düzenleme ile insanların yaşadıkları çevre ile olan iletişim halinde bulunması sebebiyle olumsuz çevre faktörlerinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin yanında insanların yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işyeri ve çevreside dahildir, uygun yöntemlerle kontrol altına alınması gerektiği ve çalışanlar için sağlıklı, dengeli ve güvenli bir ortam sağlanması gerekmektedir.

Anayasa'da çalışma hayatı ile ilgili olarak ise çalışma hayatının çeşitli yönlerine işaret eden maddeleri bulunmaktadır.

Anayasa'nın **18. Maddesi**'nde ise hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angarya çalışmalarının yasak olduğu hüküm altına alınmıştır.

Ek4'te yer alan Anayasa'nın **51. Maddesine** göre işçilerin ve işverenlerin sendikal faaliyetler içerisine girme hakkını hüküm altına almıştır.

Ek5'te yer alan, Anayasanın **53. Maddesi** ve **Ek6**'da yer alan **54. Maddelerine** göre işçilerin ve işverenlerin iş sözleşmesi yapma hakkı ve toplu iş sözleşmesi sırasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlık sonucunda işçilerin grev hakkı ve bunun yanında işverenlerin lokavt hakkının ve uygulama usul ve şartlarını hüküm altına alınmıştır.

Ek7'de yer alan, Anayasanın **55. Maddesinde** işçinin emeğinin karşılığının ücret olduğu ücret belirlemelerinin yapılan işe uygun adaletli olması sorumluluğunun devlet tarafından gerekli tedbirler alınarak sağlanması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Anayasanın **60. Maddesi**, ülke vatandaşlarının tümünün sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu ve devleti bu hakkı sağlayacak önlemleri alma ile yükümlü tutmaktadır.

Ek8'de yer alan, Anayasanın **61. Maddesi**, devletin savaş ve görev şehitlerinin eşleri ve yetim kalan çocukları, malûl ve gaziler ile sakatların korunması ile ilgili tedbirleri almakla yükümlü olduğunu ifade etmektedir.

Anayasanın **90. Maddesi**, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir.” diyerek ILO sözleşmeleri başta olmak üzere İSG ile ilgili sözleşmeler, TBMM onayını geçmesi durumunda kanun hükmünde olduğunu belirtmektedir.

Ek9'da yer alan, Anayasanın **115. Maddesinde** ise, bakanlar kurulunun çıkarma hakkı bulunan tüzükler ile ilgili düzenleme yapılmıştır.

Yukarıda yer alan Anayasa maddelerinden de görüleceği üzere devlet çalışma hakkı ve görevine dikkat çekerken, istem dışı çalıştırmayı yasaklamakta, çalışma hayatının tarafları olan çalışan ve iş verenlerin aralarında iş akdi yapmalarına, sendikal örgütlenmelerine, ve bu tip organizasyonlara üye olmalarına imkan vermiştir. Yine aynı yasa maddelerine göre iş görme karşılığı ücret verilmesini zorunlu kılmaktadır. Anayasa'da ana hatları ile yer alan bu hükümler doğrultusunda çalışma hayatı ile ilgili kanunlar hazırlanır, yasalarda yer alan konuların detayının açıklaması için ise çeşitli alt mevzuat çerçevesinde yönetmelikler yayınlanmaktadır.

1.2.3.2.2 Yasalar/Kanunlar

Yasalar Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde tartışılarak kabul edilmiş metinlerdir, Anayasa'da yer alan hükümler doğrultusunda, çeşitli yasalarda çalışma hayatına yön veren hükümler yer almaktadır.

4857 Sayılı iş kanunu

6331 sayılı İSG kanunu yürürlüğe girmeden önce, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuat 4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümünde “İş Sağlığı ve Güvenliği” adı

altında düzenlenmiştir. AB mevzuatına uyumlaştırma çalışmaları ve konuyla ilgili yayınlanan direktifleri neticesinde 4857 sayılı İş Kanununda bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı 20.06.2012 tarihinde TBMM’de kabul edilen ve 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrı bir kanun olarak kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. (Demir 2016 s.174)

Kanunun 1. maddesinde uygulama alanını ortaya koymak için amaç belirtilmiş, kanunun hangi işyerlerini ve kimleri kapsamı içine aldığı sorusunu açıklığa kavuşturmaktadır. Kanunun 1. maddesinin “Amaç ve kapsam” maddesi altında İş kanununun 4. Maddesinde yer alan istisnalar haricinde bütün işyerlerine, işverenlere, işveren vekillerine ve işçilere uygulanacağı hükmünü ifade ettiği görülmektedir.

Yine 1. maddede yer alan “*faaliyet konularına bakılmaksızın*” hükmü gerek işyerinin, gerekse bu işyerinin işvereni, işveren vekilleri ve işçilerin yaptığı faaliyetler uygulama alanını belirleme açısından bir özellik taşımayacaktır.

Kanunun tanımlar başlıklı kısmında, **ek2**’de yer alan 2. maddesinde işyeri, işveren, işveren vekili ve alt işverenin tanımı yapılarak sorumlulukları belirtilmiştir.

6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ülkemizde 6331 sayılı İSG Kanunu yayımlanana kadar müstakil bir kanun düzenlemesi yerine, 1475 sayılı İş Kanunu ve akabinde bu kanun yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İK’nun beşinci bölümünde düzenlenmiştir. (Karakaş 2013 s.43)

Türkiye’nin AB’ye tam üyelik süreci, iş kanununda İSG ile ilgili yetersizlikler, AB mevzuatı, İLO sözleşmeleri etkisi ile Türkiye, AB müktesebatı kapsamında EC89/391 sayılı Çerçeve Direktif esas alınarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe koymuştur. (Ateş 2013)

4857 sayılı iş kanunu İSG açısından AB ve dünya normlarını karşılamıyordu, kanunla işçiler dışında kamu kurumları ve stajyerler kanun kapsamına alınmıştır.

Kanunla “işçi” kavramı yerine “çalışan” kavramı getirilmiştir. 6331 sayılı kanun’un “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde; çalışan devlet veya özel sektör işyerlerinde çalıştırılan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar arasında; geçici, daimi,

kısmi, tam zamanlı gibi bir ayırım da gözetilmemektedir. (Baloğlu 2013 s105, Karakaş 2013 s.43)

Kanunla başka önemli düzenlemelere de yer verilmektedir. Bunlar arasında en dikkat çekici değişiklik ise iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kapsamına ilişkin olanıdır. Bu kapsam ve istisnalar 6331 sk. 2. maddesinde hüküm altına alınmış olup madde metni **ek10**'da yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. 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 2015 yılında yayımlanan istatistiklerine göre Türkiye'de 1.740.187 özel işyeri bulunmaktadır.

6331 sayılı kanundan önce 1475 sayılı kanuna göre çıkartılan İSG Tüzüğü 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile kaldırılmıştır.

6331 sayılı kanunun ilk çıktığı andaki yürürlük tarihleri incelendiğinde;

Madde 38 – (1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri, 6 ve 7. maddeleri 01/07/2017 tarihinde, 8. maddesi 01/07/2016 tarihinde (20/8/2016 tarihli ve 6745 sayılı Kanunun 71 inci maddesi ile değişen şekli)

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01/01/2014 tarihinde (12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi ile değişen şekli)

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, (01/01/2013)

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde, (30/06/2012)

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, (01/01/2013)

yürürlüğe girer, şeklinde olduğu görülmektedir.

Buna göre;

01/01/2013 tarihinde yürürlüğe giren kanun maddeleri Kanun'un 6. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri", 7. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi", 8. maddesinde ise "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları" düzenlenmektedir.

50'den fazla çalışanı olan ama tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için altı aylık süre tanınmıştır. Bu işyerleri **1 Ocak 2013**'den itibaren

- 6. madde gereğince iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam etmek zorundadır.

- 7. madde gereğince belirli koşulları taşıyan işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, bakanlıktan destek alabilecektir.

- 8. maddede yer alan şekliyle, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirecektir.

38. madde c bendi hükmü gereğince 50'den fazla çalışanı olan ama tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işverenin genel ve özel yükümlülükleri **1 Ocak 2013** tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

01/01/2014 tarihinde yürürlüğe giren kanun maddeleri, Kanunun'un 6. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri", 7. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi", 8. maddesinde ise "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları" düzenlenmektedir.

50'den az çalışanı olan ama tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için bir yıl süre tanınmıştır. Bu işyerleri ancak 30 Haziran 2013'den itibaren

- 6. madde gereğince iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam etmek zorundadır,

- 7. madde gereğince, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, bakanlıktan destek alabilecek,

- 8. maddede yer alan şekliyle, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirecektir.

Görüldüğü gibi 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı hizmeti alma zorunluluğu değişen şekli ile **1 Ocak 2014** tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir..

01/01/2017 tarihinde yürürlüğe girecek olan kanun düzenlemelerine göre; Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine yayım tarihinden itibaren iki yıl süre tanınmıştır fakat yapılan değişiklik ile bu işyerleri ancak **01/07/2017**'den itibaren

- 6. madde gereğince iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam etmek zorunda olacak,

- 7. madde gereğince, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıktan destek alabilecek,

- 8. maddede yer alan şekliyle, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirecektir. (**Yürürlük 01/07/2016**) (<http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/6331son.pdf>)

6098 Sayılı borçlar kanunu

818 sayılı Borçlar Kanunu günün ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması dolayısıyla yeni bir Borçlar Kanunu hazırlanması düşünülmüş, bu çerçevede öncelikle Türk Borçlar Kanunu taslağı hazırlanmış, TBMM'nin ilgili komisyonunda son şekli verilen 6098 s. TBK 04/02/2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kusur sorumluluğu üzerine hareket eden TBK, işvereni eylemlerinde ki kusuru kadar sorumlu tutmaktadır. Yargıtay içtihatlerinde ise kusursuz sorumluluk dikkate alınmakta, işverenin kusursuzluğu kadar ödenecek tazminattan indirim uygulamaktadır. Meydana gelen iş kazalarında işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu ile düzenlenmekte, sebebine gelince, kusursuz sorumluluk esası kapsamında işveren sorumluluğu düzenlenirse işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alma yönünde teşvik edilemeyeceğidir. İşverenleri işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almalarını sağlayabilmek için, alınmayan önlemler sonucunda iş kazası olması durumunda işverenler bu iş kazasındaki sorumlulukları dahilinde maddi, manevi veya destekten yoksun kalma tazminatına çarptırılabilir. (Süzek 1993 s.69)

Uzun bir süre yürürlükte olan bu 818 Sayılı Borçlar Kanunu, çıkarıldığı dönemin özelliklerini yansıtmaktaydı ve güncel olmaktan uzaktı. Çoğunlukla isviçre Borçlar Kanunu kaynak alınarak hazırlanan TBK ise işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından,

daha ayrıntılı ve güncel ihtiyaçlara cevap veren hükümler içermekte ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından daha uygun bir mevzuattır. (Duyar 2010 s.39)

Bununla birlikte, 6331 sayılı İSG Kanunu çalışma hayatında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemeler içermekte, birlikte Türk Borçlar Kanunu da doğrudan İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik düzenleme içermektedir. Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramını açıkça içermekte bu konuda işverenlere ve işçilere yükümlülükler getirmektedir, peki her iki kanunda da işverenlere ve işçilere yükümlülükler getirmesi bir karışıklığa sebep olabilir mi, 6331 sayılı İSG 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, her iki kanuna bakıldığında, işverenlere ve işçilere ilişkin getirdikleri yükümlülükler arasında çelişki yada tutarsızlık yoktur, fakat 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 Kanununun 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 olacaktır. (Uçum 2012 s.33-34)



2. İŞVERENİN 6331 SAYILI İSG KANUNUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerinin Önemi

2.1.1 İşçi açısından önemi

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır şöyleki, bu önlemlerin alınmaması sonucu işçilerin sağlık ve güvenlikleri tehlikeye girdiği takdirde, büyük bir kısmının emeğinin karşılığı olan ücretten başka gelir bulunmayan çalışanlar ve bakımını üstlendikleri aile bireyleri, geçim sıkıntısına düşecek, ayrıca çalışan ve aile bireyleri çalışanın eski sağlık bütünlüğüne tekrar dönemeyecek olmanın psikolojik baskısını tüm hayatları boyunca üzerlerinden atamayacaklardır. Yaşanan iş kazalarının vefat ile son bulması ise çalışanları ve ailelerinin karşı karşıya kaldığı en büyük tehlike olarak karşımıza çıkmaktadır, bu sebepten yapılan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri, çalışanlar ve ailelerini yaşanan iş kazaları sonucunda ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntıları engellemeye yöneliktir. (Üstünel 2009 s.25-26)

İş sağlığı ve güvenliği doğrudan çalışanların yaşam hakkına etki eden bir konu olmasına karşın, yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunları, sadece çalışanı, yakınlarını veya işyerini değil tüm ülkeyi ilgilendirmekte ve olumsuz yönde etkilemektedir. Sorun bu denli büyük olunca, çözümünde de topyekün hareket etmek gerekmektedir. Ülkenin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünde sosyal tarafların tümüne görev düşmektedir. Bu bağlamda sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının oluşumunda ve topluma anlatılmasında, işyerlerinin somut problemlerine aynı düzeyde çözüm üretilmesinde önemli görevler ifa edebilir. (Akın 2012 s.121)

2.1.2 İşveren açısından önemi

Çalışma ortamında çalışanlardan herhangi birinin kazaya maruz kalması çalışanı etkilediği kadar işveren açısından da etkisi büyük olmaktadır. İş kazası üretimin akışını etkileyerek mevcut tempoyu yavaşlatarak veya durdurarak, üretim ve

verimlilik kayıplarına sebebiyet vermektedir. İşyeri çalışma ortamını iyileştirilerek güvenli iş ortamının sağlanması, üretim akışını durduran çalışan, teçhizat, hammadde, mamül ve en önemlisi üretim zamanı kayıplarına sebebiyet veren olumsuz durumların olmasını engelleyerek, verim ve faaliyet artışı olarak kendini gösterecektir. İş güvenliğinin sağlanması yönündeki faaliyetler dolaylı olarak maliyet düşüşü ile ürünlerin üretim seviyesinde artışları da beraberinde getirecektir. (Üstünel 2009 s.26)

2.2 İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki Yükümlülükleri

2.2.1 İşverenin genel yükümlülükleri

Ek11'de yer alan 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 4. maddesinde işveren'in Genel Yükümlülükleri belirlenmiş olup buna göre işveren, işyerinde işçilerin yapılan işle ilgili sağlıklarını, güvenliklerini sağlamakla, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm önlemleri alarak çalışanı çalışma ortamından gelebilecek tüm tehditler hakkında bilgilendirme ve uygun işe yerleştirme konularında ve **ek11**'de detaylıca yer aldığı üzere yükümlü tutulmuştur.

Genel olarak düşünüldüğüne herhangi bir işyerinde iş güvenliğini sağlamada teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin sağladığı güvenlik faktörleri önemli olmakla birlikte esas faktör insan olduğu, işveren, işin sahibi olması, işyerinin mülkiyetinin kendisine ait olması ve/veya yönetim hakkına sahip olması sebebi ile işyerinde geniş yetkilere sahip olduğu aşikardır, fakat bu geniş yetkiler beraberinde işverene bir takım yükümlülükler getirmektedir, böyle olunca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bu durumun paralelinde bir düzenleme getirerek iş sağlığı ve güvenliği'ni sağlama konusunda esas sorumluluğu işverene yüklemiştir.

6331 sayılı kanuna göre çalışma ortamlarında işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması yükümlülüğü, işverenin iş göreni çalışma ortamında kollama-gözetme borcunun bir sonucu olduğu görülmektedir, bu yönü ile düşünüldüğünde iş güvenliği kapsamında alınan önlemlerin önemli sebeplerinin başında; işyerinde çalışanların, çalışma ortamından kaynaklı fiziki şartların ve makineler tarafından açılan zarar öncelikle gelmek üzere, yapılan işin özelliği gereği ortaya çıkabilecek bütün zarar ve

ziyanla birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması, iş güvenliği çerçevesi içinde öncelikli bir öneme sahiptir. (Sayıntürk 2014 s.48)

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 yükümlülüklerin uymamanın sonucu olarak da özellikle işverene yönelik olarak idari ve cezai yaptırımlar öngörmüştür. (Sayıntürk 2014 s.48)

2.2.2 İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik yükümlülükleri

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 6. maddesinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Yönelik yükümlülüğü'ne göre **ek12**'de yer alan düzenlemelerle işverenin yükümlülüğü belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri 12.7.2013 tarihinde yapılan değişiklikle, bu sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yükümlülüğü, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1.7.2017 tarihine ertelenmiştir. Çalıştırılan sayısına bakılmaksızın çok tehlikeli sınıf işyerleri için 1.1.2013 tarihinde ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için bu yükümlülük 1.1.2014 tarihinde başlamıştır. (Demir 2016 s.173)

6331 sayılı Kanunun yukarıda açıklanan 6. maddesine dayanılarak 29/12/2012 tarihinde çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 5. maddesinin birinci fıkrasında işveren, Kanunun 6. maddesine paralel düzenleme ile, **ek12**'de detaylıca yer aldığı üzere, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesini, bünyesinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırarak mı yoksa bu hizmetleri OSGB'den alarak mı yerine getireceği yönünde düzenlemeler yapılmıştır.

Sağlık ve güvenlik kayıtları ve onaylı deftere ilişkin işveren yükümlülüklerinin belirlendiği 7. maddesindeki yükümlülükleri ek listesi **ek12**'de yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ykmllklere büyük bir kısmı işveren üzerinde görünse de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yönetmeliğinin 8. maddesinde çalışanların hak ve ykmllklere **ek13**'te yer aldığı şekilde belirlenmiştir. Buna göre özetle, çalışanlar kendilerinin sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri gördüklerinde bu durumu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunması durumunda kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilecekleri düzenlenmiştir.

İşyerinde tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde, görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacı ile asgari şartlar yönetmeliğin 11. maddesinde belirlenmiş olup **ek14**'te yapılan düzenlemelere uygunluk sağlaması gerektiği ilgili yönetmelikle belirlenmiştir.

2.2.3 İşverenin risk değerlendirmesi yapma ykmllklere

6331 sayılı İSG kanununun 10. maddesinde işverenin risk değerlendirmesi yaparken dikkat edeceği hususlar ve yükümlülüğüne göre, işveren, isg yönünden 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 gibi kriterleri göz önünde bulundurarak risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

Aynı maddenin devamında **ek15**'te belirlenen işyerinde yapılacak riskleri değerlendirme faaliyetleri neticesinde alınması gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ve bu önlemler için gerekli kişisel koruyucu donanım ve çeşitli ekipmanı belirleyeceği düzenlemeler yapılmıştır.

İşverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğünü yerine getirmesinde önemi bulunan Risk, Tehlike ve Risk Değerlendirmesi kavramlarının neyi ifade ettiğine bakmak önem arz etmektedir.

Risk, İSG kanununun m. 3/1,0 bendinde, tehlike sonucu kayıp, yaralanma veya başkaca zarar veren sonuçların ortaya çıkma ihtimali olarak tanımlanmıştır.

Risk değerlendirmesi **ek16**'da yer alan İSG kanununun 3. maddesi  bendinde, çalışma ortamında var olan veya dış etkiler ile gelebilecek tehlikelerin belirlenerek

analiz edilmesi ve alınması gereken kontrol tedbirlerinin kararlaştırma faaliyetleri olarak tanımlanmıştır.

Tehlikenin tanımı 6331 sayılı İSG kanununun 3. maddesi 1/b bendinde, çalışma ortamında mevcut olan veya dış etki ile gelebilecek işçiyi veya çalışma ortamını etkisi altına alabilecek fiziksel hasar verme potansiyelini ifade etmektedir.

İSG kanunu'nda yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, 3 kavramda birbirinden farklı anlamlar taşımaktadır, örnek vermek gerekirse yüksekte çalışan bir işçinin bulunduğu durum potansiyel bir tehlikeyi ifade etmekte iken, çalışanın bulunduğu yüksek platformdan düşme ihtimali ile düşme sonucu ortaya çıkabilecek zararın şiddetinin bileşkesi, risk kavramını ifade etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında risk değerlendirilmesi konusu, son yıllarda ülkemizde yeni karşılaşılan ve uyum sağlanmaya çalışılan bir konudur, risk değerlendirmesi kavramı ve buna bağlı yapılan uygulamalara İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda özel bir önem verilmiş, yukarıda da ifade edildiği gibi risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak aynı kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri arasında yer almış ve yine yukarıda da ifade edilen 6331 sayılı İSG Kanununun 10. madde ile bir takım detaylı düzenlemelere yer verilmiş olduğu görülmektedir.

Yine bu konuda 29/12/2012 tarihinde 28512 s RG'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

İlgili Yönetmeliğin ikinci kısmında bulunan 5. maddesinde işverenlerin, çalışılan ortamın, işçilerin, sağlık ve güvenliğini sağlama, devam ettirme ve daha iyi hale getirme hedefi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği için risklerin değerlendirilmesi yaptırmak zorunda olduklarını, risklerin değerlendirilmesi yapmış veya yaptırılmış olmasının işyerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlanması yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacağını, işverenlerin risk değerlendirmesi işlemlerinde görev verdiği kişilerin risk değerlendirmesi ile ilgili gereken her türlü araç, gereç, ekipman, zaman, bilgi, belge ve desteği sağlamakla zorunlu olduklarını ifade etmektedir. Yönetmeliğin 6. maddesinde yapılan bu risk değerlendirmesinin, işverence teşkil edilen ekip tarafından yerine getirileceği, oluşturulan bu ekipte; işveren veya iş veren vekili, işletmede isg hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, işletmedeki çalışanların temsilcileri, destek elemanı ile çalışma organizasyonunda

yer alan bütün kısımları temsilen belirlenen ve çalışma ortamında yerine getirilen iş ve işlemler, ortaya çıkma ihtimali bulunan tehlike ve kaynaklar ile riskler konusunda öngörü ve yeterli bilgi sahibi iş görenlerden meydana gelecektir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında işverenlerin gerekli görmesi halinde oluşturulan bu ekibe yardımcı olmak üzere çalışma ortamı dışından kurum, kuruluşlar ve kişilerden destek alınmasını da olanaklı kıldığı görülmektedir.

Yönetmeliğin 12. md. göre, yapılmış olan riskleri değerlendirme faaliyetleri, işyeri tehlikesi sınıfına göre, çok tehlikeli iş yerlerinde 2 yılda, tehlikeli işyerlerinde 4 yılda ve az tehlikeli işyerlerinde 6 yılda bir yenileneceği şeklinde belirlendiği, ilgili yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilen yeni risklerin ve değişikliklerin işyerinde yani çalışma ortamında ortaya çıkması halinde risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesinin gerekeceği hüküm altına alınmıştır.

Yönetmeliğin 14. maddesinde, çalışma ortamını birden fazla işverenin ortak kullanması hallerinde, risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı düzenlemiş, asıl işveren ve bağlı alt işveren ilişkisinin bulunduğu çalışma ortamlarında riskleri değerlendirme hususu yönetmeliğin 15. maddesinde düzenlenmiş olup detayları **ek16**'da yer almaktadır.

Yürütme erkinin denetim mekanizmasını eksiksiz ve düzenli bir şekilde kullanması ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uyumlu olarak çıkarttığı yeni ve değişimlere ayak uyduran yönetmelik ve alt mevzuat ile birlikte, yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının zaman içinde hatırı sayılır bir şekilde azalacağı düşüncesindeyim.

2.2.4 İşverenin acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye konularındaki yükümlükleri

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 11. maddesinde işverenin işyerinde yangın mücadelesi, acil durum planları, ilk yardım ve tahliye konusunda uyması gereken hususlara ait yükümlülükler **ek17**'de yer aldığı şekilde belirlenmiştir;

İşyerinde işveren üretim aşamasında tüketilen ham maddeler, alet edevat ile çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak, meydana gelme ihtimali olan acil durumları tahmin ederek, işyerine ve çalışanlara verebileceği olumsuz tesirleri engelleyici ve sınırlandırıcı önlemleri alarak, acil durumların istenmeyen etkilerini engellemek üzere mevzuatta yer alan ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak zorundadır.

6331 sayılı İSG Kanunu'na göre çıkartılan İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik 18.06.2013 tarih ve 28681 s. RG'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş bu yönetmeliğin 1. maddesinde yönetmeliğin amacı **ek18**'de yer almaktadır.

Ayrıca **Ek18**'de yer alan 6331 sayılı kanunun 12. maddesi düzenlemesinde, işverenlerin, çalışanların işyerinde önemli ölçüde, yakın ve önlenemeyen tehlikelerin ortaya çıkması durumlarında nasıl hareket etmeleri gerektiği ve bu durumda güvenlikleri için alınması gerekli önlemleri alması gerektiği yönünde düzenlemeler yapılmıştır.

İşveren acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerini oluştururken, Yönetmeliğin 10. maddesine göre, tahliyeden sonra, çalışma ortamında kalma ihtimali olan işçilerin tespit edilmesi için çalışanların sayılması dahil alınması gereken kontrollerin alınarak, işyerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirlerin alınmasını sağlayarak, olay anında, çalışanların dışında müşterilerin, ziyaretçilerin ve işyerinde bulunma ihtimali olan diğer kişilerin de dikkate alınarak planlama ve yöntemleri geliştirir.

Ek19'da yer alan, aynı yönetmeliğin 17, 18 ve 19. maddelerinde çalışma ortamının birden çok işverenin kullanılması durumlarında, tüm işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı nasıl hazırlanacağı, belirlenmiştir.

2.2.5 İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim konularındaki yükümlükleri

6331 sayılı İSG Kanunu'nun işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim konularındaki yükümlülüğünü düzenleyen 14. maddesine göre, işveren; işyerinde meydana gelen tüm iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtlarını tutarak, bu konu ile ilgili inceleme ve değerlendirmeleri yapmak zorundadır. Kaydı tutulan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin raporları, işyerinde meydana gelen çalışanın yaralanması veya ölümüne sebep olmayıp, çalışma ortamı ve/veya iş makinelerine zarar veren veya zarar verme potansiyeli olan olayları inceleyip değerlendirerek bu gibi durumları raporla belirlemekle yükümlü tutulmuştur.

İşveren, iş kazasını meydana geldikten sonra 3 iş günü içinde, aynı zamanda kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde SGK'na bildirmekle yükümlüdür.

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları, SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk ederek, sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde SGK'na bildirir.

2.2.6 İşverenin çalışanların sağlık gözetimi konusundaki yükümlülükleri

İşyerinde çalışan işçilerin ifa edecekleri işin gerektirdiği, ruhsal ve bedensel durumlarına uygun olup olmadığını anlamak için, kanun koyucunun belirlediği aşağıdaki değişik zamanlarda sağlık gözetimine tabi tutulmaları gerekmektedir. Bu konuda 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 15. maddesinde aşağıda yer alan düzenleme ve kurallar getirilmiştir.

İşveren, işçilerin çalışma ortamında etkilenebilme ihtimali olan sağlık ve güvenlikle ilgili riskleri göz önünde bulundurarak, çalışmaya başlamadan önce, iş değişiminde ve iş kazaları, meslek hastalıkları veya sağlık sebebi ile tekrar eden işten uzak kalmalardan sonra işe dönüşlerinde, çalışanların istemeleri halinde, sağlık gözetimine (muayene) tabi tutulmalarını sağlar. Fakat, kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, çalışanın, iş kazaları, meslek hastalıkları veya sağlıkla ilgili sorunları sebebi ile tekrar eden işten uzak kalmadan sonra iş başı yapılmasından sonra, işverence sağlık muayenesi yaptırılması, çalışanın inisiyatifine bırakılmış olduğu görülmektedir, bu durum çalışanın sağlık gözetimine (muayene) tabi tutulmalarını soyutlaştırmaktadır. Devamında yapılan düzenlemeler **ek20**'de açıklanmıştır.

2.2.7 İşverenin çalışanların eğitimi ve bilgilendirmesi konusundaki yükümlülükleri

Üretim birimleri olan işletmelerde istihdam edilen çalışanlar, mal ve hizmet üretiminin bir parçası olan emeklerini sundukları işte, mevcut olan tehlikeler konusunda bilgi ve deneyime sahip değillerdir, bu sebeple ifa ettikleri iş ile ilgili işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin doğabilecek sorunların önüne geçebilmek maksadı ile eğitilmeleri gerekmektedir. Ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalığının oluşumlarına bakıldığında, bunların meydana gelmesinde önemli bir sebep te çalışanların çalışma ortamındaki tehlike ve risklere karşı eğitim almamalıdan ve çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşmamış olmasından kaynaklanmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılan çalışmaların amacına ulaşabilmesi için

çalışan işçilerin eğitilmeleri ve bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında başarıya ulaşmak arzulanıyorsa, çalışanlardan başlanarak, işverenler, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, diğer sağlık personeli ve çalışanların temsilcisi olan diğer çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgilendirilmeleri ve eğitilmelerinin sağlanması gerektiği açıktır.

6331 sayılı İSG Kanunu çalışanların bilgilendirilmesi, eğitilmesini ayrı maddeler halinde ele almıştır, çalışanların bilgilendirilmesi başlığını taşıyan 16. maddesinde yer alan işveren yükümlülüğü **ek21**'de açıklanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında çalışanların eğitimi konusu, İSG Kanunu'nun 17. maddesinde ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan 15/05/2013 tarih ve 28648 s. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Ek21'de yer alan yönetmelik maddelerine göre belirlenen eğitimlerin neleri kapsayacağı ve tehlike sınıflarına göre hangi periyotlarda ve özellikli durumlardan olan iş kazasına maruz kalan ve meslek hastalığına yakalanan çalışana ve bu gibi durumlarda çalışanlara verilecek eğitimlerin ne şekilde yapılacağı düzenlenmiştir.

Ayrıca ilgili yönetmelik'te eğitim programlarının hazırlanması 10. maddede, eğitim süreleri ve konuları 11. maddede, eğitimin temel prensipleri 12. maddede, eğitim verebilecek kişi ve kuruluşlar 13. maddede, eğitim verilecek mekanın nitelikleri 14. maddede ve 15. maddede ise eğitimlerin belgelendirilmesi gibi konularda da detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

2.2.8 İşverenin çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusundaki yükümlülükleri

Çalışanların mensubu oldukları üretim sürecinde yerine getirdikleri iş ile ilgili küçük kararlar harici, çalışma ortamında alınan kararlar dışında tutulmaları, işçi işveren ve vekilinden oluşan tarafları yabancılaştırarak birbirinden uzaklaştıracaktır. Bu yabancılaşma yapılan üretimin kalitesini düşüreceği gibi işyerindeki verimliliği de etkileyecektir. Kanun koyucu tarafından bu olumsuz durumları ortadan kaldırmak için iş sağlığı ve güvenliği konusunda kurullar oluşturulması yolu ile çalışanların yönetime katılmaları hedeflenmiştir. Buradaki amaç iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi için kanun ve yönetmelikler ile belirlenen önleyici ve düzenleyici tedbirlere çalışan işçilerin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması

yolu ile uyumu arttırarak, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki mücadelede etkili bir koruma ve önleme mekanizması oluşturmaktır. Bu amacı sağlamak için 6631 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yapılan düzenlemeler ek22 de yer almaktadır.

2.2.9 İşverenin çalışan temsilcisi konusundaki yükümlülükleri

6331 sayılı Kanununun 3. maddesinde 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” şeklinde tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere çalışan temsilcisi iş sağlığı ve güvenliği konularında işyerindeki çalışanları, kanuni olarak temsil yetkisine sahip çalışmanı ifade etmektedir.

29/08/2013 tarih ve 28750 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ 6331 sayılı kanunda yer alan, işverenin çalışan temsilcisi nitelikleri ve seçimi usulü hakkındaki düzenlemeleri yapmak üzere çıkarılmıştır.

Bu tebliğe göre işyerindeki çalışanın, kanunda tanımı bulunan çalışan temsilcisi olarak seçilebilmesi için, ilgili tebliğin 6. maddesinde göre;

- a) İşyerinin tam süreli daimi çalışmanı olması,
- b) En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması,
- c) En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması, niteliklerine sahip olması gerekmektedir.

Belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) maddelerinde, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) maddesi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) maddesi hükümleri uygulanmayacağı ve yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde yukarıda yer alan a, b ve c maddelerindeki niteliklerin aranmayacağı ilgili tebliğde yer almaktadır.

6331 sayılı kanununun 20. maddesi ve ilgili tebliğin 5. maddesindeki, işverenin çalışan temsilcisi yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeye göre, işveren çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan çalışmalara katılarak çalışmalarını izlemek, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılmasını istemek ve

tekliflerde bulunmak üzere, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, tebliğin 7. maddesinde yer aldığı üzere, iki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, ikibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisini görevlendirmek yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir, seçim sonucunda oyların eşit olması durumunda ise baş temsilci kura ile belirlenir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme ve yukarıda da ifade edildiği gibi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurma hakları bulunmaktadır. Bu eylemlerinden dolayı çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz.

Çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görevlerini yürütmeleri nedeniyle, hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli her türlü imkan sağlanmalıdır. Ayrıca görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

2.2.10 İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusundaki yükümlülükleri

İşyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda İSG kurulu kurma yükümlülüğünün getirilmesi etkin koordinasyonu ve denetimi oluşturmaktadır. Bu koordinasyonu ve denetimi yapma zorunluluğu 6331 sayılı kanun ve bağlı yönetmelik ile işverende olduğu açıktır. İşveren bu konuda gerekli önlemleri alıp, çalışmalarını yaparak kanunda belirtildiği şekilde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Bu kurulların hangi koşullarda nasıl ve kimlerden oluşturulacağı, görev ve yetkileri, isg kurulunun çalışma usul ve esasları ile birden çok isg kurulu bulunması durumunda bu kurullar arasındaki

koordinasyon ve işbirliği yöntemleri 6331 sayılı kanunun 22. maddesinde ve 18/01/2013 tarih ve 28532 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte belirlenmiştir.

6331 sayılı kanunun 22. maddesinde işveren hangi şartlarda ve alt işverenin bulunması durumunda ne şekilde kurul oluşturulacağı belirlenmiş olup **ek23**'te detaylıca açıklanmıştır.

İlgili kanun maddesinin vurgu yaptığı önemli husus işyerinde 50 ve fazlası işçini bulunması ve 6 aydan fazla süreli işlerin yapıldığı çalışma ortamlarında kurul oluşturma zorunluluğunun bulunduğu yönündedir. Bu iki kriteri aynı anda taşımayan işyerlerinde işveren tarafından kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunlu değildir.

6331 sayılı kanunun 22. maddesinde ve 18/01/2013 tarih ve 28532 s. RG'de yayınlanan, İSG kurulları hakkında yönetmeliğin 5. maddesinde bir işverene bağlı birden çok işyerinin bulunması durumunda kurul oluşturma yükümlülüğünün nasıl yapılması gerektiği, 6. maddesinde isg kurullarının nasıl oluşturulacağı ve kimlerden oluşacağı, 7. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkilerinde kurul oluşumunda kurul eğitimlerinin şekli, 8. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev yetkileri, 9. maddesinde ise toplantı süre ve usullerinin ne şekilde olacağı ve detaylıca **ek23**'de açıklanan düzenlemeler yapılmıştır. (SınıflamaKaynak:<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/celalozcan/001/>)

2.3 İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinde İş Güvenliği Profesyonellerinin Rolü

İşverenler iş sağlığı ve güvenliğindeki kanuni yükümlülüklerini yerine getirmek ve bu hizmetlerin uygulanmasını sağlamak amacıyla, aynı zamanda da yasal zorunluluk gereği çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine görev vermekle yükümlü tutulmuşlardır, bu profesyoneller yasada, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli olarak sayılmış ilerleyen zamanlarda ergonomistler, toksikologlar, hijyenistler ve iş hukukçularında iş sağlığı profesyonelleri arasına katılması beklenmektedir. Çalışma ortamında işveren ve işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülükleriyle bağlantılı kurulların belirlenmesi ve uygulamaya konulması bakımından yukarıda sayılan profesyonellerin önemli rollerinin

bulunduğu aşıkardır. 6331 sayılı İSG Kanunu ve bağılı olarak çıkartılan yönetmeliklerde İSG profesyonellerinin görev yetki sorumluluk ve eğitimleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

2.3.1 İş güvenliği uzmanı

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı kanunun 3. Maddesi 1/f bendinin atfı ile çıkartılan, 29/12/2012 tarih ve 28512 s. RG’de yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesi 1/f bendinde işg konularında görevlendirilmek için ÇSGB’nca belgelendirilen Bakanlık veya bağılı kurumlarında çalışma yaşamının denetiminde görevli müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi alanlar ile teknik eleman, şeklinde ifade edildiği, buradaki teknik elemanlar 6331 sayılı Kanunu m. 3/1,s bendi ve bağılı yönetmelik m. 4/1,1 bendine göre, teknik öğretmenlik mezunu, fizik bölümü mezunu, kimya bölümü mezunu veya biyoloji bölümü mezunu kişilerle üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunu kişiler olarak tanımlanmıştır. Tanımda yer alan iş güvenliği uzmanlığı belgesi 6331 sayılı kanunda A, B ve C sınıfı olarak 3 seviye olarak kararlaştırılmıştır. A sınıfı belge sahibi iş güvenliği uzmanları, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerine, B sınıfı belge sahibi iş güvenliği uzmanları tehlikeli ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerine, C sınıfı belge sahibi iş güvenliği uzmanları ise sadece az tehlikeli işyerlerine hizmet verebilecekleri ilgili Yönetmeliğin 7. maddesi 2. bendinde ifade edilmiştir.

6331 sayılı kanunun 30/06/2012 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte piyasada ki yetersiz belge durumu göz önünde bulundurularak şu düzenleme yapılmıştır;

6331 sayılı Kanunun iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü’nü içeren, değişen geçici 4. maddesine göre;

“Geçici Madde 4 – (1) (Değişik: 4/4/2015-6645/6 md.) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.” demek sureti ile piyasada o

dönem var olan A, B ve C sınıfı belge yetersizliği geçiş sürecinde düzenlenecek sınavlar ile denegelenene kadar önlem alındığı görülmektedir.

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının görevleri 9. maddede; genel iş güvenliği kurallarına ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile bağlantılı olarak ilgili kanunlara uygun olarak alınması gerekli önlemleri işveren veya onun vekiline yazılı olmak kaydı ile bildirmek, çalışma ortamında ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığını meydana gelme nedenlerini araştırarak, tekrar etmemesi için alınacak tedbirler hususunda yapılabilecekler hakkında işveren veya vekiline önerilerde bulunarak fikir vermek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan risklerin değerlendirilmesi faaliyetleri sonucunda alınması zorunlu sağlıksal ve güvenlikle ilgili önlemlerin alınması hususunda işveren veya vekiline öneriler vererek uygulamaları hususunda takip etmek, çalışma ortamını gözetim altında tutarak 6331 sayılı kanun ve ilgili mevzuat gereği kontrol, ölçüm ve periyodik bakımların yapılmasını ve uygulanmasını kontrol etmek, işçilere yönelik eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri düzenleyerek işverenin onayını almak ve uygulanmasını sağlamak, ÇSGB'nca belirlenen işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bilgi ve belgeleri, İsg Katipe bildirimlerde bulunulmasını sağlamak, işyerinde işyeri hekim, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışanların temsilcileri ve destek elemanları ile işbirliği içerisinde koordineli çalışmalar yapmak olarak belirlenmiştir.

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının yetkileri 10. maddede; iş güvenliği uzmanının çalışma ortamında ciddi ve önlenemez bir hayati tehlikenin belirlendiği durumlarda hemen müdahale gerekiyor ise iş durdurması için işveren veya vekiline başvuruda bulunmak, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle bağlantılı, işyerinin bütün faaliyet ortamlarında gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak amacıyla işçilerle görüşmeler yapmak sayılmıştır. Ayrıca işyerlerinde tam süre ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının mesleki gelişimleri için eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılmaları sebebiyle beş iş gününe kadar olan işten uzak kalmaları çalışma süresinden sayılacağı ve ücret kesintisinin yapılamayacağı belirlenmiştir.

Yönetmeliğin 7. Maddesi 3 ve 4 numaralı fıkralarında, bir işyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi gerekiyor ise, tam süre ile görev verilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin iş yerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olmasının yeteceği ifade edilmektedir, ayrıca yapılan görevlendirmede yönetmelikte yer alan çalışma süreleri hesabı birden fazla uzamana verilemeyeceği,

vardiyalı çalışılan işyerlerinde vardiya düzenlemesine göre düzenlemenin yapılabileceği ifade dirmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının görev süreleri ise, iş yerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde istihdam edilen personel sayısı dikkate alınarak hesaplanacağı Yönetmeliğin 12. maddesinin birinci fıkrasında **ek24**'te olduğu şekilde belirlenmiştir.

Anılan maddenin 2., 3. ve 4. fıkralarında tehlike sınıflarına ve çalışan kişi sayısına göre **ek24**'de belirtilen sayılarda tam gün çalıştırılmak üzere iş güvenliği uzmanı veya uzmanlarının istihdam edilmesi gerektiği belirlenmiştir.

İşveren ile iş güvenliği arasındaki ilişki iş sözleşmesi ile kurulduğundan uzmanın statüsü işçi olmaktadır. İş güvenliği uzmanının işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptığı görev sırasında işveren adına hareket etmesinden dolayı aynı zamanda vekil niteliği de bulunmaktadır. Bu sebeple iş hukukundan doğan işçilere uygulanan tüm mevzuat iş güvenliği uzmanlarına da uygulanacaktır, böyle olunca alacağı ücreti ve çalışma ile ilgili koşulları konusunda İş Kanununun amir hükümlerine aykırı olmaması koşulu ile serbestçe belirlenebilecektir.(Süzek 1985 s.891)

Uygulamada yasal zorunluluk gereği işyerlerinde istihdam edilmesi gereken iş güvenliği uzmanlarının çalıştığı işyerleri ile hukuki ilişkisi, taraflar arasında hizmet sözleşmesi bulunması sebebi ile iş güvenliği uzmanının statüsü işçi olarak kabul edilmesi gerekir. Yerine getirdiği görevin gereği olarak işveren adına hareket ettiğini de göz önüne alır ise işveren vekili olduğu da aşıkardır.

2.3.2 İşyeri hekimi

İşyeri ortamında yürütülen üretim faaliyetlerinin sağlıklı ve güvenli bir biçimde yürütülmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, özellikle işgörenlerin sağlığının korunarak geliştirilmesi, işveren, işyeri hekimi ve işgören'in uyumlu olarak, ortak çalışmalarına bağlı, bilimsel birikimleri ve uygulamaları hedeflenen amaca ulaşmada önemli bir rol oynadığı açıktır.

İşyeri hekimlerine ilişkin düzenlemeler 6331 sayılı İSG Kanuna dayanılarak 20.7.2013 tarihinde yürürlüğe konulan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te yer almıştır. İşyeri hekimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesi 1 bendinde ve İlgili

Yönetmeliğin 4. maddesi g bendinde isg alanında görevini yerine getirmek için ÇSGB'nca belge verilmiş kişiyi tanımlamaktadır.

6331 sayılı İSG Kanunu madde 8'de ve ilgili yönetmeliğin 42. maddesinde, işyeri hekimlerinin görevlerinin ifası sırasında hak ve yetkilerinin kısıtlanamayacağı, görevlerini mesleklerinin gereği etik ilkeler ve meslek bağımsızlığı kapsamında yerine getireceği ve iş yeri hekimi ile yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamayacağı hükme bağlanmıştır.

6331 sayılı İSG Kanunu madde 8/2'de, işyeri hekiminin görev yaptığı işyerlerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yetersizlikleri, alınması gereken tedbirler ve tavsiyeler belirlenerek işverene yazılı olmak kaydı ile bildirmesi gerektiği, bu belirlenen yetersizliklerin giderilerek, tedbirler ve tavsiyelerin uygulanmasının işverenin sorumluluğunda olduğu bildirilmiş, yetersizliklerin giderilmemesi ve işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır.

6331 sayılı İSG Kanunu 8. maddesi ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde işyeri hekiminin yükümlülükleri ile sorumlulukları düzenlenmiş olup, ilgili maddeler **ek25**'te yer almaktadır.

İlgili Yönetmeliğin 9. maddesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında rehberlik, işyerinde yer alan risklerin değerlendirilmesi çalışmalarına katılma, çalışanların sağlığını gözetilmesi, çalışanlara eğitimlerin verilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, başlıkları altında detaylı olarak belirlenmiş olup bu görevlerini yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken yetkiler ise aynı yönetmeliğin 10. maddesinde açıklanmıştır. İşyeri hekiminin çalışma ortamında tespit ettiği yaşamsal tehlike oluşturan unsurların büyük boyutta, kaçınılamaz ve acilen kontrol edilmesi gereken durumlarda işverene başvurması gerektiği, görevinin gerektirdiği şekilde çalışma ortamının bütün birimlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda araştırmalar yaparak, bu yönde ihtiyaç duyduğu tüm bilgilere ve belgelere ulaşarak ve işyerindeki çalışanlar ile görüşme yapma yetkisi'nin bulunduğu, işyeri hekimi, yaptığı görevin gereği konularla bağlantılı, işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemesi hakkında görüş alışverişinde bulunabileceği, işyeri hekiminin tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilmeleri şartıyla 1 yılda 5 iş günü

süre ile mesleki gelişmeleri için seminer ve sempozyumlara, ücret kesintisi yapılmadan katılabileceği belirlenmiştir.

İşyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde çalışan sayısı göz önünde bulundurularak işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin hesaplanacağı, İşyeri hekimlerinin görevleri, ilgili Yönetmeliğin 12. maddesi birinci fıkrasında **ek25**'te olduğu şekilde en az görev yapacağı belirlenmiştir.

Anılan maddenin 2., 3. ve 4. fıkralarında tehlike sınıflarına ve çalışan kişi sayısına göre **ek25**'te belirtilen sayılarda tam gün çalıştırılmak işyeri hekimi veya hekimlerinin istihdam edilmesi gerektiği belirlenmiştir.

Yukarıda iş güvenliği uzmanının hukuki statüsü irdelenirken ifade edildiği üzere, iş güvenliği uzmanında olduğu gibi işyerinde görevlendirilen hekim ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı takdirde işyeri hekiminin de işçi statüsünde olduğu, ve aynı zamanda işveren vekili niteliği de taşır, be sebeple iş mevzuatından doğan, işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlölükler aynı statüde bulunan iş güvenliği uzmanları gibi işyeri hekimlerine de uygulanmak zorunda olduğu aşıkardır.

2.3.3 Diğer sağlık personeli

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 4. Maddesinde diğer sağlık personeli, isg hizmetleri için istihdam edilmek üzere ÇSGB'nca belge verilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve evre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile ÇSGB'nca belge verilen işyeri hemşireliğine sahip kişileri ifade ettiğini, aynı yönetmeliğin 15. maddesine göre, yukarıdaki diplomalara sahip meslek mensuplarının işçi sağlığı veya işçi sağlığı ve iş güvenliği programlarında lisansüstü eğitim alanlar ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde beş yıl fiilen alışmiş olanların eğitime katılmadan ve sınava girmeden diğer sağlık personeli belgesi alabileceği belirtilmiştir.

Detaylıca **ek26**'te yer alan ilgili Yönetmeliğin 16. maddesinde diğer sağlık personelinin görevleri, 17. maddesinde ise yükümlölükleri açıklanmış ve yönetmelikte yer alan görevlerini ifası sırasında işi ile ilgili bilgi ve belgelere ulaşımının kısıtlanamayacağı ve görevi ile ilgili eğitim ve organizasyonlara belirli şartlarda katılmasının çalışılmış gibi sayılacağı yönünde düzenlemeler yapılmıştır.

Diğer sağlık personelinin çalışma süreleri ise, ilgili Yönetmeliğin 19. maddesinin birinci fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir, buna göre diğer sağlık personeli hangi süreler ile görev yapacağı **ek26**'daki yönetmelik maddesinde açıklanmıştır.

Aynı maddenin 2. fıkrasında işyeri hekiminin tam süre ile istihdam edildiği işletmelerde diğer sağlık personelinin istihdamının aranmayacağı fakat isg hizmetlerinin daha etkili olması için işyeri hekiminin isteği ve işyerinin oluru alınarak diğer sağlık personelinin istihdam edilebileceği belirlenmiş olup **ek26**'daki çalışma sürelerinin tam süreli işyeri hekimi çalıştırmayan işyerleri için geçerli olduğu, belirlenmiştir.



3. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN SONUÇLARI

3.1 İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İş kazasından doğan tazminat davalarında işveren borçlarından en temeli işçiyi koruma yani gözetme borcu olduğu, mevzuatta bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında işverenin gösterdiği gözetme borcu çalışanın işverenine bağlılık yani sadakat borcununa karşılık gelmektedir. (İncirlioğlu 2008 s.74)

İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu işverenleri işyerlerinde çalışanların sağlıklı yaşama ve vücut bütünlüğünü muhafazası için uygun tedbirleri almak yönünde sorumlu tutmaktadır, çalışanın gözetme borcu, hem kamu hukuku hem de özel hukuk hükümleriyle düzenlenmiştir. (incirlioğlu 2008 s.74)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenlerin işçiyi gözetme borcunun olağan bir sonucu olmakla birlikte, buna aykırı davranarak, çalışma ortamında işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini uygulamayarak zararın ortaya çıkmasına sebep olan işverenin bu hareketi sonucunda çalışanın veya hak sahiplerinin zararlarını tazmin etme talepleri ortaya çıkmaktadır.. (Akın 2008 s.51)

Diğer bir ifade ile, işverenler işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda özel hukuk hükümleri açısından, iş sözleşmesine bağlı olarak, borçlar hukuku, kamu hukuku açısından da hem iş, hem de sigortalar hukuku açısından Türk Ceza hukuku kapsamında sorumlu tutulabilirler.(İncirlioğlu 2008 s.83)

3.1.1 İşverenin hukuki sorumluluğunun dayanağı

İşverenin çalışanın uğradığı iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebi ile sorumluluğu 6331 sayılı İSG Kanunu ile TBK hükümleri ve birlikte değerlendirilmesi gereken Yargıtay içtihatlarından kaynaklanmaktadır.

İşverenin TBK'na göre işyerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki yükümlülüğü öncelikle kusur esasına dayandırılmış olup,

ek27'te yer alan TBK'nun adam çalıştırmanın sorumluluğunu düzenleyen madde 66'da özetle, işçi çalıştıran işverenin, işçiye verilen iş sırasında başkalarına verilen zararlardan sorumlu olacağı, bu sorumluluğun zararın doğmasını engellemek üzere her türlü özveriye ve çabayı gösterdiğini ispatı ile ortadan kalkacağı şeklinde hüküm altına alındığı, madde hükmü, işveren kendisinin veya çalıştırdığı işçilerin kusurlarından dolayı sorumlu olduğunu ifade etmekte olup, bu kusura dayalı sorumluluk olarak adlandırılmaktadır. Yasa koyucu işverenin sorumluluğunu sınırsız sorumluluk olarak kabul etmemiştir, kaldığı bu durum hakkaniyet ilkeleri dışına çıkılması sonucunu doğuracağı açıktır, özel hukuk dalı olan borçlar hukukunda işverenin iş kazalarında kusura dayalı sorumluluğunu esas alırken, kamu hukuk dalı olan iş hukuku ise işverenin kusursuz sorumluluğunu esas almıştır.

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alma borcunu düzenleyen ana kural 6331 sayılı İSG Kanunu'nun işverenin genel yükümlülüklerinin yer aldığı ikinci bölümün 4. maddesinde öngörülmüştür. Buna göre işveren işyerinde çalıştırdığı kişilerin iş ile ilgili sağlıklı ve güvenli çalışmalarını sağlamak ile yükümlü tutulmuş ve aynı maddeye göre çerçeve içeriğinin ise **ek28**'da detayı görüldüğü gibi, işverenin, mesleki riskleri ortadan kaldırmak amacıyla çalışanların eğitilmesi ve riskler hakkında bilgi verilmesi dahil her türlü önlemi, teknolojik şartlara bağlı olarak alması gerektiği şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Bu hükümden de anlaşılacağı gibi 6331 sayılı İSG Kanunu işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli her türlü tedbirin alınması yükümlülüğünün, işverende olduğunu ifade etmektedir.

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alma sorumluluğu bağlamında Yargıtay İçtihatlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında hüküm altına alınmış bulunan yerine getirilmesi zorunlu işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmış olmasını yeterli bulmamaktadır, mevcut mevzuatta bulunmayan fakat bilimsel ve teknik gelişmeler sonucu meydana gelen günümüz şartlarına uygun sağlık ve güvenlik önlemlerinin çalışma ortamında alınmasını zorunlu görmekte olduğu, buna bağlı olarak işverenlerin, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerektirdiği gelişmeleri sürekli surette izlemeli işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında yer bulmamış olsa bile çalışma ortamında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çağdaş ve teknolojik önlemleri almak zorundadır. (Akin 2001 s.24)

3.1.2 Hukuki yaptırımlar

Çalışma ortamında çalışanların uğradığı iş kazaları verdiği zararlar itibariyle fiziki ve ruhsal etkiler olabilir, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız çalışanların maruz kaldığı iş kazalarının verdiği zararları önlemek amacıyla işverene bazı tedbirleri alma yükümlülüğünü, çalışanlara ise işverenin iş kazalarını önlemek adına aldığı tedbirlere uyma zorunluluğunu getirmektedir.

6098 sayılı TBK’da işveren işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddenin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Buna göre; çalışma ortamında işçi sağlığı ve iş güvenliği için işveren her türlü tedbiri alarak, gerekli bulunan araç ve gereci eksiksiz sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Temel olarak işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan doğan zararların tazmininin hangi esaslara tabi olacağı, 6098 s. TBK m. 417/III’te düzenlenmiştir, buna göre; çalışanın hayatını kaybetmesi, fiziksel veya ruhsal olarak zarar görmesinin yanında kişilik haklarında da zararın tazmininin sözleşme aykırılığı sorumluluğundaki hükümlere tabi olduğu belirtilmiştir, sözleşmeden doğan bir ilişkinin, taraflardan biri bu hukuki ilişkinin kendisine yüklediği yükümlülüklerden birini yerine getirmediği durumlarda doğacak zararları tazmin etmek zorunda olduğunu ifade etmektedir. Aynı kanunun 49. maddesinin birinci fıkrasında ise, kusuru ve hukuka uygun olmayan bir fiili sebebi ile başkasına verilen zarar tazmin edelmedir, şeklinde hüküm altına alındığı, bu bağlamda, çalışanın iş kazasına uğraması sonucunda işverenine karşı açabileceği tazminat davalarını, maddi tazminat ve manevi tazminat davaları olarak sıralanabilir.

3.1.2.1 Maddi tazminat

Çalışanların çalışma ortamında işverenin alması gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin yerine getirilmemesi sonucu ortaya çıkan iş kazaları sonucu uğradığı ruhsal ve bedensel kayıplarını işverenden tazminat davaları yolu ile tazminini isteyebilir. İş kanununda iş kazası nedeniyle maddi tazminat yer almamaktadır, bu yöndeki açık Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinde, çalışanın hayatını kaybetmesi, fiziksel veya ruhsal olarak zarar görmesinin yanında kişilik haklarında da zararın tazmininin sözleşme aykırılığı sorumluluğundaki hükümlere tabi olduğu yönündeki düzenleme ile giderilmeye çalışılmıştır. Buna bağlı olarak takip edilecek davalarda iş

kazaları veya meslek hastalıkları sebebi ile uğradığı çalışamama kayıpları ile ortaya çıkan gelir kayıplarını telafi edilmesi hedeflenmektedir.

Maddi tazminatın amacı zarar verici olay meydana gelmezden önce zarar gören mal varlığı açısından hangi durumda bulunacak idiyse o durumun yeniden kurulmasıdır.(Tandoğan 1961 s.252)

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda maddi tazminat manevi tazminat gibi ayrı başlık altında hüküm altına alınmamış, kanunun 53. maddesi ölüm halinde ortaya çıkan zararların kapsamını çizmiştir. Zarar sonucu yaşamın kaybı halinde, cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar olmak üzere ortaya çıkabilecek kayıpları belirlemiştir. Zarar sonucu ortaya çıkabilecek bedensel zararlar ise kanunun 54. maddesinde, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar olarak saymıştır.

Ek29'de bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesine göre, destekten yoksun kalma zararları ile bedeni zararların neye göre tayin edileceği, çalışma ortamında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda çalışan, işveren ve idare (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) arasındaki uyuşmazlıklarda da uygulanacağını büküm altına aldığı görülmektedir.

Çalışma ortamında çalışanın iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması durumunda, bu durum SGK Müfettişleri tarafından soruşturularak, çalışanın sigortalılık durumu, çalışma yapılan gün sayısı, hakettiği son ücret ve eklentileri, iş kazası olma anında tarafların kasit unsuru ve kusurları, tarafların iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine aykırı hareketleri ve gerçekleşen olayın iş kazası olup olmadığı gibi hususlarda tespitler yapılarak rapora bağlanır, bu rapor ve ekleri çalışan veya SGK tarafından açılacak davalarda mahkemece göz önünde bulundurularak incelenmektedir.

İş kazaları sonucu ortaya çıkan maddi tazminat taleplerinde tazminat miktarı belirlenirken, çalışanın son geliri, maluliyet oranı, zararlarla sonuçlanan olayda çalışanın kusuru, işverenin kusuru, çalışanın muhtemel bakiye ömrü, Sosyal Güvenlik Kurumunca çalışana ödenen veya ödenecek gelirler gibi kriterlerin göz

önünde bulundurularak hesaplama yapılması gerektiği, Yargıtay 21. HD.'nin 21/11/1997 tarihli 1997/7308-144 E.K. kararında açıkça ifade edilmektedir.

3.1.2.2 Manevi tazminat

İş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu ruhsal veya fiziksel zarar gören çalışan veya ağır bedensel zarar veya ölümü halinde, yakınları, uğradıkları manevi zararın tazmin edilmesini talep edebilirler.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda manevi tazminat maddi tazminattan farklı olarak ayrı başlık altında hüküm altına alınmış, Kanunun 56. maddesine göre, **Ek29**'da da görüleceği gibi hangi durumlarda ve kimlerin manevi tazminat talep hakkının bulunduğu belirlenmiştir. Kanun koyucu yelpazeyi genişleterek ölenin yakınlarına da ölüm veya ağır bedensel zarar görme durumunda manevi tazminat ödemesine hükmedilebileceğini kararlaştırmış, fakat bu durumun ölüm veya ağır bedensel zarar görme durumu ile sınırlı tutmuştur.

3.1.2.3 Destekten yoksun kalma tazminatı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 53. maddesi hükmüne göre, “...ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar.” denilerek ölen çalışanın desteğinden mahrum kalan hak sahipleri bu madde hükmüne göre olayı tazminat talebi ile yargıya taşıyabilecektir.

İşverenler işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri almaması sebebiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının etkisi altında kalan çalışanın hayatını kaybetmesi durumunda, destekten yoksun kalan hak sahipleri, Türk Borçlar Kanunu 53. maddesi hükmüne dayanarak işverene destekten yoksun kalma tazminatı adı altında bir tazminat isteme hakkına sahip olurlar. (Karahasan 2001 s.123) Destekten yoksun kalanlar işçinin sağlığında fiilen ve devamlı yardım etmek suretiyle geçimlerini temin ettiği, maddi bakımdan görüp gözettiği kişiler olup genelde, ana, baba, karde, eş ve çocuklardır.(Kılıçoğlu 1997 s.140)

3.1.2.4 Rücu-en tazminat

Rücu-en tazminat konusu Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı olarak 5510 sayılı kanununda düzenlenmiştir. **Ek30**'de yer alan 5510 sayılı Kanunun 76. maddesine göre sosyal güvenlik sistemine prim ödeyerek sosyal sigortanın desteklenmesi'ne

katılan işveren, Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalılara yapılan gelir yardımlarında rücuen tazminatla sorumlu tutulabileceği fakat bu sorumluluğun işverenin çalışma ortamında mevzuatta yer alan, çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği tedbirleri alıp almaması ile sınırlandırılmıştır.

3.2 İşverenin İdari Sorumluluğu

3.2.1 İdari yaptırımlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun Devletin yetkisinin vurgulandığı 91. maddesine göre, Devlet iş yaşamı ve bağlı olduğu yasal mevzuat uygulamalarını kontrol ve teftiş ederek, denetler, bunun ÇSGB'nda faaliyet gösteren ihtiyaç kadar sayıda ve mesleki yeterliliğe sahip kontrol, teftiş ve denetime yetkili iş müfettişleri tarafından yapıldığı hüküm altına alınmıştır, bu maddede geçen denetimin amacının, iş kazalarına sebep olacak aksaklıkları düzeltmek ve önleyici tedbirlerin alınmasını sağlamak ve meslek hastalıklarının varolma sebeplerini ortadan kaldırılarak, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görme edimlerini verimli olarak yerine getirmelerini sağlanmak olduğu açıktır. Devlet bu görevini yukarıda da ifade edildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri aracılığı ile yerine getirmektedir.

Tüm kanunlarda olduğu gibi 6331 sayılı İSG Kanunu'nda da çalışma hayatında çalışanın sağlığını ve güvenliğini düzenleyici yükümlülüklerin ihlali karşısında bir takım yaptırımlar belirlenmiştir. Doğaldır ki bu yaptırımların uygulanması için devlet tarafından yapılan denetim sonucunda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık tespit edilmiş olmalıdır, çalışma hayatının devletçe denetlenmesinin sonuçlarından biri de idari yaptırım uygulamasıdır. Kanunların açık olarak olarak yetkilendirdiği veyahut ta yasaklamadığı durumlarda, yargı kararı olmadan, ilgili kurumun direkt olarak yürüttüğü yaptırıma idari yaptırım denmektedir. (Özay 1985 s.35)

İdari yaptırımlar, kamu kurumu tarafından ve idari hukuk usulleri ile karara bağlanıp uygulanmasıdır. Böyle olunca idari yaptırımlar, yargı kararları sonucu alınan yaptırımlarla kıyaslandığında daha hızlı, daha etkili bir yol olduğu açıktır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde aşağıda izah edilen idari yaptırımların uygulanabilmesi için çalışma ortamında iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi zorunluluğu yoktur. Bu durumlar ortaya çıkmadan uygulanan idari yaptırım, uygulama hızı ve

etkinliği sayesinde iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme amaçlı kullanılmaktadır, fakat işçi sağlığı ve iş güvenliğinde idari yaptırımlar hastalık ve kazaların meydana gelmesinden sonra uygulanmasında da herhangi bir sakınca yoktur. Fakat idari yaptırımlar içerisinde yer alan idari cezalar esasen çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebi ile hayatlarını kaybetmeleri veya yara almaları neticesinde uygulanmaktadır. (Süzek 2002 s.386)

İdari yaptırımlar 30/06/2012 t. RG’de yayınlanan 6331 sayılı İSG Kanunu’nda aşığıdaki şekilde düzenlenmiştir.

3.2.1.1 İşin durdurulması

6331 sayılı İSG Kanunu’nun 25. maddesine göre özetle çalışma ortamındaki binalar ve ekli yerlerinde, çalışma usullerinde ve işyerindeki makinalarda çalışanlar için yaşamsal tehlikeli bir durum tespit edildiğinde, bu husus giderilinceye kadar, çalışma ortamını işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetlemeye yetkili olan 3 kişilik iş müfettişi heyetinin incelemesi üzerine uygunsuzluğun belirlenmesinden itibaren 2 gün içerisinde tehlikenin niteliğine göre işin tamamen veya kısmen durdurulmasına karar verebilir, bunun üzerine iş durdurulması kararı, ilgili valilik veya kaymakamlık ve işyeri dosyasının tescil edildiği Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne 1 gün içerisinde tevdi edilir, iş durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir. İşveren, kararın uygulandığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde iş durdurulması kararına itiraz edebilir.

İşyerlerinde iş durdurulmasının amacı bu kararı verecek heyetin niteliği, görevleri ve kararları, işin durdurulması ve kararın ne şekilde uygulanacağı, durdurma kararının ne şekilde kaldırılacağı, acil hallerde yapılacak işlemler Yönetmelikte ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İşverence, iş durdurulmasına dair kararda, işçiler için yaşamsal tehlike oluşturabilecek durumların düzeltildiği ilgili il müdürlüğüne bildirim yapılması durumunda, müfettişlik tarafından düzeltildiği bildirilen durum hemen incelenir ve düzenlenecek raporla durdurma kararında yer alan hususların giderilip giderilmediğinin tespiti ile heyet tarafından gerekli incelemeler yapılarak durdurmanın kaldırılmasına karar verirse, mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğü’ne bildirilir, mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine

intikalinden itibaren 24 saat içerisinde yerine getirilir. Yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan aksaklıkların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletilir.

25. madde hükümleri ayrıca işveren, işin durması sonucunda ücretleri değişmemek üzere, çalışanların ücretlerini tam olarak ödemek veyahutta yaptıkları iş ve mesleklerini göz önünde bulundurarak başka bir işte çalıştırmak zorundadır.

3.2.1.2 Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama

6331 s. İSGK'nun 25. maddesi (a) fıkrasına göre, işveren, kusuru yargı kararı ile tespit edilmek koşulu ile ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde, yargı makamı tarafından 2 yıl süre ile kamu kurumlarının üzenlediği ihalelere katılmaktan men edilerek, bu durum işverenin siciline işlenmek üzere KİK'na bildirilir ve kurum da bunu kendi internet sistesinde ilan ederek yayınlamaktadır.

3.2.1.3 İdari para cezaları

30.06.2012 tarihli RG'de yayınlanan 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 26. maddesi kanunda yer alan yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere, ekli listede yer alan **ek33** ve **ek39** arası tablolarda yer alan tutarların her yıl tespit edilen yeniden değerlendirme oranlarında arttırılarak, ortaya çıkan tutarlarda idari para cezası düzenlenmektedir. Buna göre özetlemek gerekirse, işyerinin çalıştırdığı işçi sayısı ve tehlike derecesi göz önünde bulundurularak;

Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2.063,00-7.810,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 6.511,00-19.533,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 10. maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3.906,00-11.719,00 arası Türk Lirası arasında, aykırılığın devam ettiği her ay için 5.859,00-17.579,00 arası Türk Lirası arasında,

Kanunun 11 ve 12. maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için 1.301,00-3.905,00 Türk Lirası arasında, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

Kanunun 15. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için 1.301,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 16. maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1.301,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 17. maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için 527,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 18. maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı 1.301,00-3.905,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 20. maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 1.301,00-3.905,00 Türk Lirası arasında, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 1.952,00-5.856,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 22. maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 2.603,00-7.810,00 Türk Lirası arasında,

Kanunun 23. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere 6.511,00-19.533,00 Türk Lirası arasında, idari para cezası düzenlenecektir. (Kaynak: <http://www.alomaliye.com/2016/01/11/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-idari-para-cezalari/>)

3.2.1.4 İşçilerin çalışmaktan alıkonulması

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin 8. maddesinde özetle, ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçi, genç işçi ve sağlık durumu bu tür işlere uygun olmayan işçi çalıştırılmayacağını, bu tür işçilerin çalıştırıldığının tespit edilmesi halinde bu işçilerin çalışmaktan alıkonulacağını ifade edilmektedir. Bu durumda iş akdi tamamen geçersiz sayılmaz, zira bu düzenlemeler işçiyi korumak amacıyla yapılmakta olup, işçiyi zarara uğratacak sonuçlar doğurmamalıdır. (Poyraz 2011 s.157)

Bu konuda 6331 sayılı kanunda hüküm bulunmamaktadır fakat 6331 sayılı kanunun 27. maddesi birinci fıkrasında, işçilerin kendi kanunlarındaki düzenlemeleri saklı tutarak, 6331 sayılı kanunda hüküm yer almayan durumlarda 4857 sayılı İK'nun, 6331 sayılı İSG Kanunu'na aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağına işaret ederek işçilerin sayılan durumlarda çalışmaktan alıkonulabileceğine işaret edilmektedir.

3.3 İşverenin Cezai Sorumluluğu

Mevzuat hükümleri gereğince alınması gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması neticesinde, işçinin iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına tutulmasına veya ölmesine neden olan işveren ya da vekili, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan taksirle yaralama (md.89) ve taksirle öldürme (md.85) hükümlerinden yargılanırlar. İşverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında yer alan yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda taksir sorumluluğu doğacak, kanuni olarak alması gereken tedbirleri uygulamaması ile ortaya çıkan kurala aykırılık sonucunda çalışanın yaralanması “Taksirle Yaralama” çalışanın hayatını kaybetmesi durumunda ise “Taksirle Öldürme” suçlarından sorumlu tutulacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekilinin, neticeyi öngörmediği ileri sürülemez zira bu yükümlülükler göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde çalışanın, hayatını kaybetmesi veya yaralanma durumu ile neticelenecek yaşamsal tehlike ile karşılaşacağı öngörülür bir durumdur. (Mollamahmutoglu 2008 s.177)

İşverenin cezai sorumluluğuna ilişkin TCK 85. ve 89. maddeleri **ek31**'de yer almaktadır. (Kaynak: <http://datassist.com.tr/blog/319-is-sagligi-ve-guvenliginde-isverenlerin-idari-ve-cezai-sorumluluklari>)

3.4 İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymaması Durumunda İşçinin Hakları

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işverenlerin çalışma ortamına ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaya yönelik düzenleyici ve önleyici bir takım tedbirleri almaya yönelik yükümlülüklerinin bulunduğunu çalışmamızın ikinci bölümünde

irdelemiştik, bu bağlamda gerekli önleyici ve düzenleyici tedbirlerin işveren tarafından alınmaması durumunda 6331 sayılı İSG Kanun işçiye aşağıda açıklanacağı üzere bir takım haklar vermiştir.

3.4.1 İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

İşçinin Anayasanın 49. maddesi ile güvence altına alınan çalışma hakkını kullanabilmesi için yukarıda değinildiği gibi, işveren, çalışma ortamında işçinin iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye düşürebilecek acil ve hayati bir tehlike ile karşılaşmaması için gerekli düzenleyici ve/veya önleyici tedbirleri almak zorundadır. Bu düzenleyici ve/veya önleyici tedbirlerin işveren tarafından alınmaması işçiye 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını vermiştir, ilgili maddenin 1. ve 2. fıkrasına göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların işyerinde bulunan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebileceğini, kurul veya işverenin işçi lehine karar vermesi durumunda işçi gerekli tedbirler alınıncaya kadar, ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalmak kaydı ile çalışmaktan kaçınabileceği hüküm altına alınmıştır.

3.4.2 İşçinin iş ahdini feshetme hakkı

Çalışanlar 6331 sayılı İSG Kanunu 13. md. birinci fıkrasında geçen önlenemez ciddi ve yakın tehlikenin bulunması durumunda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmayarak, çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanmayarak, işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere giderler, aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre ise, iş sözleşmesiyle çalışanlar, kuruldan veya işverenden talep etmelerine rağmen gerekli önleyici ve düzenleyici tedbirlerin alınması sebebi ile tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler.



4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ SONUÇLARININ YÜKSEK MAHKEMENİN YAKLAŞIMI ÇERÇEVESİNDE ÖRNEK OLAYLARLA ANALİZİ

4.1 İş Kazaları Karşısında Yüksek Mahkeme Kararlarının Dayanağı

Türk hukuk sisteminde iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan riskleri önlemek için 6331 sayılı kanundaki işveren yükümlülüklerini yukarıdaki bölümlerde açıklanmaya çalıştık, çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığına karşı, 6331 sayılı İSG Kanunu ve bağlı çıkarılan yönetmelikler, iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden önleme amacıyla, iş sağlığı ve güvenliğinde «tazmin edici» yaklaşım yerine daha çok önleyici (proaktif) bir yaklaşım sergilemektedir. (Demir 2016 s.173)

“Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarıyla mücadele etmenin zorluğu ve maliyeti karşısında bu kaza ve hastalıklar ortaya çıkmadan önlemeyi, kaynağında yok etmeyi hedef alan çağdaş standartlarda bir düzen kurgulamaktadır.” (Demir 2016 s.173)

Bunun yanında çalışanlar, iş kazası meydana geldikten sonra, maruz kalınan ruhsal veya bedensel zararın giderilmesi için, tazmin edici yaklaşım ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunuyla güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Bu bölümde özellikle 6631 sayılı İSG kanunu ile işverenin tabi olduğu yükümlülükler aykırı hareketten ve alınması gereken önlemleri almaması sebebiyle meydana gelen iş kazaları karşısında Yüksek Yargının kararları ışığında örnek olaylar analiz edilerek değerlendirilmesi yapılacaktır.

4.2 Örnek Olaylar ile Yüksek Yargı Kararları Işığında İş Kazalarının Analizi

Bir olay iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için yukarıdaki bölümlerde de vurguladığımız üzere dört unsurun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bunlar; kazaya maruz kalan çalışanın 5510 sayılı kanun kapsamında sigortalı sayılması,

çalışanın o anda veya sonrasında fiziksel ve/veya ruhi özüre maruz kalması, kaza yeri ve zaman olarak 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde sayılan hususlardan birine göre kazaya uğraması, bu husular kanunda şu şekilde sıralanmıştır;

- a) Çalışanın işyerinde bulunduğu sırada
- b) İşverenin yürütmekte olduğu iş sebebiyle
- c) Çalışanın işveren talimatıyla işyeri dışına gitmesi sebebi ile yapması gereken asıl işin dışında geçen zamanlarda
- d) Yeni doğum yapmış kadının bebeğini emzirmek maksadı ile belirlenen sürelerde
- e) Çalışanların, işveren tarafından tedarik edilen bir araçla işyerine gidiş ve gelişler sırasında olan, çalışana fiziksel ve/veya ruhi özüre maruz bırakan olaylar iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

ve son olarak meydana gelen kazada sebep-sonuç yani nedensellik bağının bulunması gerekmektedir.

Bu dört unsuru tek tek irdelediğimizde öncelikle meydana gelen kaza sonucu bedensel veya ruhsal özüre uğrayan kişinin 5510 sayılı kanun kapsamında sigortasının olması zorunlu olduğunu görmekteyiz, bunun aksi durumlarda iş kazasından söz etmek mümkün değildir. Örneğin 5510 sayılı Kanunun sigortalı sayılmayanların sayıldığı 6. maddesinde, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, vatani hizmetlerini yedek subay olarak yapanlardan yedek subay okulu zamanındaki süreleri, vatani hizmetini er ve erbaş olarak yerine getirenler, sigortalı sayılmayacağından dolayı bu kişilerin içinde bulunduğu olay iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Buradaki belirleyici etkenin aşağıda belirtileceği üzere kimlerin sigortalı sayılması gerektiği noktasında toplanmaktadır.

Sigortalı olarak kabul edilenler 5510 sayılı kanunun 4. mad. sayılmıştır. Bunlar;

- a) İş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işverence istihdam edilenler,
- b) Köy ve mahalle muhtarları ile iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, (gelir vergisi mükellefi olanlar, esnaf ve sanatkârlar, ticari şirketlerin ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar)

- c) Kamuya ait işyerlerinde istihdam edilenler, sigortalı sayılacağı belirtilmiştir.

5510 sayılı kanunun 7. maddesine göre, yukarıdaki sigortalı sayılan kişilerin, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından bahsedilmiş olduğu, aynı kanunun 92. maddesinde ise yukarıda sayılanların işverenlerinin kendilerini SGK'na kayıt ettirmemesinin, sigortalılık durumlarını değiştirmeyeceği hükmü bulunmaktadır, bunun anlamı, kanunda geçen sigortalı sayılanların, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi ile birlikte bir kazaya uğrasalar bile maruz kaldıkları kazanın iş kazası sayılacağıdır.

4.2.1 Örnek olay 1

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2006/16493E., 2007/4738K. sayılı kararında özetle, ortaya çıkan kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için, herşeyden önce taraflar arasında hizmet sözleşmesinin var olup olmadığının aranacağı, aradaki sözleşme hizmet sözleşmesi ise yaşanan kaza iş kazası olarak kabul edileceği vurgulanarak meydana gelen olayın iş kazası olabilmesi için taraflar arasında hizmet sözleşmesinin varlığı aranmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 6. maddesi'nde sayılıpta bu kanun kapsamında sigortalı sayılmayanlar iş kazası dışında tutulmuşlardır.

Kaza geçiren çalışanın kaza anında veya kazadan sonra fiziken ve/veya ruhi olarak etkilenmiş olması, iş kazasının dört unsurundan ikincisi olduğu yukarıda ifade edilmişti, çalışanı fiziksel olarak veya psikolojik olarak zarara uğratan veya hayatını kaybetmesine sebep olan durumların meydana gelmesine sebep olan etkiler farklılık arz etmekle birlikte, çalışanı fiziksel olarak veya psikolojik olarak zarara uğratan veya hayatını kaybetmesine sebep olan durumların dışarıdan bir etki olmasının zorunluluğu hakkında değişik görüşler mevcuttur.

Görüşlerden birine göre, iş kazası çalışanın fiziksel yapısına, organlarına, dış bir etken yani yabancı bir unsurdan gelmelidir. İşçinin çalışma ortamında elektrik çarpması, ortamda bulunan gazın patlaması veya bu gazdan zehirlenilmesi, yabancı bir cisimin düşmesi, çalışanın yüksek bir yerden düşmesi, açık alanda çalışmalarda güneş çarpması örnek olarak verilebilirken, işyeri ortamında olmasına rağmen işçinin kalp krizi veya beyin damarlarında tıkanıklık sonucu hayatını kaybetmesi

durumlarında çalışana dışarıdan gelen etki olmaması sebebi ile bu durumların iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışılmaktadır. (Tuncay 2002 s.238)

4.2.2 Örnek olay 2

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 21.11.2002 tarih 2002/9004E., 2002/10005K. sayılı kararında Yargıtay, gece bekçiliği yaptığı sırada işyerinde beyin kanamasıyla felç olan işçinin, iş kazası kararını, dışarıdan fiziksel bir etki olmamasına rağmen kanunda yer alan iş kazası kavramında geçtiği şekilde, sigortalıyı bedenen ve ruhen özre uğratan olay ve işyerinde olmasını yeterli görmüştür.

4.2.3 Örnek olay 3

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 05/07/2004 tarih 2004/6425E., 2004/4465K. sayılı kararında işyerinde gerçekleşen intihar eylemini, işçinin yaptığı iş ile ilgisinin ve işverenin olayda kusurunun mevcut olmamasına rağmen ortaya çıkan olay işyerinde meydana geldiği için iş kazası saymıştır.

Meydana gelen iş kazasında aranan unsurlardan diğeri de, işçinin, olayın oluşundaki yer ve zaman olarak 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılan, kazanın işyerinde, işverenin işi dolayısı ile, işveren tarafından görevlendirilmesi sebebiyle, asıl yaptığı iş dışında geçen zamanlarda ve yeni doğum yapmış kadın çalışanın bebeğine süt vermek için belirlenmiş zamanda, çalışanın işyeri tarafından sosyal hak olarak tahsis edilen araçla işe gidip gelme zamanlarında gerçekleşmiş olmasına bakılmaktadır. **Ek32'**de 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinde işyeri tanımı yapılmış ve buna göre; Yargıtay verdiği kararlarda tanımdaki benzeri durumları iş kazası olarak nitelendirmiştir.

4.2.4 Örnek olay 4

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 01/07/2004 tarih ve 2004/6433E., 2004/6503K. sayılı kararında özetle, çalışanın avluda koşarken düşmesi sonucu bedence sakatlanması iş kazası olarak kabul edilmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 05/07/2004 tarih ve 2004/4465E., 2004/6425K. sayılı kararında özetle, çalışanın yemekhanede kavga etmesi sonucu yaralanması iş kazası olarak kabul edilmiştir.

Yargıtay HGK 13.10.2004 tarih 2004/21-5293E., 2004/527K. sayılı kararında özetle, işyerinde işini yaptığı sırada kap krizi geçirerek ölen çalışanın yaşağı olayı o an yürürlükte olan 506 sk. ışığında değerlendirerek iş kazası olarak kabul etmiştir.

Ayrıca Yargıtay'ın diğer içtihatlerinde, işçinin işyerinde istirahat yerinde dinlendiği sırada, uğradığı saldırı sonucu tabanca ile vurulması, kendi hayatına son vermesi, işyerinde bulunan havuzda boğulması sonucunda ölmesi hallerini yaptığı değerlendirmeler ile verdiği hükümlerde iş kazası olarak kabul etmiştir.

Yargıtayın bu konudaki kararlarına bakıldığında, bir çalışanın işyeri veya eklentilerine geldiği andan itibaren, çıkış yaptığı zamana kadar dinlenme durumunda veya çalışma durumunda olduğuna bakılmaksızın, yani işyerinde olduğu sırada, meydana gelen kazaların tamamına yakını, diğer unsurlarla birlikte değerlendirilerek, iş kazası olarak kabul edilmektedir.

4.2.5 Örnek olay 5

Beşinci örnek olayda, mezbahanedeki kasap olarak çalışan kazazede, sarhoş olarak kesim yaptığı sırada bıçağı bacağına kaçırıp kan kaybı neticesi ölmesi ile sonuçlanan olay hakkında Yargıtay 10. Hukuk Dairesi “sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin” kabulünün gerektiği yönünde karar vermiştir. Bu olayda kanaatime göre işveren sarhoş olarak çalışanın işyerinde görev yapmasını engellemediği için “denetim, gözetim” borcunu da yerine getirmemiştir.

4.2.6 Örnek olay 6

Örnek olay 6'da, işyerinde elektrik işleri ile görevli çalışanın, işverenin evinde yaptığı tamirat sırasında uğradığı kaza iş kazası olarak kabul edilmelidir. Yukarıda belirtildiği üzere, “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla” hükmüne göre, ortaya çıkan olay işyerinde meydana gelmemiş olsa bile kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. Burada önemli olan çalışanın işyeri dışında işverenin talimatı sebebiyle bulunuyor olmasıdır.

Benzer şekilde işverenin sigortalıyı görevle işyeri dışındaki bir yere göndermesi durumunda, işçinin asıl işini yaptığı zaman dışında uğradığı tüm kazalar, iş kazası olarak nitelendirilecektir. Buradaki önemli nokta, olayın işverenin çalışana vermiş olduğu görev dolayısı ile bu zaman içinde, yani işverenin otoritesi altında olup

olmadığıdır. Örneğin, işyerinde çalışan çırağın işveren tarafından sigara almaya gönderdiği anda ortaya çıkan olaya, iş kazası şeklinde hüküm verilmiştir.

4.2.7 Örnek Olay 7

Örneğin, 5510 sayılı kanununun 13. maddesi uyarınca, yukarıda da vurgulandığı üzere, yeni doğum yapmış çalışanın bebeğini emzirmek maksadı ile kendisine ayrılmış sürelerde kaza geçirmesi iş kazasıdır, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesine göre, yüz'den az kadın çalışanı bulunan işyerlerinde emzirme odası zorunluluğu bulunmamaktadır, bu noktada 4857 sayılı İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt izni düzenlemelerinin yapıldığı 74. maddesi hükmü göz önünde bulundurulduğunda, belirtilen hukuki düzenlemeye göre, günlük çalışma sürelerine dahil olmak üzere çalışana günde 1,5 saat süt izni verileceği hüküm altına alınmıştır, çalışanın kullandığı süt izni zamanlarında, çocuğuna süt vermek için çalışam ortamından ayrıldığı zamanda veya çalışma ortamına geri gelirken kazaya maruz kalması durumunda, 5510 sayılı Kanun uyarınca bu olay iş kazasıdır.

5510 sayılı kanununun 13. maddesi'ne göre işyerinde çalışan işçilerin işverenin sosyal imkanlar dahilinde tahsis ettiği servis aracı ile işyerine veya işin ifa edildiği yere gidiş veya gelişinde ortaya çıkan kazada yaralanma olayı iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir, fakat bu durumda iş kazasının kabulü için, kanun maddesine göre iki şartın birlikte varlığı aranmaktadır; bunlarda birincisi, aracın işverence tahsis edilmesi; ikinci şart ise, çalışanların işyerine gidiş veya geliş yolunda kazaya uğramış olmaları gerekmektedir. Açıktır ki kanun maddesinde ifade dilen taşıt, işyerinde mal ve/veya hizmet üretiminde kullanılan taşıt değildir.

4.2.8 Örnek olay 8

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 01/02/1999 tarih ve 1999/56E., 1999/45K. sayılı kararında özetle, sigortalı çalışanın işverenin sağladığı servis aracına binmek için karşıdan karşıya geçer iken ortaya çıkan olayda, Yargıtay tarafından yapılan değerlendirmeye de, çalışanın servis aracına binerken veya servis aracının içinde olmadığı gerekçesi ile iş kazası olarak kabul edilmemiştir.

4.2.9 Örnek olay 9

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 07/03/1990 tarih ve 1990/10-40E., 1990/147K. sayılı kararında özetle, inşaatta sıva yaptığı sırada ayağının kayması nedeni ile düşerek bacağında sıyrıлма oluşan sigortalının, yaşadığı bu olaydan sekiz gün sonra yaşadığı septisemi şokuna bağlı böbrek yetmezliğinden ölmesi, Yargıtay tarafından işçinin bacağındaki sıyrıлма ile septisemi hastalığı ve buna bağlı böbrek yetmezliği arasında neden, sonuç bağının var olduğu şeklinde değerlendirilerek verilen hüküm olayın iş kazası olduğu yönündedir.

Olayların iş kazası olarak kabulde aranan dört unsurdan sonuncusunu oluşturan, meydana gelen olayda sebep-sonuç yani nedensellik bağının bulunması, çalışanın ifa ettiği iş ile meydana gelen olay (kaza) arasında ve meydana gelen olay (kaza) ile kanunda yer alan ifadesi ile çalışanın maruz kaldığı özür arasında uygun bir neden-sonuç bağının bulunması gerektiğini ifade etmektedir, Yargıtay içtihatleri de iş kazası kazarlarında sonuca gidebilmek için, uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığını aramaktadır.

4.2.10 Örnek olay 10

Onuncu örnek olayda, işverence sağlanan taşıtla evden işe giderken silahlı saldırıya uğrayan gazeteci, olay sonucunda hayatını kaybeder. Olayı değerlendiren Yargıtay 10 H.D. zarar görenin “belli mesai saatlerine bağlı olmayıp, işine erken başlayıp geç saatlere kadar çalıştığı, işin ve görevin niteliği itibarıyla kendisine topluca işyerine getirip götürme kuralı uygulanamayacağından, işverence, özel bir araç tahsis edilmesinin ve bu araçla, evinden işyerine gidip gelmesi sırasında araca binip hareket etmek üzere iken teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförüyle birlikte ölmesi olayının, 506 sayılı Kanununun 11/A-e maddesindeki amacın; sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olaylar iş kazası sayılır hükmünden hareketle, kazalının ölmesi olayını iş kazası saymıştır. Kaynaklar:

[\(http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/\)](http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/)

[\(http://www.bursaport.com/makaleler/safa-yilmaz-okyay/ornek-kaza-olaylari-ve-hukuki-degerlendirmeler-267.html\)](http://www.bursaport.com/makaleler/safa-yilmaz-okyay/ornek-kaza-olaylari-ve-hukuki-degerlendirmeler-267.html)

[\(http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-ile-ilgili-diger-yargitay-kararlari/\)](http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-ile-ilgili-diger-yargitay-kararlari/), [\(http://www.oktaytan.net/YARGITAYkararlari.htm\)](http://www.oktaytan.net/YARGITAYkararlari.htm)



5. DEĞERLENDİRME

Ülkelerin gelişmişlik düzeyinin ölçülmesinde birçok kriter kullanılmaktadır, bu kriterlerin başında sağlık ve eğitime ait göstergeler, yoksulluk, işsizlik, gelir dağılımı göstergeleri gelmektedir. Son dönemlerde bu kriterler içerisinde uzun ve sağlıklı yaşama ait göstergelerde dahil olmuştur. Türkiye istatistik kurumunun 2013 yılı hayat tabloları başlıklı çalışmasına göre ülkemizde kadın-erkek ortalama yaşam süresi 76,30 yıl olarak hesaplanmıştır. Ülkemizdeki iş mevzuatına göre çalışma yaşamının genç işçi olarak 15 yaşında başladığı ve günümüz emeklilik mevzuatımıza göre emeklilik yaşının 60'lı yaşların başı olduğu birlikte değerlendirildiğinde ortalama çalışma süresinin 35 ila 45 yıl arasında değiştiği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Yukarıda da ifade edilmeye çalışıldığı gibi uzun ve sağlıklı yaşam ülkelerin gelişmişlik seviyesini gösteren kriterlerden biri olduğu, ülkemizde 76 yaş ortalamasındaki yaşam süresinde yaklaşık olarak 40 yılını çalışma yaşamı içerisinde geçiren ülkemiz insanlarının uzun ve sağlıklı yaşamasında çalışma yaşamındaki koşulların öneminin yadsınamaz seviyede olduğu açıktır. Mevcut hesaplanan yaşam süresi ve kalitesinin Avrupa standartları olan 80'li yaşlara çıkarabilmek için çözülmesi gereken önemli sorunlardan birisini iş sağlığı ve güvenliği olgusu oluşturmaktadır. Bu çalışmamızda ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işverene yüklediği yükümlülükler ve işverenlerin bu yükümlülükleri ihlal etmesi halinde karşılaşılabilecekleri hukuki sonuçlar örnek yargı kararları ışığında incelenmeye çalışılmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları kapsam ve içerik itibari ile toplumda birbirine karıştırılmakta ve zaman zaman da aynı kavramlar gibi birbirinin yerine kullanılmasına rağmen iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirinden farklı anlamları ifade etmekte olduğu çalışmamızda açıklanmaya çalışılmıştır. İş sağlığı kavramı, işçinin çalışma şartları ve işyeri ortamında işini yaparken kullandığı alet edevattan gelebilecek tehlikelerin tamamen ortadan kaldırıldığı veya en aza indirildiği, ortamda işini huzurla yaparak çalışma yaşamını sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesini ifade ederken, iş güvenliği kavramı ise, çalışma ortamında işin devamı

sürecinde meydana gelebilecek tehlikelerden, çalışan sağlığına zarar verebilecek çalışma şartlarından korunarak daha uygun bir iş ortamı sağlamak için yapılan metodlu çalışmalar olarak tanımlanabileceği, ayrıca iş güvenliği kavramı, işçi güvenliği, işletme ve üretim güvenliği kavramlarını da içinde barındıran çatı kavram olarak kabul edilebilir. İş sağlığındaki amaç, çalışma ortamında çalışanların sağlıklarını en üst seviyede tutmak iken, iş güvenliğinde ise öncelikle çalışanların çalışma ortamından ve dışarıdan gelebilecek tehlikelerden korunması, daha sonra ise işletmenin ve üretimin güvenli bir şekilde sürekliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca işçi sağlığı, çalışanın sağlıklı bir çalışma ortamında çalışması için gerekli kuralları açıklarken, iş güvenliği ise çalışma ortamında çalışanın yaşamı için tehdit oluşturan, tehlike ve bağlı risklerin düzeltilmesi için yapılması gereken tekniğe bağlı düzenlemeler ve teknolojik uygulamaları içermektedir.

İnsanoğlu ilk çağlardan beri tarım toplumundan sanayi toplumuna ve günümüzde bilgi toplumuna gelinceye kadar değişik zamanlarda değişik üretim tekniklerini kullanarak üretim faaliyetlerine girmiştir. Bu süreçte bilim teknolojinin gelişmesi öteden beri süre gelen bu üretim faaliyetlerinde ciddi değişim ve değişikliğe sebep olmuştur. Tarım toplumunda basit üretim aletleriyle yapılan üretim faaliyetleri sonraki dönemlerde teknolojik gelişim ile birlikte sanayi toplumunda buharlı makinanın icadı ile üretim maliyetleri düşmüş, düşen maliyetler üretimin artmasına, artan üretim kar artışlarına ve dolaylı olarak gelir seviyesinin artmasına sebep olmuştur. Bu süreçte işverenlerin daha fazla kar elde etme isteği ile üretimi daha fazla arttırma ve maliyetleri daha da düşürme çabaları, üretim faktörlerinden emeğin sahibi çalışanların daha fazla sürelerle ve sağlıksız koşullarda çalıştırılmalarına sebebiyet vermiş ve bunun doğal ve kaçınılmaz sonucu olarak çalışma ortamında iş kazaları ve meslek hastalıkları artışı şeklinde kendini göstermiştir. Bu yaşanan tabloyu görmezden gelemeyen hükümetler çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla her geçen gün değişen ve gelişen teknolojiye uyum sağlayacak iş hukuku oluşturma çabalarına gereksinim duymuşlardır. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliğine önem veren uluslararası kuruluşlardan, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü gibi kurumlar ortaya çıkmış, bu kuruluşlara üye ülkelerin sayıları kısa sürede ciddi seviyeye ulaşmıştır. Bu kuruluşların aldığı kararlar, üye ülkelerde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan ve alınması

gerekli tedbirler bakımında uygulama birliği sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Dünyada işçi sağlığı ve iş güvenliğinde yaşanan gelişmelere paralel ve bu gelişmelere uyum sağlamak amacıyla ülkemizde de Avrupa Birliğine üye olma çabalarının da bir parçası olarak AB direktiflerine uygun, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde önemli çalışmalar yapılmış, bu çalışmalar sonucunda öncesinde 4857 sayılı İK'nun ilgili düzenlemelerinde yer bulan işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları, 2012 tarihinde uygulamaya konan 6331 sayılı İSGK ile kendine özgü bir yasada toplanmış, akabinde bu yasal düzenlemeye ışığında birçok yönetmelik çıkartılarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ikincil düzenlemeler yapılmıştır.

6331 sayılı kanun, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin kamu ve özel sektör işyerlerinde yerine getirilmesi ve halihazırdaki şartların düzeltilmesi noktasında, kamu, özel sektör ayrımı yapmaksızın, işverenlerin, çalışanlarının görev, yetki ve yükümlülüklerini düzenlediği, işverenlerin, üretim organizasyonunda önemli bir yere sahip işçilerin, yaptıkları işle ilgili, sağlıklarını, güvenliklerini sağlamak yükümlülüğünün yanı sıra çalışanlar üzerindeki ifa ettikleri mesleğin içinde ayrılmaz bir parçası olan risklerin ortadan kaldırılması, çalışanların yaptıkları iş ve iş riskleri konusunda eğitilerek bilgilendirilmesi de dâhil olmak üzere karşılaşmaları muhtemel tedbirlerin hayata geçirilmesi, her türlü işçi sağlığı ve iş güvenliği organizasyonun yapılması, işçilerin sağlıklarının ve güvenliğinin korunması amacıyla her türlü kişisel koruyucu donanımın sağlanarak kullanılmasının kontrolü, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ve KKD'ların teknoloji ile günümüz şartlarına uygun hale getirilerek, çalışma ortamında ki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin uyumu konusunda izleme, denetleme, mevcut uyumsuzlukların düzeltilmesini sağlayıp, mevcut risklerin değerlendirilmesinin yapılmasını sağlayarak, iş ile işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uyumluluğunu göz önüne alıp, yetkili ve bilgili çalışanların dışında diğer çalışanların yaşamsal tehlikesi bulunan yerlere girmemesi için önleyici tedbirlerin alınması yönünden yükümlü tutulmaktadır.

Ayrıca Kanun, işverenin kanunda sayılan yükümlülükleri yerine getirmesi sırasında çalışanların buna aykırı hareketlerinin hukuki sonuçlarını da düzenleyerek, aynı zamanda da işverenlerin, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmaması için önleyici tedbirleri almaması ve üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda işçilerin kendi yaşamlarını ve beden bütünlüklerini meydana

gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak için çalışanlara bazı haklar verdiği görülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Her kanunda olduğu gibi 6331 sayılı kanunda da taraflara yüklenen birtakım yükümlülüklerin ifa edilmemesi durumunda idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda ortaya çıkması muhtemel kazaların ve/veya hastalıkların olmasına engel olmak amacıyla işçiler için yaşamsal tehlike arzeden noktaların müfettişler tarafından tespit edildiğinde, işverenler tarafından mevcut tehlikeler ortadan kaldırılıncaya kadar, mevcut yaşamsal tehlikenin özelliği ve bu tehlikenin yaratacağı riskin etkilediği çalışma alanı göz önünde bulundurularak çalışılan iş yerinin tamamında veya bir kısmında iş durdurmasını kararlaştırabilmektedirler. İdari yaptırımlar arasında düzenlenen yapılan işin durdurulması düzenlemesi işçi sağlığı ve iş güvenliğinde işçilerin yaşamsal bir tehlikeye bağlı riskin bulunduğu durumlarda söz konusu olup çalışma yaşamının yürütme tarafından denetiminde kullanılan etkinliği yüksek bir kontrol aracıdır. Şöyle ki işveren mevcut olan, işçiler için yaşamsal tehlike barındıran durumlar ve bağlı riskleri düzeltmedikçe çalışma ortamındaki ekonomik faaliyetine tekrar başlaması mümkün olamayacak, böyle olunca da işverenin önünde başkaca bir seçenek olmadığından mevcut uyumsuzlukları mevzuata uygun hale getirerek, işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli tedbirleri almak zorunda kalacak ve bu yöndeki eksiklikler giderilecektir. Şu anki geçerli mevzuatımızda, işyerinde bulunan işçi sağlığını etkileyebilecek düzeyde bulunan, iş durdurmasına sebep olacak riskler, işyerini denetleyecek olan bakanlık iş müfettişleri tarafından kontrol edilip değerlendirmeye tabi tutulacaktır, fakat işçi sağlığını hayati düzeyde etkileyecek mevcut riskler her sektöre özgü özellikler gösterdiğinden, her sektörün kendisine özgü riskleri değerlendirilerek teftişi yapacak müfettişlerin yaptıkları uygulamaların birliği açısından önemlilik arz etmektedir. (Koç, U. ve Akman, A. 2013)

Öncelikle işaret edilen öneriler iş sağlığı ve güvenliğinde nihai hedef olan iş kazalarının ve mesleki hastalıklarının önlenmesine ve mevcut tehlikelerin giderilmesine yönelik olmalıdır.

- 1) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği sorununa baktığımızda, mevcut güncel mevzuat etkin bir şekilde uygulandığında sorun çözülecek gibi görünmesine rağmen uygulanmamakta veya kısmi olarak uygulanmaktadır. 6331 sayılı kanunda yer alan işveren yükümlülükleri, KOBİ niteliğinde olan küçük ve orta boy işletmelerde maliyet unsuru olarak görülmekte, daha fazla kar etme amacıyla bu yükümlülüklerin işyerlerinde uygulanmasından kaçınılmaktadır. Bu noktada ortaya çıkan iş kazası sonucunda mahkemeler tarafından iş kazası geçiren çalışana ödenmesine karar verilen zarar tazminatları ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene rücu edilen tedavi masrafları kümülatif olarak düşünüldüğünde, kanunda yer alan İSG tedbirleri maliyetlerinin kat ve kat üzerinde bir iş kazası maliyeti ortaya çıkmaktadır. Bu durum kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerin iyi uygulanması noktasında işverenlere etkin bir şekilde kavratılmalıdır.
- 2) Ülkemizdeki diğer İSG sorunlarından birisini idari denetimin yetersizliği oluşturmaktadır. İSG'ne tabi tüm işletmeler sistematik olarak denetlenmeli, belirlenen aksaklıkların düzeltilmesi için verilen makul sürenin sonunda düzeltilmeyen aksaklıklar için idari yaptırımlar istisnasız, kararlılıkla tüm taraf ve ilgililere uygulanmalı ve bu yönde uygulanacak idari para cezaları, ülkemizde ki İSG sorunlarının düzeltilmesi amacıyla sistem içerisine aktarılarak idari denetimin daha etkin uygulanması ve İSG kültürünün yerleşmesi için sarfedilmedir.
- 3) İSG profesyonelleri olan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin, çalışmamızda da vurgulandığı üzere işçi statüsünden çıkartılıp kamu yararı görevi ifa eden bir kimliğe kavuşturulmalıdır. Bunun için işveren ile aralarındaki ücret bağı koparılmalı, iyi araştırılarak gerekirse devlet tarafından bağımsız bir kimlik için maddi ve manevi olarak desteklenmelidir.
- 4) Maden, inşaat, liman, tersane ve taşımacılık gibi nispeten diğer sektörlere göre daha çok iş kazası olan sektörlere özgü uzmanlık alanları belirlemesi yapılarak, bu sektörler idare tarafından daha sıkı denetim altına alınarak, bu sektörlerde görev yapacak iş güvenliği uzmanlarında ek yeterlilikler aranmalıdır.

- 5) İSG-KATİP sistemi işletilerek İSG profesyoneli görevlendirmeyen işverenler uyarılmalı, kanundan kaynaklı yapması gereken yükümlülükler hatırlatılmalı, bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda kapsamlı bir denetim ile idari yaptırımlar acilen uygulanmalıdır.
- 6) Sistem içerisinde faaliyet gösteren OSGB'lerin mesul müdürleri dışında ortaklarının da iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olması için yasal değişiklikler yapılarak, kar amacı güden ticari işletmeden ziyade, kamu yararı olgusu ön plana çıkartılmalıdır.





KAYNAKLAR

- Akkaya, Ş.** (2010). *İşverenin İş sağlığı ev Güvenliği Açısından Yükümlülükleri ve Sorumluluğu (Tersanelerdeki Çalışmaya Özel Bir Bakışla)*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Akın, L.** (2001). *Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Notları, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Akın, L.** (2008). *İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumluluğu*. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, İzmir
- Akın, L.** (2012). *Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı*. Çalışma ve Toplu Dergisi 2012/3 s.121
- Akpınar, T.** (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Alpar, M. B.** (2003). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İşle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C: 7 S: 2, Ankara*
- Altan, Z. ve Gerek N. ve Güven E.** (1998). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:79
- Atayeter, S. ve Terzioğlu, E.** (2009). *Bir Su Ürünleri İşletme Tesisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi Uygulaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını
- Balkır, Z. G.** (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu*. Sosyal Güvenlik Dergisi 2012/1
- Baloğlu, C.** (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul
- Baybora, D.** (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını
- Bayram, F.** (2008). *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Bıyıkçı, E. T.** (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye
- Bilir, N. ve Yıldız, A. N.** (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları
- Bostancı, Y.** (2005). *Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası kavramı*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Konya (Makale)
- Centel, T.** (2000). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul: 1. Baskı
- Demir, B. ve Demir, N.** (2016). Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler, İaü Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, Doi:10.17932/IAU.IAUD.m.13091352.2016.8/29.167-194
- Duyar, G.** (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliği (Tuzla Tersaneleri Örneği)*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli
- Eyrenci, Ö. ve Taşkent, S. ve Ulucan, D.** (2006). *Bireysel İş Hukuku*, 3.Baskı, İstanbul

- Gerek, H. N.** (1998). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını
- Güzel, A. ve Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N.** (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi
- Güven, R.** (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi*. Ankara: ÇSGB
- Güven, R.** (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları
- İnce, E.** (1998). *Çalışma Hukuku*, İstanbul
- İncirlioğlu, L.** (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. İstanbul: Legal yayıncılık
- Karahasan, M. R.** (2001) *Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat*, B. 6, İstanbul
- Karakaş, İ.** (2009). *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş kazası Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi
- Karakaş, İ.** (2013). *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*. Ankara
- Koç, M. H.** (2015). *3-6 Yaş Grubu Anaokullarında Çocuk Eksenli Risk Etmenleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Koç, U. ve Akman, A.** (2013). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar İşyerlerinde İşin Durdurulması*. E-Yaklaşım Dergisi, İSMMMO Yayınları, İstanbul
- Kılış, İ.** (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık
- Kılıç, L.** (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*, Ankara
- Kılıçoğlu, M.** (1997). *Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Ankara.
- Laitinen, H. and Vourinen, M. and Simola, A.** (2012). *İmalat Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi*. Finceden Çeviren: Libellus Çeviri Hizmetleri, İstanbul: MESS
- Mollamahmutoğlu, H.** (2008). *İş Hukuku*. Ankara
- Özay, İ.** (1985). *İdari Yaptırımlar*, İstanbul.
- Poyraz, E.** (2011). *İş Hukuku*, Ankara.
- Sarı, O.** (1997), *Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi*, Kazancı Yayınları, İstanbul
- Sayıntürk, H.** (2014) *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçinin Hakları*, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Süzek, S.** (1993) *Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Çsgb İş Güvenliği Eğitim Semineri Notları, Ankara
- Süzek, S.** (2002). *İş Hukuku*, İstanbul
- Süzek, S.** (1985). *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara
- Şardan, H. S.** (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Yeni Oluşumlar: Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001*, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara
- Tandoğan, H.** (1961). *Türk Mes’uliyet Hukuku*, Akit Dışı ve Akdi Mes’uliyet, Ankara,
- TMMOB**, Makine Mühendisleri Odası Adana şubesi, “Haberler”, 2. *İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi*, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı: 520, Adana: 2-3 Mayıs 2003
- Tuncay, A. C.** (2003). *Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi
- Tuncay, A.** (2002). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul

- Uçum, M.** (2012). *İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırılmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, İstanbul
- Ulusan, İ.** (1990). *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları No:72
- Üstünel, H. A.** (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya
- Yılmaz, F.** (2011). *AB ve İş Sağlığı Güvenliği*. Ankara: ÇASGEM Yayını

Kanun ve Yönetmelikler

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (1982). TBMM, Ankara
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012). TBMM, Ankara
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, (2011). TBMM, Ankara
- 4857 Sayılı İş Kanunu, (2003). TBMM, Ankara
- 29/12/2012 tarih 28512 s. R. G. "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" ÇSGB, Ankara
- 29.12.2012 tarih 28512 s. R. G. "İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ÇSGB, Ankara
- 29/12/2012 tarih 28512 s. R. G. "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ÇSGB, Ankara
- 18.01.2013 tarih 28532 s. R. G. "İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" ÇSGB, Ankara
- 15.05.2013 tarih 28648 s. R. G. "Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik" ÇSGB, Ankara
- 18/06/2013 tarih 28681 s. R. G. "İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik" ÇSGB, Ankara
- 20.7.2013 tarih 28713 s. R. G. "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"
- 29/08/2013 tarih 28750 s. R. G. "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" ÇSGB, Ankara

İnternet Kaynakları

- <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/>
- <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/celalozcan/001/>
- <http://www.alomaliye.com/2016/01/11/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-idari-para-cezalari/>
- <http://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/haberler/2014-yili-sgk-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-istatistikleri-1/>
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18522>
- <http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/6331son.pdf>
- <http://www.bursaport.com/makaleler/safa-yilmaz-okyay/ornek-kaza-olaylari-ve-hukuki-degerlendirmeler-267.html>
- <http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-ile-ilgili-diger-yargitay-kararlari/>
- <http://www.nevzaterdag.com/yargitay-kararlari-isiginda-is-kazalari/>
- <http://www.oktaytan.net/YARGITAYkararlari.htm>
- <http://www.ozdogrular.com/content/view/21586>

<http://datassist.com.tr/blog/319-is-sagligi-ve-guvenliginde-isverenlerin-idari-ve-cezai-sorumluluklari>

Ateş, K. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Son Haftalar

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

Benokan, Ö. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitim*, www.messegitim.com.tr



EKLER

Ek1: 6331 sk. Md. 4

İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

Ek2: 4857 sk. Md. 2

İşveren Vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

Ek3: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Md. 22

Herkesin, toplumun bir üyesi 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 haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.

Ek4: Anayasa Md. 51

Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Ek5: Anayasa Md. 53

İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Ek6: Anayasa Md. 54

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir. Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.

Ek7: Anayasa Md. 55

Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.

Ek8: Anayasa Md. 61

Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malûl ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

Ek9: Anayasa Md. 115

Bakanlar Kurulu, kanunun uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, kanunlara aykırı olmamak ve Danıştayın incelemesinden geçirilmek şartıyla tüzükler çıkarabilir. Tüzükler, Cumhurbaşkanınca imzalanır ve kanunlar gibi yayımlanır.

Ek10: 6331 sk. Md. 2

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,
- e) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Ek11: 6331 sk. Md. 4

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) 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 yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Ek12: 6331 sk. Md. 6

İşveren çalışanlar arasından, çalışanlar üzerinde bulunan çalışanların icra ettiği meslek risklerinin önlenmesi ve bu risklerden korunulması yönünde faaliyetleri de kapsayacak şekilde isg hizmetlerinin sunulması için, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. İşyerinde mevcut çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet alma yolu ile yerine getirebileceği fakat kendisinin belirlenmiş olan niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre, isg hizmetini yerine getirilmesini üstlenebilecek ve görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla her türlü araç, gereç, ortam ve zaman gibi bütün ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduğu, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlaması gerektiği, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirerek, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmekle yükümlüdür.

İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 5

İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde

belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü olduğu, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirileceği, gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin kendisi tarafından yerine getirilebileceği düzenlenmiştir.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında işveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işyerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurmak zorunda olduğu, beşinci fıkrasında ise, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmak, görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılayarak, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmek, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamak ve çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını Genel Müdürlüğe bildirerek, Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bilgi vermekle yükümlü tutuldukları, bu hizmetleri yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmeleri veya OSGB'lerden hizmet almaları işverenlerin bu hizmetlere ilişkin yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı belirlenmiştir.

İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 6

İşveren işyerinden görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB'de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alarak, görevlendirdiği veya hizmet aldığı OSGB'de görev yapan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirmek zorundadır.

İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 7

İşveren, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklamak zorunda olduğu, çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işverenin çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep edeceği ve önceki işverenin ise dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde göndermesi gerektiği, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin kayıtların izlendiği onaylı defterin işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanacağı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan tespitlerin, onaylı deftere kaydedilen ve iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanması ile onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağı, onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanacağı, defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumlu tutularak, teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorunda olduğu belirlenmiştir.

Ek13: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 8

Çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri gördüklerinde bu durumu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunması durumunda kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilecekleri, ayrıca işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda, çalışanlar ve temsilcileri haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Çalışanların, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için üstlenmesi gereken yükümlülüklerine gelince;

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yaparlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılırlar,

makine, teçhizat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanırlar, teftiše yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yaparak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verirler.

İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 5, 3. fıkrası

İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işyerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurmak zorunda olduğunu yukarıda vurgulamıştık, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için gerekli şartları yönetmeliğin 10. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir, İSGB'nde en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin zorunlu olduğu, diğer sağlık personeli görevlendirilmesinin işverenin isteğinde olduğu belirlenmiştir.

İsg hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren tarafından işyerlerinde kurulacak olan İSGB'de, isg hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışan personel sayısına uygun büyüklükte, esas olarak giriş katta, bir yerde kurulacağı, İSGB'de 8+8 metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunması gerektiği, tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edileceği, İSGB'ler yönetmelik ekinde belirtilen araç ve gereçler ile donatılır ve işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulması şartlarına haiz olması gerektiği belirlenmiştir.

Ek14: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md. 11

İşveren, maddenin ikinci fıkrasındaki düzenlemeye göre, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda ve acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç, bulunduracağı,

üçüncü fıkradaki düzenlemeye göre 50'den az çalışanı olan işyerlerinde ise, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yeri sağlayacağı, birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları gibi yerlerde bulunan ve 50'den az çalışanı olan işverenlerin yürütecekleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için; koordinasyon yönetim tarafından sağlanmak üzere ortaklaşa kullanılabilir bir mekân oluşturulabilir denerek, oluşturulacak mekândan hizmet sunulacak toplam çalışan sayısı 50'den az olması durumunda üçüncü fıkra, 50'den fazla olması durumunda ise ikinci fıkra hükümlerine uygunluk sağlaması gerektiği ilgili yönetmelikle belirlenmiştir.

Ek15: 6631 sk. Md. 10

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamak zorundadır.

Ek16: 6631 sk. Md. 3

Risk Değerlendirmesi: 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 çalışmalardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md. 14

Çalışma ortamını birden fazla işverenin ortak kullanması hallerinde, yapılan üretim faaliyetleri için diğer işverenlerin ifa ettiği üretim faaliyetleri de dikkate alınarak tek tek risklerin değerlendirmesinin gerçekleştirileceği, aynı çalışma ortamında iş yapan tüm işverenlerin, riskleri değerlendirme çalışmalarını, karşılıklı uyum içerisinde yürüteceği, işverenlerin birbirlerini ve çalışanların temsilcilerini belirlenen riskler hususunda bilgilendireceği, çok fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları,

sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde birbirinden bağımsız olarak yapılan risklerin değerlendirilmesi çalışmalarını, koordine etme çalışmaları iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin yönetim kurulları tarafından yürütüleceği, yönetim; bu koordine çalışmaları sırasında, işyerlerinde isg yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli önlemleri almaları için ilgili işveren veya temsilcilerini uyaracağı ve bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildireceğinin hüküm altına alındığı görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md. 15

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması durumunda, alt işverenlerin her biri yerine getirdikleri iş veya faaliyetlerle ilgili olarak, ilgili yönetmelik hükümlerine göre mevcut riskleri değerlendirme faaliyetlerini yapacağı veya yaptıracığı, alt işverenler riskleri değerlendirme faaliyetleri çerçevesinde asıl işverenin sorumluluğunda bulunan alanlarıyla ilgili gereken malzeme, bilgi ve belgelerin asıl-üst işverence karşılanacağı, asıl işveren, alt işverenlerce gerçekleştirilen riskleri tespit edip değerlendirme çalışmalarını denetleyerek bu faaliyetleri yöneteceği, alt işverenler hazırlamış oldukları risk değerlendirmesi suretini asıl işverene vereceği, ve asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi yaptıkları çalışmayla bir araya getirerek, uygulanması gereken risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleyip denetleyerek, uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanacağı hükmedilmiştir.

Ek17: 6331 sk. Md. 11

İşveren 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 belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır ve acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlayarak, 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 görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar ve bu ekiplerin özellikle ilk yardım,

acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayabilecek gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır.

Ek18: İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliği Md. 1, Md. 5.

1. maddesinde yönetmeliğin amacının, 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 belirtilmiş, aynı yönetmeliğin 5. maddesine göre ise, işveren, çalışanların çalışma ortamında kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirip muhtemel acil durumları belirleyerek, bunların ortaya çıkaracağı olumsuz etkileri önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alıp, bu olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak gerekli acil durum planlarını hazırlayarak bu planlara uygun gerekli tatbikatların yapılmasını sağlayacaktır. Ayrıca işveren 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 eğitimli yeterli sayıda çalışanı görevlendirerek gerekli teçhizat ve donanımı ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar. İşveren ayrıca, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapacağı kanun koyucu tarafından belirlenmiştir.

6331 sk. Md. 12

İşveren, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir ve durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir

durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamayacağı şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Ek19: İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Md. 17, Md. 18 ve Md. 19

İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 17 ve 18. maddelerinde çalışma ortamının birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı işverenlerce ortaklaşa hazırlanacağı, birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin işyerlerince hazırlanan acil durum planlarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütüleceği, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde acil durum planlarının ise işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenlerin sorumlu olduğu, bir aydan kısa süreli işlerde acil durum planlamasının düzenlendiği 19. maddede ise, işyerinin veya yapılacak işin mahiyeti itibarıyla çalışanları doğrudan etkilemesi muhtemel acil durumlar için bu Yönetmelik kapsamında yapılan özel görevlendirmeler işverence yapılır ve çalışanlar özel görevi bulunanlar ve acil durumlar ile ilgili bilgilendirileceği belirlenmiştir.

Ek20: 6331 sk. Md. 15

İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir, defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

Aynı maddeye göre işveren tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz, Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır, 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir, raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir, sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz ve sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

Ek21: 6331 sk. Md. 17 ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik Md. 6, Md. 7, Md. 8, Md. 9

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi ayrı maddeler halinde ele almıştır, çalışanların bilgilendirilmesi başlığını taşıyan 16. maddesinde, işveren, işyerinde 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, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ile ilgili bilgilendirmekle ve bunun yanında işveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirerek, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermek yükümlülüğü altında olmakla birlikte, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilerinde dahil olduğu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm bilgi ve belgelere ulaşmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

6331 sayılı Kanununun 17. maddesi ve ilgili Yönetmeliğin 6. maddesine göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini, Yönetmelik ekinde yer alan konuları kapsayacak şekilde almasını sağlamakla yükümlü tutulmuş olduğu, işveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlamakla yükümlü tutulduğu, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimlerin ayrıca verileceği belirlenmiştir.

6331 sayılı Kanununun 17. maddesi ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmeliğin 6. maddesine göre eğitimler, işveren tarafından değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer

alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa olmak üzere düzenli aralıklarla tekrarlanacağı, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamak amacıyla, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene yukarıda ifade edilen işyeri ve işle ilgili hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar ve ayrıca 4857 sayılı kanuna göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

6331 sayılı kanuna göre, bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

İlgili Yönetmeliğin 7. maddesine göre, işyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak, destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili gerekli eğitimler verilir.

İlgili Yönetmeliğin 9. maddesine göre çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulayarak ve bu konudaki talimatlara uymak zorundadırlar.

Ek22: 6331 sk. Md. 18

6631 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yapılan düzenlemelere göre;

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarını, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu şekilde yukarıda da ifade edilmeye çalışıldığı gibi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için alınan önleyici ve düzenleyici tedbirlerin işçiler tarafından benimsenerek üretim organizasyonuna bağlılıkları arttırılmış olacaktır.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin, işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personeli ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında, önceden görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlüdür.

Aynı düzenlemeye göre çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Ek23: 6331 sk. Md. 22 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik Md. 5, Md.6, Md. 7, Md. 8, Md.9, Md. 10, Md. 11, Md. 12

İşveren 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturacağı ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamakla zorunludur.

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

Asıl işveren, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonu sağlayarak, kendisi tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci ataması gerektiği, işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacağı, kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulacağı, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendireceği hüküm altına alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkında yönetmeliğin 5. maddesine göre, işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulması zorunluluğu bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkında yönetmeliğin 6. maddesine göre 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, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci ile teşkil edilir. Aynı maddede yer alan düzenlemeye göre, kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür.

İş güvenliği uzmanı, İşyeri hekimi, İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı işveren veya işveren vekili tarafından atanır. Formen, ustabaşı veya usta, o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenememesi halinde işveren tarafından atanır. Formen,

ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir.

Kurulun işveren ve/veya işverenler tarafından Kanunda yer aldığı şekilde oluşturulmasının ardından, işveren tarafından, asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumlu olmak üzere, kurul üyeleri ve yedeklerine, kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi konularında eğitimler verileceği Yönetmeliğin 7. maddesinde düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev yetkileri Yönetmeliği 8. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kurulun görev ve yetkileri, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlayarak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunarak, yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak, iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirerek, tedbirleri belirlemek, belirlenen bu tehlike, önlem ve tedbirlerin uygulanması için işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen, iş sağlığı ve güvenliği uygulamasında ramak kala diye adlandırılan, işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları, meslek hastalığı veya iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline iletmek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak, işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulanmalarını sağlayarak, kontrol etmek, işyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini kontrol ederek, ekiplerin çalışmalarını izlemek, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma

programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak olarak belirlenmiştir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerinin, Yönetmelikte yer alan görev ve yetkilerini kullanmalarından dolayı, haklarını kısıtlayamaz ve kötü davranış veya muameleye tabi tutamaz.

Yönetmeliği kurulun çalışma usullerinin düzenlendiği 9. maddesinde, kurulun inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzende, ayda en az bir kere, günlük çalışma saatleri içinde ve toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılmak üzere toplanacağı, fakat kurulun işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebileceği, toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirileceği, ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabileceği, kurulun üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanacağı ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alarak çekimser oy kullanılmayacağı, oranların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirleyerek çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenleneceği, toplantıda alınan kararlar gereği tutanak düzenlenerek, alınan kararlar yapılmak üzere ilgililere duyurularak, çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edileceği, ayrıca kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlayacağı ilgili yönetmeliğin bu maddesinde düzenlenmiştir.

Kurulun önemli çalışma konularından birisi de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde, yukarıda belirtilen süreler dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir.

Yönetmeliğin 10. maddesine göre, işveren veya işveren vekilinin kurula ilişkin, kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamak, kurulca hazırlanan toplantı

tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmak yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Yönetmeliğin 11. maddesine göre ise, kurullar yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurarak, üyeleri görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.

Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundada oldukları, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yapacakları ve kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışanlar çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verecekleri Yönetmeliğin 12. maddesinde düzenleme altına alınmıştır.

Ek24: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md. 12

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri ise, işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde çalışan sayısı göz önünde bulundurulurken hesaplanacağı Yönetmeliğin 12. Maddesinin birinci fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir, buna göre iş güvenliği uzmanı, çalışan başına;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda ayda en az 10 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda ayda en az 20 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda ise en az 40 dakika

görev yapacağı belirlenmiştir.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurulurken birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Ek25: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md. 11, Md. 12

İşyeri hekiminin yükümlülükleri ile sorumluluklarının düzenlendiği bu maddede, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmalleri nedeniyle işverene karşı sorumlu olduğu, işyeri hekimleri, görevlerini 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 zorunda oldukları, işyeri hekiminin, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali bulunduğu anlaşılırsa, yetki belgesi'nin askıya alınacağı belirlenmiştir.

İşyeri hekimlerinin görevleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesi birinci fıkrasına göre işyeri hekimi;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika

görev yapacağı belirlenmiştir.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan

sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Ek26: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Md. 16, Md. 17, Md. 19

Diğer sağlık personelinin görevleri arasında; diğer sağlık personelinin işyeri hekimi ile birlikte çalışarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak, çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazarak yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak, özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak, ilk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemede işyeri hekimiyle birlikte çalışmalar yapmak olarak belirlenmiş olup bu görevlerini yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken yetkiler ise aynı yönetmeliğin 17. maddesinde, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve bu görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabileceği, 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 sahip oldukları, bu tip organizasyonlarda geçen süreler bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılacağı, bu süreler sebebiyle ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmayacağı şeklinde belirlenmiştir.

Yönetmeliğin 17. maddesinde yer alan diğer sağlık personelinin yükümlülüklerinin ise, yönetmelikte bulunan görevleri yerine getirirken 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 tutmakla yükümlü oldukları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinden kaynaklı ihmallerinin bulunmasından dolayı işverene karşı sorumlu oldukları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmek olduğu belirtilmiştir.

Diğer sağlık personelinin çalışma süreleri ise, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 19. maddesi birinci fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir,

- çok tehlikeli sınıfta yer alan 10 ila 49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika
- çok tehlikeli sınıfta yer alan 50 ila 249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika
- çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika görev yapacağı belirlenmiştir.

Ek27: 6098 sk. Md. 66

Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

Ek28: 6331 sk. Md. 4

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 yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

Ek29: 6098 sk. Md. 55, Md. 56

Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanunun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile arttırılmaz veya azaltılamaz. Bu kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalara da uygulanır. (6098 sk. Md. 55)

Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini gözönünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarında manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir. (6098 sk. Md. 56)

Ek30: 5510 sk. Md.76

İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

Ek31: TCK Md. 85 ve Md. 89

Türk Ceza Kanunu 85. maddesi gereği;

- Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Türk Ceza Kanunu 89.maddesi gereği,

- Taksirle, başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, 3 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.
- Taksirle yaralama fiili, mağdurun; birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz. (<http://datassist.com.tr/blog/319-is-sagligi-ve-guvenliginde-isverenlerin-idari-ve-cezai-sorumluluklari>)

Ek32: 5510 sk. Md. 11

İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.

Ek33: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5,58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİK ELİ	TEHLİK ELİ	ÇOK TEHLİK KELİ	AZ TEHLİK KELİ	TEHLİK KELİ	ÇOK TEHLİK KELİ	AZ TEHLİK KELİ	TEHLİK KELİ	ÇOK TEHLİK KELİ	
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2.603	3.253	3.905	2.603	3.905	5.207	3.905	5.207	7.810	TL
		4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2.603	3.253	3.905	2.603	3.905	5.207	3.905	5.207	7.810	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.	6.511	8.138	9.766	6.511	9.766	13.022	9.766	13.022	19.533	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.	6.511	8.138	9.766	6.511	9.766	13.022	9.766	13.022	19.533	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	6.510	9.765	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay

Ek34: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5.58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİK ELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİKELİ	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b ISG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL
	26/1-b	6/1-c ISG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	TL/Her bir tedbir için ayrı ayrı
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini ISG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL / uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	2.927	3.904	5.856	TL/Yükümlülük doğması halinde

Ek35: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen FİİL	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5.58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	
MADDE 10 - Risk değerlendirmesi , kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	3.906	4.883	5.859	3.906	5.859	7.812	5.859	7.812	11.719	TL
			5.859	7.324	8.789	5.859	8.789	11.719	8.789	11.719	17.579	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımın sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay

Ek36: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5.58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydı tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	2.603	3.253	3.905	2.603	3.905	5.207	3.905	5.207	7.810	TL
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.603	2.603	2.603	2.603	2.603	2.603	2.603	2.603	2.603	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	TL / her çalışan için *

Ek37: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5,58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİKELİ	AZ TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİKELİ	AZ TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİKELİ	
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	1.301	TL / her çalışan için *
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	527	527	527	527	527	527	527	527	527	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	TL / her bir aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	1.952	2.439	2.927	1.952	2.927	3.904	2.927	3.904	5.856	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	TL

Ek38: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5,58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİ KELİ	TEHLİKELİ	ÇOK	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİKELİ	ÇOK	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak.	3.905	5.207	7.810	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
	26/1-i	22/2-3 Altı işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	2.603	3.253	3.905	2.603	3.905	5.207	3.905	5.207	7.810	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	6.511	8.138	9.766	6.511	9.766	13.022	9.766	13.022	19.533	TL
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	6.511	8.138	9.766	6.511	9.766	13.022	9.766	13.022	19.533	TL

Ek39: 2016 Yılı İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiiil	2016 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %5.58)									Açıklama
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	AZ TEHLİ KELİ	TEHLİ KELİ	ÇOK TEHLİ KELİ	
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-1	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.055	1.055	1.055	1.055	1.055	1.055	1.055	1.055	1.055	TL/ihlale uğrayan her çalışan için, * Aykırılığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	65.122	81.403	97.683	65.122	97.683	130.245	97.683	130.245	195.368	TL
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	104.196	130.245	156.295	104.196	156.295	208.393	156.295	208.393	312.590	TL
		İşletilmesine Bakanlığa izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	104.196	130.245	156.295	104.196	156.295	208.393	156.295	208.393	312.590	TL
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	104.196	130.245	156.295	104.196	156.295	208.393	156.295	208.393	312.590	TL
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.301	1.626	1.952	1.301	1.952	2.603	1.952	2.603	3.905	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	527	527	527	527	527	527	527	527	527	Çalışan başına TL.*
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö**	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.	527	527	527	527	527	527	527	527	527	Çalışan başına TL.*

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2016 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı % 5,58
MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	14160
MADDE 96 - İşçi ve işverenin sorumluluğu	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	14160
MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık	107	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	14160

* 6331 sayılı İSG Kanununun 26. maddesinin beşinci fıkrası hükmünce çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkra hükümleri uygulanmaz.

** 6331 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

Not: 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki “İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz” hükmü gereğince 1 TL’nin küsuru dikkate alınmamıştır.

(Kaynak: <http://www.alomaliye.com/2016/01/11/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-idari-para-cezalari/>)



ÖZGEÇMİŞ

Adı - Soyadı : Sezgin Şenses

Doğum Tarihi ve Yeri: 26/10/1975 - Bulgaristan

E-posta adresi: ssenses@ismmmo.org.tr

Eğitim: Bakırköy Ticaret Meslek Lisesi – Muhasebe - 1992
Trakya Üniversitesi – Muhasebe - 1996
Uludağ Üniversitesi – İktisat - 1999
Atatürk Üniversitesi - İş Sağlığı ve Güvenliği - 2015

Ruhsatname: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ruhsatı - 2007
Bağımsız Denetçi Lisansı - 2015

Sertifika: İstanbul Aydın Üniversitesi - İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzm. - 2015

Deneyim: 2000 yılında tamamladığım vatani görevimin ardından, 2010 yılına kadar değişik firmaların muhasebe departmanlarında yöneticilik görevini yerine getirdim, 2010 yılından itibaren İstanbul/Avcılar ilçesinde bağımsız olarak mali müşavirlik faaliyetimin yanı sıra, İstanbul bölgesi hukuk ve ceza mahkemelerinde mali konularda bilirkişilik görevini yapmaktayım.