T.C
YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Gökben GÜLER

Danışman
Prof. Dr. Fevzi DEMİR

İzmir, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Hüküm ve Sonuçları”** adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

…./..../.....

Gökben GÜLER

T.C.
YAŞAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZLİ YÜKSEK LİSANS TEZ JÜRİ SINAV TUTANAĞI

ÖĞRENCİNİN	
Adı, Soyadı	: Gökben GÜLER
Öğrenci No	: 12300001405
Anabilim Dalı	: Kamu Hukuku
Programı	: Kamu Hukuku
Tez Sınav Tarihi	: 28/01/2016 Sınav Saati: 14:00

Tezin Başlığı: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları

Adayın kişisel çalışmasına dayanan tezini……dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek çalışma konusu gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

□ BAŞARILI olduğuna (S) □ OY BİRLİĞİ

1□ EKSİK sayılması gerektiğine (I) ile karar verilmiştir.

□ BAŞARISIZ sayılmasına (F) □ OY ÇOKLUĞU

2□Jüri toplanamadığı için sınav yapılamamıştır.

3□Öğrenci sınava gelmemiştir.

□ Başarılı (S)	□ Başarılı (S)	□ Başarılı (S)
□ Eksik (I)	□ Eksik (I)	□ Eksik (I)
□ Başarısız (F)	□ Başarısız (F)	□ Başarısız (F)
Üye :	**Üye :**	**Üye :**
İmza :	**İmza :**	**İmza :**

1 Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
2 Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.
3 Bu halde varsa öğrencinin mazeret belgesi Enstitü Yönetim Kurulunda görüşülür. Öğrencinin geçerli mazeretinin olmaması halinde başarısız sayılır. Mazereti geçerli sayıldığında yeni bir sınav tarihi belirlenir.

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre yüksek lisans derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

Asst./Assoc./Prof. Dr. Fevzi DEMİR

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre yüksek lisans derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

Asst./Assoc./Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre yüksek lisans derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

Asst./Assoc./Doç. Dr. Ayşegül KÖKKILINÇ

Prof. Dr. Cüneyt GÜZELİŞ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Ülkemizde çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak geçmişten günümüze kadar birçok kanuni düzenleme yapıldığını görmekteyiz. 4857 sayılı İş Kanununun 77 vd. maddelerinde ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelik ve tüzüklerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok hüküm düzenlenmiştir. Ancak 30 Haziran 2012'de yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu konuda bir devrim yaratmıştır. 6331 sayılı kanunun getirmiş olduğu çok önemli değişiklikler benim tez konum olarak " İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları" nı seçmemde önemli bir rol oynadı.

Yaşar Üniversitesindeki öğrenim hayatım boyunca, sonsuz desteğini, anlayışını, zamanını ve bilgisini benimle paylaştığı, yol gösterici olduğu için tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Fevzi DEMİR'e ve yetişmemizde çok önemli katkıları olan Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesinin çok değerli hocalarına teşekkür ederim.

Bana gösterdikleri ilgi, anlayış, hoşgörü, güven ve sevgi için, ailem başta olmak üzere, arkadaşlarım Nilgün AYDOĞMUŞ, Elvin IŞIK, Yüksekokul Müdürümüz Sayın Yrd. Doç. Dr. Ayla Tekin ve Celal Bayar Üniversitesi Soma Meslek Yüksekokulu ailesine sonsuz teşekkürler.

Gökben GÜLER

ÖZET

Yüksek Lisans

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Gökben GÜLER

Yaşar Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Yüksek Lisans Programı

30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler bu alanda yepyeni bir dönemi başlatmıştır. Bu kanun, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunundan çok farklı yeni bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu ve bu organizasyona dayalı biçimde yeni yükümlülükler ve sorumluluklar getirmiştir. Böylelikle, Avrupa Birliği uyum yasaları gereğince ülkemiz için daha kapsamlı ve modern bir iş sağlığı ve güvenliği kanununa duyulan ihtiyaç, giderilmeye çalışılmıştır. Ülkemizdeki işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği olanaklarının iyileştirilmesi ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının artırılmasını amaçlayan bu kanun, işveren ve çalışanların yetki, sorumluluk, görev, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bu çalışmada kanunun sistematiği gereğince ağırlıklı işverenlerin yükümlülükleri olmak üzere çalışanların yükümlülükleri ve hakları ayrıca iş sağlığı ve güvenliği yaptırımları 4857 sayılı İş Kanunu ile karşılaştırmalı olarak anlatılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Kanun, Yükümlülükler, Haklar

ABSTRACT

Master Thesis

PROVISION AND RESULTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAWS

Gökben GÜLER

Institute of Social Sciences

Public Law Master Program

In June 30th 2012, published in 28339th issue of the Official Newspaper, 6331st Occupational Health and Safety Provisions and regulated on the basis of this Laws, has initiated a new era in this subject. This law is very different from 4857th Provisions of Occupation 2003, has brought a new occupational health and safety organization and new obligations and responsibilities. Thus, in accordance with European Union harmonization laws for Turkey, the need for more comprehensive and modern occupational health and safety legislation which has been trying to resolve. Aiming to improve health and safety opportunities in the workplaces and improve existing health and safety conditions, 6331ST Law, for employers and employees, responsibilities, functions, regulates the rights and obligations. In this study, the obligations and rights of workers, including the obligations of employers weighted in accordance with the law are discussed further in comparison with occupational health and safety enforcements in 4857th Law. In this study, in accordance with the law systematically, the obligations and rights of workers, including the obligations of the employers and the sanctions describes a comparative basis with 4857th Law.

Keywords: Occupational Health and Safety, Law, Obligations, Rights

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ ..... İ

TUTANAĞI ..... İİ

ÖNSÖZ ..... İİİV

ÖZET V

ABSTRACT ..... Vİ

KISALTMALAR ..... Xİ

GİRİŞ ..... Xİİİ

BİRİNCİ BÖLÜM 1

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ ... 1

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları 1

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramlarının Tanımı 1
1.1.1.1. İş Sağlığı 1
1.1.1.2. İş Güvenliği 2
1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 3
1.1.2.1. Teknik Bakımdan Önemi 3
1.1.2.2. Ekonomik Bakımdan Önemi 3
1.1.2.3. Sosyal Bakımdan Önemi 3
1.1.3. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu 4
1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumluluklar 5
1.1.4.1. İşverenin Sorumlulukları 5
1.1.4.2. Çalışanların Sorumlulukları 6
1.1.4.3. Devletin Sorumlulukları 7
1.1.4.4. Sendikaların Sorumlulukları 7

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 9

1.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 9
1.2.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi 9
1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası 10
1.2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 11
1.2.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem 11

1.2.2.2. Tanzimat Sonrası Dönem 11
1.2.2.3. Cumhuriyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmalar. 13
1.2.2.3.1. 1926 Tarihli Borçlar Kanunu..... 13
1.2.2.3.2. 1930 Tarihli 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha ve 1580 Sayılı Belediyeler Kanunu 13
1.2.2.3.3. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu 13
1.2.2.4. Çok Partili Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmalar 14
1.2.2.4.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması 14
1.2.2.4.2. 931 Sayılı İş Kanunu 15
1.2.2.4.3. 1475 Sayılı İş Kanunu 15
1.2.2.4.4. 1968 Tarihi Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsünün Kurulması 15
1.2.2.4.5. Meslek Hastalıkları Hastaneleri'nin Kurulması 16
1.2.2.4.6. Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğünün Kurulması16
1.2.2.4.7. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmelik..... 16
1.2.2.4.8. İlk İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftasının Düzenlenmesi 17
1.2.2.4.9. 1995 tarihli Mesleksel Sağlık ve Güvenlik Yasası Taslağının Hazırlanması..... 17
1.2.2.4.10. 4857 Sayılı İş Kanunu 18
1.2.2.4.11. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansları.... 18
1.2.2.4.12. ILO Sözleşmeleri ve AB Çerçeve Direktifi..... 19

İKİNCİ BÖLÜM 21

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİ 21

2.1. Kanunun Amacı 21

2.2. Kapsam ve İstisnaları 23

2.2.1. Kapsamına Giren Faaliyet ve Kişiler..... 23
2.2.2. Kapsamına Girmeyen Faaliyet ve Kişiler..... 24

2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri 27

2.3.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri 27
2.3.2. İşverenin Diğer Yükümlülükleri..... 31
2.3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri 31
2.3.2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sunulması İle İlgili Yükümlülükleri..... 31
2.3.2.1.2. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü 33
2.3.2.1.3. İşyeri Hekimi Görevlendirme ve İşyeri Sağlık Birimi Oluşturma Yükümlülüğü..... 38

2.3.2.1.4. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimlerinin Mesleki Bağımsızlığı ve İş Güvencesi 45
2.3.2.1.5. Anayasa Mahkemesinin 6331 Sayılı Kanunun 6/III ve 8/II, IV, VII Maddelerine İlişkin Kararı 47
2.3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi 48
2.3.2.3. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yükümlülükleri 50
2.3.2.4. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardımla İlgili Yükümlülükleri 53
2.3.2.5. Tahliye Yükümlülüğü 56
2.3.2.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü 57
2.3.2.7. Sağlık Gözetimi İle İlgili Yükümlülüğü 60
2.3.2.8. Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü 62
2.3.2.9. Çalışanları Eğitme Yükümlülüğü 64
2.3.2.9.1. Çalışanları Eğitme Yükümlülüğünün Önemi 64
2.3.2.9.2. Eğitilecek Çalışanların Kapsamı ve Eğitim Konuları 67
2.3.2.10. Çalışanların Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü 69
2.3.2.11. Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanı Görevlendirme Yükümlülüğü 70
2.3.2.12. İSG Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü 72
2.3.2.12.1. Kurulun Oluşumu ve İşleyişi 72
2.3.2.12.2. Kurulun Görev ve Yetkileri 75
2.3.2.13. Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğü 78

2.4. Çalışanların Yükümlülükleri ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 80

2.4.1.Çalışanların Yükümlülükleri 80
2.4.1.1.Çalışanların Genel Yükümlülüğü 81
2.4.1.2.Çalışanların İşveren Tarafından Verilen Eğitim ve Talimatlar Doğrultusunda Yükümlülükleri 82
2.4.1.2.1.Çalışanların İşyerinde Kendilerine Tahsis Edilen Makine, Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanmaları 82
2.4.1.2.2.Kişisel Koruyucu Donanımı Doğru Kullanmak 82
2.4.1.2.3.İşyerinde Güvenlik Yönünden Ciddi ve Yakın Tehlike İle Karşılaştıklarında İşverene veya Çalışan Temsilcisine Haber Vermek 83
2.4.1.2.4.Tespit Edilen Noksanlıkların Giderilmesi Konusunda İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İşbirliği Yapmak 84
2.4.1.2.5.Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İşbirliği Yapmak 84
2.4.1.3.Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü 85
2.4.2.Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 85

2.5. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi 89

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 94

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRI DAVRANMANIN HUKUKİ, CEZAİ VE İDARİ SONUÇLARI 94

3.1. Hukuki Sonuç 94

3.1.1. Genel Olarak 94
3.1.2. Maddi Tazminat 95
3.1.2.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı 97
3.1.2.2. İş Göremezlik Tazminatı 99
3.1.3. Manevi Tazminat 100

3.2. Cezai Sonuç 102

3.2.1. Genel Olarak 102
3.2.2. Hapis Cezası 105
3.2.2.1. Taksirle Öldürme 105
3.2.2.2. Taksirle Yaralama 106
3.2.3. Para Cezası 107
3.2.3.1. Adli Para Cezası 107
3.2.4. Cezanın Tekerrürü 108
3.2.5. İşverenin Alacağı Cezayı Etkileyen Ceza Usul Hukuku Müesseseleri 109
3.2.5.1. Uzlaşma ve Ön ödeme 109
3.2.5.2. Kamu Davasının Açılmasının Ertelenmesi 110
3.2.5.3. Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması 111
3.2.6. Türk Ceza Kanunundaki Hapis Cezasına Alternatif Yaptırımlar 113
3.2.6.1. Hapis Cezasının Paraya Çevrilmesi ve Diğer Yaptırımlar 113
3.2.6.2. Hapis Cezasının Ertelenmesi 114

3.3. İdari Sonuç 116

3.3.1. İşin Durdurulması 116
3.3.2. İdari Para Cezası 120
3.3.2.1. İdari Para Cezalarının Niteliği 120
3.3.2.2. İdari Para Cezalarına Karşı Kanun Yolu 122

SONUÇ 129

KAYNAKÇA 131

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

AYM : Anayasa Mahkemesi

CMK : Ceza Muhakemesi Kanunu

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

E : Esas

HD : Hukuk Dairesi

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İK : İş Kanunu

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGÜM : İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi

İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSGHY : İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İSGKHY :İş Sağlığı ve Güvenliği KurullarıHakkında Yönetmelik

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

İŞK : İş Kanunu

K : Karar

KabK : Kabahatler Kanunu

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TBK **:** Türk Borçlar Kanunu

TCK **:** Türk Ceza Kanunu

WHO **:** Uluslararası Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Ülkelerin sanayileşmesiyle birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan birisi olarak ortaya çıkmıştır. Birçok uzmanlık dalında yapılan çalışmalar neticesinde günümüzde bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliği, özellikle sanayileşme sonrası ortaya çıkan ve çalışma hayatında zamanla önem kazanan; bir başka ifadeyle önemi gün geçtikçe anlaşılan bir alandır.

Sanayi devrimi ile gelişen teknoloji neticesinde yeni teknik metotlar uygulanmış, alet ve makineler çoğalmış dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaçta zamanla artmıştır. Üretim araçlarındaki ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları çoğalmış ve bu sorun giderek önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların işyeri ortamındaki çeşitli zararlı etmenlere, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelinin oluşturmaktadır.

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki bu değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Bu dönemde çalışma şartlarındaki olumsuzlukların ortadan kaldırılması istemi ile grev, miting, gösteri gibi etkinlikler yaygınlaşmıştır. Tüm bu olumsuzluklar neticesinde, mevcut durumdan rahatsız olan bazı işverenler işyerlerinde bazen kendiliğinden bazen de toplumsal baskılarla bazı güvenlik önlemleri almaya başlamışlardır. Nihayet, baskılar sonucunda devlet, çalışanların durumlarını düzeltecek yasal düzenlemeler getirmek zorunda kalmıştır.

Ülkemizdeki kanuni düzenlemelere bakacak olursak; Türkiye Büyük Millet Meclisi, ülke savaş halinde olmasına rağmen 1921 yılında çalışma hayatına yönelik iki kanun çıkarmıştır. 8 Mayıs 1921'de kabul edilen 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Füruhtuna Dair Kanun" ve 10 Eylül 1921'de kabul edilen 151 sayılı "Ereğli

Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" ülkemizdeki ilk iş sağlığı ve güvenliği kanunları olarak kabul edilebilir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanana kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat, ülkemizde değişik kanunlara, uluslararası sözleşmelere (1590 sayılı Hıfzısıhha Kanun'u, 1475 sayılı İş Kanunu / 4857 sayılı İş Kanunu, ILO sözleşmeleri vb.) dayanılarak yürütülmüştür. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesinden sonra, AB uyum süreci çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği ikincil mevzuatında önemli değişiklikler olmuş, çok sayıda yeni yönetmelik hayatımıza girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun yayımlandığı 2003 yılından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun yayımlandığı 2012 yılına kadar sadece işçiler açısından düzenlenen son derece yetersiz hükümlerle iş sağlığı ve güvenliği sağlanmaya çalışılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bağımsız bir kanun olmasından öte, kapsamına işçi memur ayırımı yapmaksızın tüm çalışanları alması devrim niteliğinde bir değişikliktir.

Çalışmamızın birinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, önemi ve bu alanda sorumluluk sahibi olan kişiler ve iş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki ve ülkemizdeki tarihi gelişimi üzerinde durulacaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümde ise, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hükümleri tek tek irdelenerek 4857 sayılı yasa ile arasındaki farklar bulunmaya çalışılacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu incelenirken işverenin yükümlülükleri ve çalışanların hakları ve yükümlülükleri olmak üzere bölümlere ayrılmıştır.

Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin hukuki, idari ve cezai sonuçları anlatılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramlarının Tanımı

1.1.1.1. İş Sağlığı

İş sağlığı kavramı, İSG kavramının sağlık ile ilgili cephesini ifade eden bir kavram olup, işçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram kapsamında değerlendirilmektedir (Arıcı, 1999 s.49). İş Sağlığı, bütün mesleklerde çalışanların sağlıklarını sosyal, ruhsal ve bedensel olarak en üst düzeyde tutmak, çalışma koşullarını ve üretim araçlarını sağlığa uygun hale getirmek, çalışanları zararlı etkilerden koruyarak işin ve çalışanın birbirine uyumunu sağlamak üzere kurulmuş bir tıp dalıdır (Mert, 2012 s.4). Bazı yazarların iş sağlığı kavramı yanında işçi sağlığı kavramını da kullandıkları görülmektedir. Buna göre işçi sağlığı, "çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal tam iyilik durumunun sağlanmasını en üst düzeyde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini, işçinin psikolojik ve fizyolojik özelliklerine uygun olan işe yerleştirilmesini içeren ve işin insana, insanın işe uygunluğunu sağlayan çok geniş kapsamlı bir hizmetler zinciri'dir (Pala, 2000 s.3). ILO ve WHO işçi sağlığını şu şekilde tanımlamıştır (Yiğit, 2011 s.2) :

> "Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini; iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir"

İş sağlığının amaçlarını sıralayacak olursak (Altınel, 2013 s.7);

• İş ortamında bulunan risklerin ortadan kaldırılarak minimize edilmesi,

• Üretim güvenliğinin oluşturularak; zamanın ve kişisel performansın maksimum seviyede kullanılması,

• Meslek elemanlarının, işyerlerinde kullanılan donanım ve ekipmanların, binanın, iş ortamının ve kendilerinin güvenliğini sağlayabilecek seviyede yetiştirilmesi,

• İşçilerin, ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden iyilik hallerinin tam olarak denetlenmesi,

• Çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi,

• İşçilerin, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden çalışma esnasında korunması ve

• İşçilerin psikolojik ve fizyolojik yapıları göz önünde bulundurularak işe yerleştirilmelerinin yapılmasıdır.

1.1.1.2. İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışma ortamlarının daha iyi ve sağlıklı bir hale dönüştürülebilmeleri için sistemli ve programlı bir şekilde üretim süreci esnasında oluşabilecek tehlikelerden, sağlığa zararlı olabilecek koşullardan arındırılması olarak tanımlanabilir (Gerek, 2006 s.17). İş güvenliği kavramı zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı yerine kullanılabilse de, iş güvenliği kavramı daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir (Arıcı, 1999 s.50).

İş güvenliğinin amacı (Altınel, 2013 s.74);

- Çalışanlara en yüksek sağlıklı ortam sunmak,
- Çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
- İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlamak,
- İşyerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararları en aza indirebilmek ve
- Bu tedbirlerle çalışanları sadece korumak değil, aynı zamanda onları mutlu etmektir.

1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

1.1.2.1. Teknik Bakımdan Önemi

Üretim süreçleri teknoloji ve bilimin hızla gelişmesi, yeni enerji kaynaklarının bulunması ve kullanılması sonucunda daha da karmaşık bir vaziyete dönüşmüştür. Elbette ki yeni riskler bu süreçlerin sonucunda oluşmuştur. Sovyetler Birliğinde yakın geçmişimizde yaşanmış olan Çernobil olayı bu durum için verilebilecek bir örnektir. Elektronik fabrikalarında olduğu gibi ileri teknolojiyle çalışılan bazı fabrikalarda işçilerin son derece hassas ve dikkatli olmaları gerekmektedir. Bu da çalışanların çok sağlam psikolojik ve fizyolojik yapıya sahip olmalarıyla sağlanabilir. Ayrıca kimya sanayinde olduğu gibi operatörlerin izole edilmiş bir bölümde çok uzun zaman göstergeleri izlemek şeklindeki çalışma koşulları çalışanlarda stres ve benzeri ruhsal bozukluklar yaratmaktadır. Tekstil ve gıda sanayilerinde kullanılan teknolojilerden kaynaklanan yoğun gürültü, titreşim, koku, radyoaktivite gibi faktörlerin artması farklı iş kazası ve iş sağlığı problemlerine sebebiyet vermektedir (Gerek, 2006, s. 15).

1.1.2.2. Ekonomik Bakımdan Önemi

Yeni teknoloji, yeni üretim teknikleri, daha kompleks makineler ve rekabet ortamı yeni yatırım ve araştırmaları gerektirmektedir. Bunlar son derece büyük harcamaları gerektirmektedir. Bu nedenle çoğu kez maksimum yarar sağlanması için vardiya sistemi gündeme gelmektedir. Vardiya sistemi gece çalışmalarını zorunlu kılmakta ve gece çalışmalarıysa sağlık yönünden ve sosyal yönden çalışanları gittikçe daha çok hırpalamaktadır. Bunun sonucunda birçok sanayi kolunda devamsızlık ve işi bırakma eylemleri, işgücü devir hızının yüksekliği gibi sorunlar ekonomik açıdan önemli maliyet artışlarına neden olmakta ve konuya çözüm arama yönünde daha çok çaba harcanmasına neden olmaktadır (Gerek, 2006, s. 16).

1.1.2.3. Sosyal Bakımdan Önemi

İşletmelerin daha fazla kar sağlamak amacıyla verimliliğinin artırılması, üretim temposunun hızlandırılması, vardiyalı çalışma, aşırı iş bölümü ve tehlike arz eden çevresel koşullar haklı olarak işçi sendikalarının ve çalışanların tepkilerine sebep olmuştur. Çoğu kez toplumun diğer kesimleri de bu haklı tepkileri

desteklemişlerdir. Bu tepkiler ilk önce çalışma sürelerinin kısaltılması, sağlık tedbirlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacına yönelik olmuştur. Nitekim bu tepkilerin sonucu olarak gelişmiş sanayi ülkeleri, istekler doğrultusunda, bir taraftan yasal düzenlemelerle bazı çözümler getirmeye çalışmışlar, bir taraftan da özellikle yürüyen bant sistemi kullanılan işyerlerinde, maden ve inşaat sektöründe, kısaca ağır çalışma koşullarının bulunduğu işkollarında yabancı işçi çalıştırma yoluna gitmişlerdir. Bütün bu gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna gittikçe daha çok önem verilmesine yol açmaktadır (Gerek, 2006 s.16).

1.1.3. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok sorun bulunmaktadır. Bu sorunlardan bazıları şu şekildedir (Yiğit, 2011 s.14):

- İşyerinin yapısından kaynaklanan sorunlar: Ülkemizdeki işyerlerinin %90'nında çalışan sayısı 10 kişinin altındadır. Dolayısıyla etkin bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmak mümkün değildir. İşletmeler küçük olduğundan bu konuya ayırdıkları mali kaynaklarının da çok sınırlı olduğu bir gerçektir.
- Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar: İş sağlığı ve güvenliği alanında yeterli yasal düzenlemeler olmakla birlikte çok dağınık olması büyük bir problem doğurmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu dışında bu alana ilişkin Umumi Hıfzısıhha Kanununda, 5510 sayılı kanunda hükümler bulunmaktadır. Bunların dışında uluslararası sözleşmeler ve çok sayıda yönetmelik bulunmaktadır. Bu nedenle hukuki açıdan karmaşık bir yapı ortaya çıkmaktadır.
- Eğitimle ilgili sorunlar: Bunlar her kademede karşımıza çıkmaktadır. Bütün vatandaşların konuyla ilgili bilgilendirilmesi en önemli noktadır. Bu ise ancak medya kanalıyla olabilecektir. Bunun yanı sıra, iş müfettişleri, işyeri hekimlerinin eğitimi, yükseköğretimde ders açılması gibi konular sayılabilir.
- Tıbbi müdahaleyle ilgili sorunlar: Bu konu özellikle ilkyardım ve tıbbi müdahalede eksiklikler şeklinde görülmektedir. Meslek hastalıkları hastanelerinin sayısı ve kalitesi arttırılmalıdır. Rehabilitasyon merkezleri kurulmalıdır.

- Örgütlenme ve araştırma eksikliklerinden kaynaklanan sorunlar: Kanun ve yönetmeliklerin uygulanmasında ortaya çıkan ve genelde denetimden kaynaklanan sorunlardır.

1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorumluluklar

1.1.4.1. İşverenin Sorumlulukları

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işverenin sorumluluklarını şu şekilde sıralayabiliriz (Poyraz, 2013, s. 139vd.):

a) Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü: İşveren gözetme borcu kapsamında çalışanın yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 863).

b) Denetleme yükümlülüğü: İşveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile yetinmeyecek, bu önlemlerin uygulanmasını da denetleyecektir. Denetleme yükümlülüğü, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin, E.1986/4453, K.1986/4793, T. 30.09.1986 tarihli kararında da açıkça belirtilmektedir (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 865).

> "İş kazalarında işverenin önlem alma ödevi salt koruyucu malzeme vermekle sınırlandırılamaz. Bu malzemenin kullanılmasını istemek, uygulanmasını sağlamak ve denetlemek de onun sorumluluğu altındadır…"

c) Eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü: İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında olmazsa olmazlardan olan eğitim ve bilgilendirme konuları 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 16. ve 17. maddelerinde yerini almıştır. Eğitimin bilhassa işe başlamadan önce verilmesi gerektiği önemle vurgulanmıştır (Korkut, Tetik, 2013, s.473). Bu konuda "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik" olmak üzere 2 adet yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

d) İşyerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütleme yükümlülüğü: İş sağlığı ve güvenliği alanında "önlemenin" işyerinde başlayacağı kabul edilir. Bu noktadan hareket edildiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek

önlemler içinde belki de en önemlisini, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesi oluşturur. Gözlemler, bu örgütü iyi kuran işletmelerin iş kazaları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Etkili bir iş güvenliği örgütüne sahip işyerlerinde iş güvenliği konusu kurumsallaşmaktadır. Bu şekilde iş güvenliğinin getirdiği rahatlıklar dışında, işçilerin yönetime katılması da sağlanarak çalışma barışında daha ileri noktalar yakalanabilmektedir (Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, 2005, s. 4-5).

1.1.4.2. Çalışanların Sorumlulukları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesine göre "Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Buna göre; çalışanların işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki 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 vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması, açılacak tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun değerlendirilmesinde TBK 52. madde uyarınca müterafik kusur olarak göz önünde tutulur. Bunun yanında iş sözleşmesinde ve işyeri iç yönetmeliklerinde hüküm bulunmak şartıyla işveren önlemlere uymayan çalışanlara disiplin cezası uygulayabilir. Öte yandan, "işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" bir haklı nedenle derhal fesih nedenidir (Süzek, 2012 s.880).

1.1.4.3. Devletin Sorumlulukları

Devlet iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ödevlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aracılığı ile yerine getirmektedir. Bakanlıkta görev yapan müfettişler aracılığıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uyulup uyulmadığı denetlenmektedir. Gerekli tedbirleri almayan işveren hakkında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenen para cezaları uygulanmaktadır (Poyraz, 2013 s.140). Denetim sonucu İş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli bir durum saptanırsa, 3 müfettişten oluşan komisyon kararıyla işin kısmen veya tamamen durdurulmasına karar verilebilir (Akyiğit, 2010 s.253).

Bundan başka İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma yapılmakta ve eğitim verilmektedir (Poyraz, 2013 s.140).

1.1.4.4. Sendikaların Sorumlulukları

Bireysel ve kurumsal alanda yerleşmesi beklenen iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında sendikalara çok önemli görevler düşmektedir. Her şeyden önce kendilerinden, bu bilinci üyelerine yerleştirmeleri beklenmektedir. Bağlı oldukları sektörün problemlerine hakim olan, değişik işçi ve işveren profili ile çalışan sendikaların bu durumu, ilgili sektör açısından çok daha gerçekçi, hayata geçirilebilir programların oluşturulabilmesini sağlayacaktır. Kısacası sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tesisinde mutlaka öncü karakter kazanmalı, üyeleri ile olan ilişkilerinin ücret konusuna hapsolması engellenmelidir. Aslında sendikaların bu ödevini sadece üyeleri ile sınırlamak da doğru olmaz. Zira sendikalar aynı zamanda en önemli sivil toplum kuruluşları arasında yer almaktadır. O nedenle iş

sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm topluma yayılmasında, konunun öneminin herkes tarafından algılanmasında gayret göstermeleri gerekmektedir. Sendikalar bu bilinçlendirme faaliyetlerini, düzenleyecekleri bilimsel nitelikli konferanslar, sempozyumlar ve uygulamaya yönelik eğitim çalışmalarıyla ve çok çeşitli etkinliklerle yürütebilirler (Akın, Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, 2012, s. 106).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işyeri sendika temsilcilerinin mevzuattan kaynaklanan çok çeşitli görevleri vardır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir (Birleşik Metal İş Sendikası, s.5 vd.):

1- Temsilciler işyerinde bulunması gereken iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile irtibat halinde olarak, görevlerin etkin yürütülmesini sağlar.
2- 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasını sağlar. Bu toplantılara katılarak görüşlerini bildirir.
3- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanın, olan yerde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, olmayan yerde işveren veya vekiline başvurarak durumun tespitini ve önlem alınmasını isteme hakkını kullanmasını, koşullar oluşur ise önlem alınıncaya kadar çalışanın çalışma yapmaktan kaçınma hakkını kullanmasını sağlar.
4- İşverenlerin işyerinde ilk yardım, yangın, acil durum gibi haller için gerekli organizasyonlar yapmasını sağlar
5- İşyerinin üretim şemasını çıkarır ve işyerinde kurallarına uygun risk değerlendirilmesi yapılmasını sağlar.
6- İşyerinde düzenli olarak toz, gaz, gürültü v.b. ölçümlerin yapılması için uygun ölçüm cihazlarının alınmasını sağlar.
7- Çalışanların işe giriş muayenelerinin, çalıştıkları işe uygun periyodik sağlık kontrollerinin, gece çalışmasında çalışacak kadın çalışanların her 6 ayda bir bu işte çalışıp çalışamayacağına ilişkin muayenelerinin, çok tehlikeli işte çalışacak çalışanların bu işe uygun olup, olmadıklarına dair muayenelerinin yapılmasını sağlar.
8- Çalışanların özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi için çaba gösterir.

9- Sağlık Kuralları Bakımından Günde 7.5 Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Tüzüğü'ne göre işyerinde fazla çalışma yapılamayacak işleri belirler ve burada fazla çalışma yapılmamasını sağlar.
10- İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu malzemelerin hangi kategoriye girdiğini öğrenerek, gerekli belgelere sahip olup olmadığını araştırır, bu uygunluğa sahip olmayan kişisel koruyucu malzemelerin işyeri tarafından satın alınmamasını sağlar.
11- Engelli çalışanların çalıştığı yerlerde bu çalışanlar için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlar.
12- İşyerinde kullanılan tüm güvenlik ve sağlık işaretlerinin yasa ve yönetmeliklere uygun olup olmadığını, yerinde kullanılıp kullanılmadığını izler.
13- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince çalışanların bilgilenme hakkına, çalışanların görüş ve önerilerinin alınması gerektiğine ilişkin düzenlemelerine işverenin uymasını sağlar.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

1.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

1.2.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelediğimizde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür Heredot'a kadar dayandırılmaktadır. Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk onun tarafından başlandığı ileri sürülmektedir. Ünlü tarihçi ve düşünür Heredot, ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Çalışanların yaptıkları işten zarar görebilecekleri Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. Hipokrat, ilk kez kurşunun zehirli etkilerinden söz etmiştir. (Yiğit, 2011, s. 5).

Nicander ve Agricola'nın önemli çalışmaları olmuş ve sorunların çözümüne katkı sağlamışlardır. M.Ö. 200 yıllarında Hipokrat'ın çalışmalarını daha da geliştiren Nicander kurşun koliği ve kurşun anemisini inceleyerek özelliklerini tanımladı. Bu dönemde yapılan çalışmaları incelediğimizde, çalışmaların sadece sağlık ve güvenlik sorunlarının belirlenmesi ve tanımı ile sınırlı kalmadığı, zararlı etkilerden korunma

yöntemlerinin de geliştirildiği görülmektedir. Agricola yazdığı "De Re Metallica" isimli kitabında, maden ocaklarında tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş ve iş sağlığı ve güvenliği yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Bu kitabın iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık olarak belirtmesinin yanı sıra sorunların saptanması ile kalmayıp korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır. Plini, işçilerin çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı korunmaları amacıyla başlarına maske yerine geçmek üzere torba geçirmelerini önermiştir (Öztürk, 2008, s. 21).

Bununla birlikte, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümünde Niconder ve Bilimsel esaslara dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun ele alınması, 17. yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından gerçekleşmiştir. Uzun incelemeler sonucu yazdığı meslek hastalıkları kitabı "De Morbis Artişcum Diatriba" ile iş sağlığının kurucusu sayılmıştır. Kitabında, özellikle iş kazalarının önlenmesi için işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Ramazzini, işyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. Ayrıca, günümüzde ergonomi olarak adlandırılan işçinin çalışma şeklinin, iş ve işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini açıklayan ilk kişidir (Acar, 2014, s. 20).

1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası

Sanayi Devrimi ile birlikte, üretimde makinalaşmanın ve teknolojinin artarak büyüdüğü, toplumsal dönüşümün hız kazandığı, mevcut değerlerin ve oluşumların önemlerini yitirdiği veya ortadan kalktığı, çalışanların korunmasız kaldığı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler başlangıç olarak nitelenebilir.

Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarındaki başı boşluk döneminde sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile model arayışlarında bulunan Robert Owen'ın kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım imkanı sağlaması ile İngiltere'de 1788 yılında fabrikalarda baca temizleme işlerinde insanlık dışı muamelelerle çocuk yaştaki çalışanlar için çıkarılan "Baca Temizleme Kanunu" bu konuya yönelik gerek bireysel bakımdan gerekse hukuki düzenleme bakımından ilk gelişmeler olarak belirtilebilir. Devletin ilk ciddi müdahalesi ise fabrikalardaki çalışma sürelerini

düzenleyen çırakların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlayan 1802 tarihli "Factory Act"tır. Bu kanunla çırakların çalışma saatleri günde 12 saat ile sınırlandırılarak, yılda bir kez yeni bir elbise verilmesi, ayda bir kez kiliseye gönderilebilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılmaları ve yılda iki defa badana edilmeleri zorunlu tutulmuştur. Daha sonra İngiltere, Almanya, İsviçre, Fransa gibi birçok Avrupa ülkesi ile ABD'de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır (Gençler, 2007, s. 16-17).

1.2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

1.2.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Bu Dönemde sadece esnaf teşekkülleri ekonomik yaşantıya yön vermekteydiler. Zanaatkârlık üretim şekli idi. Esnaf teşekkülleri dini temellere dayalıydı ve esnaf birlikleri şeklinde esnaf zaviyeleri ismi altında örgütlenmişlerdi. Zamanla loncalar esnaf zaviyelerinin yerini aldılar. İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda loncaların da çalışmalar yaptıkları bilinmektedir. Loncaların teavün ya da orta sandığı adı altında toplanan bir yardım örgütü vardır. Yaşlılık nedeniyle dükkânlarına gelemeyen ya da dükkânları kapanan ustalara (aceze), yaşlı olmasalar bile sakatlanan ve tedavisi olmayan hastalıklara yakalananlara (malulin) sandıklardan geçimlerini sağlamaları için yardım yapılırdı. Ölenlere cenaze yardımı yapılırdı. Bu sandıklar sosyal güvenlik anlayışının ilk belirtileri olarak kabul edilebilir (Gerek 2006 s.5).

1.2.2.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Tanzimat'tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmelerinin Deniz Bakanlığına geçmesiyle kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin

olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk belge olması açısından önemlidir (Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, 2012 s. 9).

1869 tarihinde dönemi için önemli olan bir başka gelişme ise Maadin Nizamnamesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için modern düzenlemeler getiren bu Nizamname ile maden sahipleri madenlerde eczane ve hekim bulundurmak, maden mühendisleri ise madenlerdeki tehlikeleri tespit etmek, gereken tedbirleri almak ve kaza meydana gelirse hükümete haber vermekle zorunlu kılınmışlardı. Bunlardan ayrı olarak ise kazaya uğrayanlara ya da kazazedelerin ailelerine tazminat ödenmesi de gerekiyordu (Gerek, 2006 s.5).

Maadin Nizamnamesinin getirdiği bazı önemli hükümler şunlardır (Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, 2012, s.9-10):

• İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
• Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15–20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
• Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilmemiştir. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzükler daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içermişlerdir. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme

sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilememiştir (Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, 2012 s.10).

1.2.2.3. Cumhuriyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmalar

1.2.2.3.1. 1926 Tarihli Borçlar Kanunu

Borçlar Kanunu 1926 tarihinde yürürlüğe girmiş, 112. ve 332. maddeleri ile işverene iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek olan hukuki yükümlülükleri getirmiştir. Bu maddeler ile işveren olası tehlikelere karşı önlem almakla ve gerekli önlemleri almadığı takdirde doğacak olan zararları karşılamakla yükümlü tutulmuştur (Akpınar, 2013 s.13).

1.2.2.3.2. 1930 Tarihli 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha ve 1580 Sayılı Belediyeler Kanunu

Ülkemizde 1930 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzıssıhha Yasası ve Belediyeler Yasası yürürlüğe girmiştir. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre belediyeler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerini denetlemekle görevlendirilmişlerdir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası ile de iş yerlerine sağlık hizmeti götürülmesi kararlaştırılmış, yasanın 173–178 maddeleri ile sanayi kuruluşlarında, kadın ve çocukların işyeri ve iş koşulları, işçilerin gece vardiyaları, hamile kadınların doğumdan önce ve doğumdan sonraki çalıştırılma ve çalışma koşulları yasayla düzenlenmiştir. Yasanın 179'uncu maddesi ile işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları süre içerisinde sağlık ve güvenliklerinin korunması amaçlanmış; 180'inci madde ile ise işçilerin sağlıklarını ilgilendiren işyeri hekimi, hastane gibi düzenlemeleri getirilmiştir (Akpınar, 2013 s.13).

1.2.2.3.3. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu

Kanun ile sosyal güvenlik alanında bazı düzenlemelere ve önlemlere yer verilmiştir. Özellikle kadın çalışanlar için yapılan sınırlı düzenlemeler arasında doğum öncesi ve sonrasında belirlenmiş sürelerle izin verilmesi, izin alanların belirli süre bir işyerinde aktif çalışmış olanlarının ücretlerinin yarısının verilmesi, meslek hastalığına yakalananların tedavilerinin karşılanması ve bu nedenle çalışamadıkları günler için ücretlerinin yarısının ödenmesi gibi önemli maddeler sıralanabilir.

Gerekli tüzük ve yönetmeliklerin çıkartılmamış olması sebebiyle bu haklar ancak kâğıt üzerinde kalmıştır (Makal, 1999 s.20).

Buna karşılık 3008 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra bu kanuna dayanılarak ayrıntılı ve teknik yönleri ağırlıklı olan çok sayıda tüzük çıkartılmıştır (Gerek, 2006 s.7):

• 27.10.1939 tarih ve 2 / 12245 sayılı "Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi
• 6.11.1940 tarih ve 2 / 14637 sayılı "Günde Ancak Sekiz Saat Ya da Daha Az Çalışılması Nizamnamesi
• 5.2.1941 tarih ve 2 / 15156 sayılı "İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi
• 11.10.1943 tarih ve 2 / 20378 sayılı "İş Müddetleri Nizamnamesi
• 22.7.1948 tarih ve 3 / 7869 sayılı "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü
• 12.8.1952 tarih ve 3 / 15556 sayılı Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerleri ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük.
• 28.5.1953 tarih ve 4 / 922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük

1.2.2.4. Çok Partili Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmalar

1.2.2.4.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması

Çalışma Bakanlığı, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1. Maddesine dayanılarak, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarih ve 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 7 Haziran 1945 tarih ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile kurulmuş hemen arkasından 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır (R.G. 27 Haziran 1945). 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun (R.G. 30 Ocak 1946) 4763 sayılı Kanuna göre daha geniş bir görev tanımı yapmış, merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler getirmiştir. 17.11.1974 tarih ve 4-1040 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş, Sosyal Sigortalar Kurumu ile Bağ-Kur bu Bakanlığa bağlanmıştır. 13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (R.G.

14 Aralık 1983) ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adıyla yeniden teşkilatlandırılmıştır. 184 sayılı KHK, aynı zamanda 4841 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır (Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi).

1.2.2.4.2. 931 Sayılı İş Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu 1960'lı yıllara gelindiğinde, ekonomik ve toplumsal gelişmeleri yansıtabilmede artık yetersiz kalmaya başlamıştı. Kapsamının sınırlı olması nedeniyle ülke genelinde uygulanamıyordu. Bu kanunun düzenleme alanı dışında doğan yeni gereksinimler çoğu kez karşılanamıyor, bu boşluğu giderebilmek amacıyla yürürlüğe konulan yeni hukuki düzenlemeler ve değişiklikler ise birbiriyle çelişen uygulamalara, iş mevzuatında bir dağınıklığa yol açıyordu. Dahası; 3008 sayılı İş Kanununun özü ve sözü ile Anayasa hükümleri arasındaki uyumsuzluklar da ülkemizde çalışma ilişkilerini düzenleyen yeni bir iş kanununun çıkarılmasını kaçınılmaz hale getirmekteydi. Bu gerekçelerle hazırlanan 931 sayılı İş Kanunu 12.08.1967 tarihli ve 12672 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak kanunun kabulü sırasında TBMM'nde yapılan şekil hataları nedeni ile 3 yılı aşkın bir uygulamadan sonra Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden tümü ile iptal edilmiştir (Altan, 2004, s. 74).

1.2.2.4.3. 1475 Sayılı İş Kanunu

931 sayılı İş Kanunu'nun çok benzeri olan ve hiçbir köklü değişiklik getirmeyen 1475 sayılı İş Kanunu, 25 Temmuz 1971 günü kabul edilerek, 1 Eylül 1971 günü Resmi Gazete' de yayınlanmış ve aynı gün yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, üzerinde çeşitli zamanlarda, çeşitli kanunlarla, çeşitli değişiklikler yapılmış olmasına karşın, 2003 yılına dek bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel kanun olma niteliğini korumuştur (Altan, 2004, s. 74).

1.2.2.4.4. 1968 Tarihi Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsünün Kurulması

Söz konusu Enstitü, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün desteğiyle kurulmuştur. Meslek hastalıklarının önlenmesinde ve tanınmasında, iş kazalarının önlenmesinde

laboratuvar hizmetlerinin sunumunda, bilimsel araştırma ve incelemeler yapmak üzere Ankara başta olmak üzere İstanbul, Adana, İzmir'de çeşitli merkezler oluşturulmuştur. İSGÜM, Türkiye'nin bu alanda ilk göz ağrısıdır. Birçok teknik insan yetiştirmiş; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda teknik destek hizmeti ile toplumu tanıştırmıştır (Fişek, 2007).

1.2.2.4.5. Meslek Hastalıkları Hastaneleri'nin Kurulması

1975 yılında İtalyan Üniversitesi örnek alınarak İstanbul ve Ankara'da birer meslek hastalıkları kliniği kurulmuştur. 1980 yılında ise Ankara'da 50 yataklı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul Kartal'da ise 300 yataklı İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Bu hastanelerin araç, gereç ve cihaz ihtiyaçları Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresi tarafından karşılanmıştır (Akpınar 2013, s.17).

1.2.2.4.6. Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğünün Kurulması

İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından işçilerin sağlık ve güvenliklerini koruyucu mevzuat hükümlerinin tanıtılması ve fark ettirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Uygulanmakta olan teftiş sistemine farklı bir yaklaşım getirilmiştir. Çok sayıda iş güvenliği müfettiş adayı alınmış ve böylelikle Bakanlığa yenilik kazandırılmaya çalışılmıştır. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu'nun ulusal düzeyde toplanması gerçekleştirilmiştir. Nitekim toplantıların devamlılığı sağlanamamıştır, Genel Müdürlük koltuğu 12 Eylül darbesinden sonra cezalandırılmış ve Daire Başkanlığı ile eşit seviyeye indirilmiştir (Fişek, 2007).

1.2.2.4.7. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmelik

1475 sayılı İş Kanunun 74. maddesine dayanılarak 11.01.1974 tarihli ve 14765 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yürürlüğe konuldu. Tüzüğün 91. maddesinde, işyeri hekimlerinin çalışma koşulları ile görevlerinin ayrıntılarını düzenlemek üzere, Tüzüğün yürürlük tarihinden itibaren 6 ay içinde yönetmelik çıkartılacağı belirtilmiş, bunun üzerine 04.07.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri

Hakkında Yönetmelik" ile işyeri hekimliği mevzuatımızda ilk defa somut ve detaylı olarak düzenlenmiştir. 1980 tarihli, işyeri hekimliğine ilişkin bu ilk Yönetmeliğin 6/c maddesinde yer alan "yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak" hükmü, Danıştay 10. Dairesinin E. 2001/1467, K.2001/3841 sayılı ve 08.11.2001 günlü kararı ile işyeri hekimliği sertifikasını verecek makamın açıkça belirtilmediği gerekçesiyle iptal edilmiştir. Hekimlik sertifikasını verecek makama dair düzenlemeler işyeri hekimine ilişkin çıkarılan Yönetmeliklerin yürürlüğü durdurulan veya iptale uğrayan konularının başında gelmektedir (Özyurt, 2014, s.318).

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra ilgili yasanın 81. maddesine dayanılarak hazırlanan "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 2003 yılında Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin "tanımlar" başlıklı 4. maddesinde işyeri hekimi, Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olarak tanımlanmıştır (Özyurt, 2014, s.319).

1.2.2.4.8. İlk İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftasının Düzenlenmesi

İlk İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftası 1987 yılında yapılmıştır. Bu tarihten başlayarak her yıl, Mayıs ayının ilk haftasında, toplumun iş sağlığı güvenliği konusunda duyarlılığını arttırmak; heyecanı bilgiye dönüştürmek için, yurdun dört bir köşesinde dizi toplantılar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar yayına dönüştürülerek, kalıcılığı sağlanmıştır (Fişek, Taşyürek 2008 s.14).

1.2.2.4.9. 1995 tarihli Mesleksel Sağlık ve Güvenlik Yasası Taslağının Hazırlanması

İş sağlığı ve güvenliği konusu sadece 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında bulunan mesleklerin tehlikelerini kapsamaktaydı. Yani yasanın kapsamında olmayan meslek grupları konunun dışında kalmaktaydı. Ancak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun istisnalarını tanımlayan maddesinde belirtilen memurlar, esnaf-küçük sanatkârlar, tarım çalışanları gibi çalışanlar da mesleksel tehlikelerle karşı karşıya kalmaktaydılar. Tüm bu mevzuatın bir çerçeve yasa altına alınması gerekmekteydi. (Fişek 2007). Bu amaçla 1995 yılında Mesleksel Sağlık ve Güvenlik Yasası Taslağı

hazırlanmıştır. Ancak daha sonra iktidar değişiklikleri ile bu konu gündemden düşmüştür (Fişek, 2012, s.6).

1.2.2.4.10. 4857 Sayılı İş Kanunu

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve iş ilişkilerinde önemli değişiklikler getiren 4857 sayılı İş Kanunu önceki dönemde uygulamada karşılaşılan sıkıntıları gidermeyi amaçlamış ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarını dikkate alarak hazırlanmıştır. Bu kanunda işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak getirilmiş olan yükümlülükleri; işçileri bilgilendirme, denetleme ve eğitme olarak sıralayabiliriz. 4857 sayılı kanun Avrupa Birliğinin 89/391/EC sayılı yönergesine uygun ilkelere dayanmaktadır (Cengiz, 2011, s. 1959-1960).

1.2.2.4.11. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansları

İlki 7-11 Mayıs 2001'de gerçekleştirilen konferanslarda Türkiye'nin içinde yer aldığı bölgede bulunan diğer ülkeler Balkan, Kafkas ülkeleri ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ile Türk Cumhuriyetleridir. Konferansların yapılmasındaki amaç AB üyesi olan ülkeler ve üyeliğe aday olan ülkeler arasında ve ilgili kurum ve kuruluşlar arasında iletişimi en etkili şekli ile kullanmaya çalışmak olmuştur. Konferanslar her iki yılda bir yapılmaktadırlar. Konferansın ana konusu HESME yani kısaltılmamış adı ile İşletmelerde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetimi Programı (Health Environment and Safety Management in Enterprises) olmuştur. HESME, işletme içerisinde ve işletme çevresinde sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesini, işletmelerin negatif etkilerinin en aza indirilmesini amaçlayan bir programdır. Bakanlık ayrıca bu programın geliştirilmesi ve ülkemizde uygulanması için destek programı hazırlanmasını da istemiştir (Fişek, 2007).

> HESME konusunda yürütülen çalışmalara ivme kazandırması amacıyla, 'İşyerlerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni' programı hazırlanmıştır. Gerek HESME programını tanıtmak, gerekse sağlık, güvenlik, çevre konularında kamuoyunu bilinçlendirip dikkatlerini çekebilmek amacıyla bir dizi etkinlikle desteklenen HESME Eğitim Treni Ankara'dan Edirne'ye ve Kars'tan Ankara'ya yolculuk yapmıştır. 2002–2003 yıllarında yapılan bu eğitim yolculuğunda özellikle tren güzergahı üzerindeki üniversiteler, yerel yönetimler, işçi ve işveren kuruluşları ve medyanın katkılarının sağlanması amaçlanmış ve bir çok ilde toplantılar düzenlenmiş ve eğitimler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu programın dışında kalan

Diyarbakır (5 Ekim 2004), Elazığ (7 Ekim 2004), Çorum (23 Kasım 2004), Manisa (30 Kasım 2004) ve Kastamonu (22 Aralık 2004) illerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumları düzenlenmiştir. Bu sempozyumlarla, işçi ve işverenlere, genel olarak çalışma yaşamıyla ilgili tüm kesimlere ulaşılmaya çalışılmıştır.' (Fişek, 2007).

1.2.2.4.12. ILO Sözleşmeleri ve AB Çerçeve Direktifi

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası temelde iki uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarında özlü bir biçimde görülmektedir. Bunlardan ilki, 1981 tarihli ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, ulusal ölçekte bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturulmasına olanak tanımakta, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerek hükümetler tarafından gerekse işyerlerinde yapılabilecekleri belirlemektedir. İkinci temel sözleşme, 1985 tarihli ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara katkıda bulunmak üzere işyeri bazında iş sağlığı hizmetleri düzenlenmesini öngörmektedir (Karabulut, 2015).

Türkiye ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır. 134 sayılı İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme, 152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme ile 164 sayılı Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşmesi de Türkiye tarafından kabul edilmiştir (Karabulut, 2015).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili diğer önemli sözleşmeler şu şekilde sıralanabilmektedir (ILO Türkiye Ofisi, 2015):

- ILO'nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı.
- ILO'nun 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararı.
- ILO'nun 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi.
- ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesi

AB Çerçeve Direktifi (İşte İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkındaki 12 Haziran 1989 Tarihli ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi), Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel ilke ve kurallarını belirleyen en önemli hukuki çerçeveyi oluşturan bir metindir (Karabulut, 2015).

Yönergede, bu Yönergeye bağlı olarak çıkarılan ve çıkarılacak olan Yönergelerde ayrıntıları tanımlanan asgari gerekler belirlenmiştir. İşin sağlıklı ve güvenli koşullarda yürütülmesinden sorumlu olan işveren bu gereklere uyulmasını sağlayacaktır. Yönergede kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan, ekonominin tüm etkinlik alanları (sanayi, tarım, idari ve genel hizmetler, eğitim, kültür, eğlence, v.b.) ve bu alanlardaki ücretli işçiler kapsanmış; kendi hesabına çalışanlar ve ev hizmetlileri kapsanmamıştır. Yönerge kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilâtında, sivil savunmada uygulanmayacaktır. Kapsamın işkolları ve işçiler açısından geniş tutulmasının amacı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkinlik alanını genişletmek ve üye ülkeler ve bu ülkelerdeki işçiler arasında eşitlik sağlamaktır. Bu kapsam bazı üye ülkeler için yeni bir durum yaratmış ve mevzuat değişikliği gerektirmiştir. Yönergenin diğer hükümlerinde, işyerinde oluşacak risklere uygun sağlık gözetimi yapılması, risk gruplarının tehlikelere karşı özellikle korunması öngörülmüştür. Üye Ülkeler işletme yükümlülüklerini etkinliğe ve ölçeğe göre sınıflandıracaktır. Etken özelinde hazırlanmış önceki Yönergelerin aksine, bu Yönergede ayrıntılı hükümler yer almamış; işverene iş ile ilgili her alanda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekeni yapma ve bir iş sağlığı ve güvenliği örgütü kurma görevi verilerek daha kesin ve kapsamlı bir sorumluluk yüklenmiştir (Alpay, 2015).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanununun 77 vd. maddelerinde ve dolayısıyla İş Kanununa tabi işçiler ile çırak ve stajyerler için düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği kurallarını özellikle 89/391 sayılı Avrupa Birliği Direktifini dikkate alarak daha kapsayıcı ve modern bir anlayışla revize etmiştir (Baycık, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, 2013, s. 105).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİ

2.1. Kanunun Amacı

1.maddede kanunun amacının; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olduğu belirtilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı madde gerekçesinde kanunun amaçları şu şekilde açıklanmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi İle Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/605, 2/490), sıra sayısı: 277, s.7-8);

> Kanun tasarısının esas amacı işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır. Tasarı ile Avrupa Birliğinin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılmasının yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun "müstakil" bir kanuni düzenlemeye gidilmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu Direktif tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeleri teşvik edecek önlemler sunar ve tüm iş yerlerindeki riskleri kontrol altına almak için geniş kapsamlı bir strateji belirler. Direktif, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini esas alır. Bugün gelinen aşamada ise sürekli iyileştirme, önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, danışma, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içeren düzeltici bir yaklaşım benimsenmektedir. Avrupa Birliği müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanan Tasarıda, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak işverenin asli yükümlülüklerindendir. İşverenlerin yükümlülüğünün yanında işverenin profesyonel yardım alabileceği kişiler ile çalışanların yükümlülük ve sorumlulukları da gösterilmiştir. Çalışanların mesleklerini icra ederken sağlık ve güvenlik endişesinden uzak bir çalışma ortamında iş görmeleri, verimliliğin yanında sağlıklı ve huzurlu bir toplumun oluşmasının da temelidir. İşyerlerinde, işin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için binaların tasarımından başlayarak, inşasına ve işyeri yerleşim düzenine kadar her aşamasında ilmi ve teknolojik gelişmeler dikkate alınarak önceliğin iş sağlığı ve güvenliğine verilmesi gerekmektedir.

Bunun için öncelikle bir işyerinin tasarımını tamamlayıp sonrasında iş sağlığı ve güvenliğini düşünmek esas amaca yardımcı olmayacaktır. Tasarımcılar, işyeri tasarımının tüm aşamalarında tehlikeyi belirleyip ortadan kaldırarak veya riski azaltarak iş sağlığı ve güvenliği konularına ciddi katkılarda bulunacak konumdadır. Estetik, işlevsellik, inşa edilebilirlik gibi konuların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğinin ele alınması da iyi bir tasarımın ayrılmaz parçası olmalıdır. Bir tasarımcıda bulunması gereken önemli özelliklerden biri de budur. Aksi takdirde bu tür bir yaklaşımın benimsenmemesi, yeniden tasarım yapılmasını gerektirerek ek masraflara neden olacaktır. Ülkemiz; iş sağlığı ve güvenliği tecrübesinin oluşturulmasında belirli bir geçmişe sahiptir. Bu tecrübenin yaşanan değişimlerle desteklenmesi ve teknolojik gelişmelerin mevzuat düzenlemelerine yansıtılması, iyi uygulama örneklerinden ve diğer ülke deneyimlerinden faydalanılması ülkemiz açısından yararlı olacaktır.

Tasarı yukarıda açıkça belirtilen amaçlarının yanı sıra;

a) Uygun bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde işyerinin tasarlanması,

b) Havalandırma, aydınlatma, gürültü ve titreşim düzeyi ve işyerinin diğer şartlarının çalışanların sağlığına uygun ve yeterli olması,

c) Kayma, düşme, yangın, patlama, elektrik çarpması ve benzeri risk faktörlerinden kaynaklanan yaralanmaları önlemek için yeterli ve uygun güvenlik önlemlerinin alınması,

ç) Makine, araç, gereç ve diğer teknik ekipmanların, hastalık ve kazaların meydana gelmesini önleyecek şekilde tasarlanması, yerleştirilmesi ve kullanılmalarının sağlanması,

d) Hastalık ve/veya kazaya neden olabilecek tehlikeli maddelerin kullanımının zorunlu olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması,

e) Risklerin bertarafının toplu koruma tedbirleriyle sağlanamadığı zamanlarda işveren tarafından temin edilen kişisel koruyucu donanımların kullanılması,

f) Personel taşınmasında insan taşımak için üretilmiş araçların kullanılması,

g) Yemekhane, dinlenme yeri, duş ve lavabolar gibi alan ve tesislerin çalışanların ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde tasarlanması,

ğ) İşyerinde alınacak tedbirlerin belirlenmesinde işin çeşidi ve nerede yapıldığına bağlı olarak, farklı çalışma ortamlarının göz önünde bulundurulması (Örneğin; bir maden veya orman işçisi, bir ofis çalışanı, bir hemşire veya bir otobüs şoförünün hiç bir zaman aynı çalışma ortamına sahip olamayacağı, bu nedenle bütün çalışanların karşılaştıkları riskler ve bu risklere karşı alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve bu tedbirlerin çalışanlar tarafından benimsenerek uygulanmasının sağlanması.),

h) Çalışanların değişen fiziksel ve ruhsal durumlarına göre işin bu kişilere uyarlanması için yol ve yöntemlerin araştırılması ve mümkünse uygulanması,

ı) İşin kişiye uygun hale getirilmesi,

i) Genel bir çalışma ortamı değerlendirmesi ve organizasyonunda, kişilerin farklılığını göz önünde bulundurarak çalıştıkları ortamdaki olaylara farklı tepkiler verebileceklerinin hesaba katılması,

j) İşteki ruhsal veya sosyal koşullar dikkate alınarak mümkün olduğu takdirde çalışma yerlerinin farklı kişilerin memnuniyetine uygun olarak tasarlanması,

k) Çalışma koşullarının insani yeteneklere adapte edilerek işyerindeki tekdüzelik, stres ve tecridin engellenmesi, buna bağlı olarak çalışanların kendi çalışma koşullarının tasarımında görev almasının sağlanması,

l) İşverenin çalışanların kendi aralarındaki iletişimini sağlamaya yardımcı olmak için ayarlamalar yapması ve farklı görevler arasındaki uyum için çaba göstermesi, gibi hususları da içermektedir. Kısaca Kanunun esas amacı işyerlerinde ilk önceliğin çalışanların sağlığına ve güvenliğine verilmesidir.

Söz konusu amaçlara bakıldığında, kanunun hazırlanışı sırasında, uluslararası düzenlemelerin ve İSG alanında ön plana çıkan önleyici yaklaşımın benimsendiği dikkat çekmektedir.

Bu ana amacın yanı sıra çalışma ortamlarının düzenlenmesinde çalışanların tercihlerine ağırlıklı olarak yer verildiği, insani amaçların ön plana çıktığı ve önceliğin, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı ile güvenliğinde odaklandığı anlaşılmaktadır.

Her ne kadar kanunun ana amacı İSG 'nin sağlanmasında tarafların hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi olarak belirtilse de, yan amaçlar tamamen işverenin yükümlülükleri üzerine şekillenmiştir (Kılkış, 2013, s. 23).

2.2. Kapsam ve İstisnaları

2.2.1. Kapsamına Giren Faaliyet ve Kişiler

6331 Sayılı Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

4857 Sayılı Yasa döneminde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların özellikle ve öncelikle işçiler için gerekli olduğu kabul edilmekteydi (Ocak, 2013, s. 77). İşyerinde çalışan çırak ve stajyerlere de kanunun V. bölümünde yer alan hükümler ile tüzük ve yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmişti. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği konusuna yer verilmediği gibi, genel hükümler olarak her iki kanunun kapsamına girenlere uygulanabilecek nitelikte 818 Sayılı Borçlar Kanununun ilgili 332. maddesi

de, sadece işverenin önlem alma yükümlülüğü ile işçinin uğradığı zararı düzenlemekteydi (Alpagut, 2014, s. 31).

6331 Sayılı Yasa ile "çalışan sayısı" ve "işyeri türü" gibi ayrımlar ortadan kaldırılarak, "tüm çalışanları kapsayan" yasal bir çerçeve oluşturulmuştur. 4857 Sayılı İş Kanunundaki "işçi" kelimesinin yerini, 6331 Sayılı Yasa da "çalışan" kelimesi almıştır (Balkır, 2012, s. 24). Bu itibarla, 6331 Sayılı Kanun bakımından "çalışan" kavramı, Mesleki Eğitim Kanunu veya Borçlar Kanununa tabi olan çırakları, stajyerleri, hangi kanuna tabi olursa olsun iş sözleşmesiyle çalışan işçileri, 657 sayılı Kanunun 4/A, kadro karşılığı olsun yahut olmasın 4/B ve hangi faaliyeti yürütürse yürütsün 4/C statüsünde istihdam edilenleri kapsamaktadır (Baycık, 2013, s. 107-108).

Kapsam farkını ortadan kaldıran bu madde ile kanunun uygulama alanı, hem kişi itibariyle hem de işyeri itibariyle genişletilmiştir. İşçi, memur, çırak, stajyer, geçici, kısmi veya tam zamanlı olmak üzere farklı statülerde özel ve kamu sektöründe çalışan herkesin İSG hizmetlerinden yararlanması sağlanmıştır (Kılkış, 2013, s. 23).

2.2.2. Kapsamına Girmeyen Faaliyet ve Kişiler

6331 Sayılı Kanun 2. maddesinin 2. fıkrasında kapsama girmeyen faaliyetler ve kişiler düzenlenmiştir. Bunun sebebi, bazı faaliyetlerde, görülen işin niteliği veya yapıldığı yer gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının çok zor ve hatta imkansız olmasıdır. Nitekim 1989/391 sayılı AB Direktifinde de önlem alınması imkansız faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dışında tutulabileceği kabul edilmektedir. Nitekim maddenin gerekçesinde de bu hususa işaret edilmiştir (Baycık, 2013, s. 107). AB direktifleri ve ILO sözleşmeleri, kapsam bakımından ülkelere bazı istisnalar getirme hakkını tanımaktadır. Nitekim AB direktifi, özel ve kamu kesiminde bazı faaliyet alanlarında uygulanmamaktadır. Aynı gerekçeden hareketle 6331 Sayılı Kanunda da, kendi adına bağımsız çalışanlar ve bazı faaliyet alanları kapsam dışında bırakılmıştır (Kılkış, 2013, s. 24).

Buna göre aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler bu Kanun kapsamına girmemektedir:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. 6331 Sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulan sadece bu birimlerin asli faaliyetleridir. Bununla birlikte, anılan birimlerin fabrika veya dikimevi işletmesi durumunda bu faaliyetleri ve kendi iç işleyişlerindeki büro faaliyetleri 6331 Sayılı Kanunun kapsamındadır. Zira bu halde, söz konusu faaliyetlerin diğer fabrika ve dikimevlerinden farkı kalmamakta, dolayısıyla bu faaliyetler sırasında meydana gelme ihtimali olan risklerin önlenmesi mümkün olmaktadır. Bu sebeple, söz konusu birimlerin asli faaliyetleri dışında kalan ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının imkansız yahut çok zor olmadığı faaliyetler anılan kanunun kapsamı içinde değerlendirilmelidir (Baycık, 2013, s. 108).

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. Bu faaliyetler madde gerekçesinde, normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Nitekim bu itibarla gerekçede, maden işyerlerinde özel olarak kurulan tahliye ekiplerinin faaliyetlerinin bu istisna kapsamında yer almadığı ifade edilerek, işyerlerinde acil durumlara müdahale etmekle görevli çalışanların 6331 Sayılı Kanun kapsamında yer aldığı açıkça belirtilmiştir. Kanundaki istisnaların belirlenmesinde kurumlar değil yürütülen faaliyet esas alındığından, afet ve acil durum birimlerinde yürütülen müdahale faaliyetleri dikkate alınmalıdır. Diğer bir anlatımla, söz konusu birimlerin eğitim, büro, tatbikat faaliyetlerinde çalışanlar bakımından 6331 Sayılı Kanun uygulanmalı, sadece afet ve acil durum müdahale faaliyetleri 6331'den istisna tutulmalıdır (Baycık, 2013, s. 109-110).

c) Ev hizmetleri. Ev hizmetlerini yerine getirenler 4857 Sayılı Kanunda olduğu gibi bu kanunda da kapsam dışında bırakılmıştır. Oysa iş kazasına en çok maruz kalan ancak kayıt dışı çalışmaları nedeniyle istatistiklerde yer almayan bu çalışanların kapsama alınması daha isabetli olurdu (Kılkış, 2013, s. 24) (Ertürk, 2012, s. 13). Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından işverenin 6331 sayılı Kanun uyarınca işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya ilk yardım personeli çalıştırma yahut acil eylem

planı hazırlama yükümlülüğü mevcut olmasa dahi, TBK'nun 417/2. maddesinde düzenlenen işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi alma ve araç ve gereci sağlama yükümlülüğü uyarınca ev hizmetini gören çalışanın maruz kalabileceği riskleri belirleyerek bunlara karşı gerekli önlemleri alması gereklidir (Baycık, 2013, s. 110).

Ev hizmetlerinin kapsamı; Yargıtay 9. HD'nin E:2009/20489, K:2009/16455 sayılı kararında belirtilmiştir. Buna göre, ev işlerinde çalışarak, ev hizmetlerini yerine getiren kimselerin İş Kanunu hükümlerine tabi olamayacağı İş Kanunu'nun 4.maddesinde açıkça belirtildiğinden ev işlerinde çalışan, temizlik, aşçılık gibi işleri gören kişiler hakkında İş Kanunu değil Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Bu nedenle de bu tür işlerde çalışan kişiler ile işveren statüsündeki kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda İş Mahkemeleri değil Hukuk Mahkemeleri görevlidir. Ancak, ev hizmetinin ne olduğunun açıkça tespit edilmesi gereklidir. Evde oturan ve çalışmayan aile bireyini gezdiren veya alışverişe götüren şoförün yaptığı iş ev hizmetidir. Ancak evde hasta bakan hemşirenin işi, ev hizmeti sayılamayacağı gibi; ev hizmetinin yanında ağırlıklı işi bekçilik olan kişi de İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir (Kılkış, 2013, s. 24).

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. Bağımsız çalışan kişiler yanlarında herhangi bir kimseyi istihdam etmedikleri sürece 6331 sayılı Kanun bakımından ne çalışan ne de işveren kavramı içinde yer alırlar. Ancak bağımsız çalışan kişilerin yanlarında bir kişi dahi istihdam etmeleri onlara Kanunun 2/2-ç ve 3/1-ğ maddeleri uyarınca işveren niteliğini kazandırır. Bu nedenle bağımsız çalışanların anılan Kanunun kapsamında dışında tutulmalarının koşulu, yanlarında hiç kimseyi istihdam etmemeleridir (Baycık, 2013, s. 111).

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. Bu itibarla tutuklu ve hükümlülerin anılan faaliyetleri sırasında iş sağlığı ve güvenliği hakkına sahip olmadıkları Kanundan açıkça anlaşılmaktadır. Tutuklu ve hükümlüler de, bir meslek öğrendikleri sırada, bu meslekte çalışan diğer işçi ve kamu görevlileriyle aynı veya benzer risklere maruz kalmaktadırlar. Bu kişilerin maruz kaldıkları riskler aynı veya benzer olmasına rağmen, sadece tutuklu ve hükümlü

olmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hakkından mahrum bırakılmaları kabul edilemez. Bu nedenle söz konusu hükmün Anayasanın 10.maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olması nedeniyle somut norm denetimine tabi tutulması gereklidir (Baycık, 2013, s. 112).

e) 10.9.2014 tarihli 6552 sayılı yasayla eklenen, denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri hükmü, Anayasa Mahkemesi'nin 14/5/2015 tarihli ve E: 2014/177, K: 2015/49 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

2.3.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri

Uluslararası mevzuatta olduğu gibi, ulusal mevzuat da İSG alanındaki tüm sorumluluğu işverene vermiştir (Kılkış, 2013, s. 25). Bununla birlikte devletin denetim ve kontrol sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır. İşveren iş güvenliği yönetim sistemi kurarak; çalışanların yaşlarını, cinsiyetlerini, fiziksel ve zihinsel durumlarını, deneyimlerini, becerilerini dikkate alacak; özel gözetim ve diğer etkili yöntemleri uygulayacaktır (Balkır, 2012, s. 24). Kanunun 4. maddesinde bu yükümlülüğün genel olarak çerçevesi çizilmiş ve ilerleyen maddelerde ise, yükümlülükler özel olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. 4. maddeye göre; (Ertürk, 2012, s. 14-15) (Gerek, 2012, s.11)

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.

İşveren a ve b maddelerinde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmezse idari para cezası ile cezalandırılır.

İşverenin yükümlülüğünü hizmet alarak yerine getirmesi, gerekli ekipmanı eksiksiz bulundurması veya çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, işverenin bu alandaki sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi sırasında ortaya çıkan maliyetlerin ise, hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılamayacağı kanunda açık bir şekilde düzenlenmiştir (Kılkış, 2013, s. 26).

Bu maddede işverenlerin, çalışanların işle ilgili her türlü sağlık ve güvenliğini sağlamak zorunda olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle işverenlerin alacağı önlemlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki önlemlerle sınırlı olmadığı, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorunda olduğu anlaşılmaktadır. Aşağıda belirtilen yargı kararları da bu görüşü desteklemektedir (Kılıç, 2011, s.94).

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 18.11.1991 tarihli ve E.1991/10815-K.1991/9243 sayılı Kararı;

> İşveren, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır ve yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulunsa dahi işverenin işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu İş Kanunu'nun açık buyruğu olduğu…

Yine benzer yönde Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 14.10.1977 tarihli ve E.1977/1613-K.1977/6398 sayılı Kararı;

> İşverenin, gerekli önlemleri alma yükümü, iş güvenliği yönetmeliklerince belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içermekte olduğuna (İş Kanunu Madde: 73)…

İşveren tüm bu yükümlülüklerini yerine getirirken, risklerden korunmak zorundadır. Kanun bu konuda bazı ilkeler belirlemiştir (Demir, 2014, s. 199). Bu

konuda, yasa koyucu tek tek sayma yoluna gittiği için, anılan esasların sınırlı sayıda (tüketici nitelikte) oldukları belirtilmelidir (Centel, 2013, s. 12).

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Risklerden korunma ilkelerinin temelinde, ilke olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine dair bir sıralama, "korumanın hiyerarşisi" ilkesi olarak isimlendirebileceğimiz bir hiyerarşi yatmaktadır. Buna göre, en başta, tehlikelerin tamamıyla ya da bu mümkün olmadığı takdirde maksimum düzeyde ortadan kaldırılması esastır. Tehlikeler tamamıyla ortadan kaldırılamadığı takdirde, bunlarla kaynağında mücadeleyi mümkün kılan, teknik koruma önlemlerine başvurulması gerekir. Bundan sonraki aşama olarak toplu koruma önlemlerinin, özellikle teknik ve organizasyonel yapıdaki diğer tedbirlerin dikkate alınması gerekir. Kanunda da açıkça belirtildiği gibi kişisel koruma önlemlerine ancak son aşamada başvurulabilir. Bunun altında yatan amaç, kişisel koruma önlemlerine hiç gerek olmaksızın işçilerin sağlık ve güvenliklerine yönelen tehlikelerin ortadan kaldırılmasıdır. Çünkü kişisel koruma önlemleri, nitelik açısından aktif önleme odaklı değil, pasif bir korunmadır. Bu ise, yeni Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği anlayışıyla uyuşmaz (Kabakçı, 2013, s. 71).

4857 Sayılı Yasada işverenin yükümlülükleri 77. madde de düzenlenmişti (Cengiz, 2011, s. 1962-1963). Mülga 77. Madde hükmüne göre; İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundaydılar.

6331 Sayılı Kanun m.4/1'deki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yükümlülüğün amacı, birinci maddede ortaya konulan iş sağlığı ve güvenliğine dair genel koruma hedefinin, bağlayıcı bir yükümlülük olarak hüküm altına alınmasıdır. Ancak aynı hükümde yükümlülüğün yerine getirilmesi için birbirini izleyen aşamalara yer verildiği, bu nedenle hükmün usuli bir niteliğinin olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. 6331 Sayılı Kanun bu yönü ile 4857 Sayılı Kanun m.77'den ayrılmaktadır. İş Kanunu 77. maddede konu salt maddi içeriğiyle ele alınmış, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ne şekilde alınması gerektiğine dair aşamalara ve açıklamalara yer verilmemiştir. Buna karşın 6331 Sayılı Kanunda hangi önlemlerin, ne şekilde ve hangi usulde alınacağı başka deyişle iş sağlığı ve güvenliği usulü düzenlenmiştir (Kabakçı, 2013, s. 64).

4857 Sayılı Yasa dönemindeki işverenin denetleme yükümlülüğü 6331 Sayılı Yasada aynen belirtilmiştir. İşveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile yetinemeyecek, bu önlemlerin uygulanmasını da izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacaktır. Uygulamada görüldüğü gibi bazı işyerlerinde işverenler kişisel koruyucu malzemeyi sağlamakta ancak çalışanlar bu malzemeleri kullanmaktan kaçınmaktadır. Bu durumda işverene düşen yükümlülük bu malzemelerin kullanılmasını denetlemek, gerekirse disiplin cezası vermek suretiyle yaptırım uygulamaktır (Süzek, 2012, s. 865).

2.3.2. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

2.3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri

2.3.2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sunulması İle İlgili Yükümlülükleri

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcu kapsamındaki en önemli yükümlülüklerindendir. İşverenin, işçinin kişilik hakları arasında yer alan vücut bütünlüğünü ve yaşam hakkını koruyamadığı zaman bundan dolayı sorumlu olması hukukun temel ilkelerindendir. İşverenin temel yükümlülüğü olan gözetme borcunu, kısmen de olsa başka kurum ve kuruluşlara devretmesine yasa yolu ile olanak tanınmıştır. Her ne kadar kanun önünde işverenin sorumluluğu söz konusu olsa da işveren, aralarındaki anlaşma gereği bu borcunu doğrudan doğruya kendisi yerine getirmek yerine, ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığı ile de yükümlülüğünü yerine getirebilecektir (Ertürk, 2012, s. 15). Nitekim günümüzde uzmanlaşma olgusu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesinde, işverenlerin dışarıdaki kaynaklardan çok daha fazla yararlanmasını zorunlu hale getirmiştir (Ekmekçi, 2006, s. 110).

İSGK'nun 6. maddesine göre; Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

29 Haziran 2015 tarih ve 29401 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik" hükümlerine göre; Yönetmelikte belirtilen eğitimi tamamlayan işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimine verilen görevleri, sağlık ve çalışma ortamı gözetimi hariç olmak üzere yürütebilir. İşveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmak zorundadır. İşveren veya işveren vekilleri bu hizmetleri hizmet alımı yoluyla da yerine getirebilir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesi veya işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması Kanunda ilgili mevzuatta işverenler için öngörülen yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (Özdemir, 2015, s. 167).

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar ayrıca görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

Hizmet sunucuları tarafından yazılı olarak kendisine bildirilen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Burada kastedilen, işverenin yapmak zorunda olduğu ve tercihin işverenin inisiyatifine bırakılmadığı önlemlerdir. Önlemin işverene yazılı olarak bildirilme hususu ise, hem İş Kanunu ile birlikte gelen yazılı, kayıtlı ve belgeli sistem anlayışının bir gereği, hem de İSGK 'nun İSG hizmetlerini yerine getirenlere yüklemiş olduğu sorumluluğun bir kanıtı olarak değerlendirilebilir (Kılkış, 2013, s. 27).

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenliği 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 bilgilendirmek zorundadır.

Yukarıda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

2.3.2.1.2. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, koruyucu hizmetlerde bulunması, acil durum planları hazırlanması vb. gibi işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işyerindeki çalışan sayısı dikkate alınmaksızın çalışanlar arasından veya hizmet alımı yoluyla iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır. Bu zorunluluk 6331 Sayılı Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının görevleri, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları yönetmelikle belirlenmiştir.[1]

4857 Sayılı Yasanın mülga 81. maddesine göre; elli veya daha fazla sayıdaki işçiyi devamlı olarak çalıştıran işverenler, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmek zorundaydılar. Ayrıca mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü yürürlükten kaldırılan 82. maddede de yer almaktaydı. 4857 Sayılı Yasanın 81. Maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, istihdam edeceği kanun ve yönetmelikte belirtilen şartlara sahip işçilere gördürebileceği gibi kendi işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak suretiyle de yerine getirebilecekleri düzenlenmiştir (Gerek, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler, 2008, s. 13).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12.06.2006 tarih 14473/17149 sayılı kararında, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği işinin teknolojik ve uzmanlık gerektiren işlerden olduğu, bu işlerin hukuka uygun bir alt işveren ilişkisine konu olabileceği ve bu çerçevede iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümünün alt işveren yoluyla yerine getirilebileceği sonucuna varmıştır (Ekmekçi, 2006, s. 106 vd.). Demircioğlu'na göre, İş güvenliği uzmanlarının alt işveren aracılığıyla temini, 6331 Sayılı Yasa karşısında geçerliliğini yitirmiştir. Zira 6331 Sayılı Yasada işverene iş güvenliği uzmanı temini konusunda çok fazla esneklik sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin önemi ve alt işveren aracılığıyla yerine getirilmesi durumunda ortak sağlık ve güvenlik birimleri için öngörülen kısıtlamalar ile denetimlerin etkisiz kalabileceği dikkate alındığında bu hizmetlerin alt işverence yerine getirilmesi birçok

[1]İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, RG.29.12.2012-28512

sakınca doğurabilecektir(Demircioğlu, Kaplan, 2013, s.19).

İş güvenliği uzmanı işveren adına hareket ettiğinden ve işyerinin yönetiminde görev almasından dolayı aynı zamanda işveren vekili sıfatını da taşır. Dolayısıyla işveren vekillerine ilişkin hükümler iş güvenliği uzmanları hakkında da uygulanabilir. İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek kişiler geçerli "iş güvenliği uzmanı" belgesine sahip olmalıdır. İş güvenliği uzmanlarından, (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler (Süzek, 2012, s. 873).

2.3.2.1.2.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri şunlardır:

a) Rehberlik;

1) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

2) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

3) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

4) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması

gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

c) Çalışma ortamı gözetimi;

1) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

2) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlamak.

3) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

5) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

2) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.

3) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,

4) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

2.3.2.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri

Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının yetkileri şunlardır:

a) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

b) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

c) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

2.3.2.1.2.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri

Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri şunlardır:

(1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen 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 ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(3) İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

(4) İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

2.3.2.1.2.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri şunlardır:

(1)a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.

b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika.

c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.

(2) 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 bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(3) 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.

(4) 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.

(5) İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

(6) İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

2.3.2.1.3. İşyeri Hekimi Görevlendirme ve İşyeri Sağlık Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İşveren, işyerinde temel görevi koruyucu hekimlik olan işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır. İşyeri hekimi çalışanların sağlığını koruyabilmek, gözetebilmek için işyeri durum saptaması yapmalı, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2010, s. 15).

İşyeri hekimlerinin işyerinde yerine getirmesi gereken görevler dikkate alındığında, bu hizmetlerin uzmanlık gerektirdiği çok açıktır. Sağlık hizmetlerinin uzmanlık gerektiren işler olması nedeniyle alt işverenler aracılığıyla yerine getirilmesi mümkündür. İşyeri hekimleri alt işveren ilişkisi içinde çalıştırılabilecektir. Ayrıca iş sağlığı hizmetlerinin alt işverenler aracılığıyla sağlanması, ortak sağlık birimleri kurulmasına ve bu birimlerin işlerlik kazanmasına da yardımcı olacaktır (Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, 2005, s. 26 vd.) (Karagöz, 2006, s. 386-387).

Buna karşılık Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.06.2006 12876/16262 sayılı kararında, İşyeri sağlık birimi ve işyeri hekimine ilişkin düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu, işçiyi gözetme borcunun işverenin asli borçlarından olup iş sözleşmesinin tarafları arasında şahsi ilişki kurması nedeniyle asli borcun üçüncü bir kişiye devredilmesinin mümkün olmadığı, işyeri hekimi çalıştırma yükümünün yasal bir ödev olup işyerinin faaliyetleri kapsamında yer alan asıl veya yardımcı işlerden olmadığı, işyeri hekimi ile sözleşme yapma zorunluluğu söz konusu olduğundan bu işin alt işverene devrinin mümkün olmadığı sonucuna varmıştır (Ekmekçi, İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi, 2006, s. 106 vd.).

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimine 6331 Sayılı İSGK. Madde 8/6'da ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesinde yer verilmiştir. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan bir birimdir. Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerektiği hallerde işveren işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Ancak hangi hallerde tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi gerektiği 6331 Sayılı Yasada belirtilmemiştir (Akı, 2014, s. 13-14).

4857 Sayılı İş K. m. 81 ile işyeri hekimliği ilk kez İş Kanununda ayrı bir madde ile düzenlenmiştir. Bu hükme göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personeli çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür (m.81/I) (Taştan, 2008, s. 71). İşveren bu maddeye aykırı davranırsa idari para cezası ile cezalandırılır.

İşyeri hekimlerinin görev, yetki, yükümlülük ve çalışma süreleri bir yönetmelikle belirlenmiştir.[2]

2.3.2.1.3.1. İşyeri Hekimlerinin Görevleri

Yönetmeliğe göre işyeri hekimlerinin görevleri şunlardır:

(1) İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır.

(2) a) Rehberlik;

1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak.

2) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak

[2]İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. RG.20.07.2013-28713

işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

3) İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.

4) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.

5) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.

6) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

7) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

8) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

2) Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel

politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

c) Sağlık gözetimi;

1) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

2) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

3) Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

4) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.

5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.

6) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.

7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.

8) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.

9) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.

10) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek.

3) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.

4) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.

5) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde hazırlamak.

6) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.

2) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.

3) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.

4) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.

5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.

6) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

7) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.

8) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.

9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

2.3.2.1.3.2. İşyeri Hekimlerinin Yetkileri

Yönetmeliğe göre işyeri hekimlerinin yetkileri şunlardır:

a) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

b) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

c) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

2.3.2.1.3.3. İşyeri Hekimlerinin Yükümlülükleri

Yönetmeliğe göre işyeri hekimlerinin yükümlülükleri şunlardır:

(1) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen 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 tutmakla yükümlüdürler.

(2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(3) İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

(4) İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

(5) İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

2.3.2.1.3.4. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

Yönetmeliğe göre işyeri hekimlerinin çalışma süreleri şunlardır:

(1) a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika.

b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.

c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

2.3.2.1.4. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimlerinin Mesleki Bağımsızlığı ve İş Güvencesi

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. İşveren bu maddeye aykırı hareket ederse idari para cezası ile cezalandırılır.

6331 sK 6645 sayılı kanunla değişik md. 8/2 uyarınca; İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa

yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bu bildirim, sürece çalışanların katılımının sağlanması ve şeffaflık açısından önemlidir. Böylece kanunda belirtilen durumlarda iş güvenliği önlemlerinin işverence alınmamış olması işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı ile işveren arasında şahsi bir sorun olmaktan çıkarılarak kollektif bir niteliğe büründürülmektedir (Demircioğlu, Kaplan, 2015, s.16). Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Ancak bildirimin yapılmadığının kim tarafından ve nasıl tespit edileceği konusunda bir belirginlik bulunmamaktadır(Demircioğlu, Kaplan, 2015, s.17). Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır (Aktürk, 2015, s. 189-190). İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine sağlanan güvence kamu kurumlarında istihdam edilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri açısından sorunludur. Memur statüsünde görev yapan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin sözleşmeyle çalışmadıkları dikkate alındığında sözleşme ücreti kavramını bu kişilerle bağdaştırmak güçtür(Demircioğlu, Kaplan, 2015, s.18).

Ayrıca 3. fıkraya göre hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. Öte yandan, maddenin 4. fıkrasında çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınması öngörülmüştür. Bu noktada, kuşkusuz isabetli olarak konunun önemi dolayısıyla işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için yükümlülükler getirilir ve yaptırımlar öngörülürken, bu kişilerin aynı zamanda işverenle karşı karşıya kalması da söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla, bu görevlerin yerine getirilmesinde öncelikle bağımsız karar ve hareket imkanı ile işverene karşı belirli güvencelerin sağlanması önemlidir. Bu nedenle 6645 sayılı kanunla getirilen düzenlemeler yerinde olmuştur (Alpagut, 2014, s. 36-37).

2.3.2.1.5. Anayasa Mahkemesinin 6331 Sayılı Kanunun 6/III ve 8/II, IV, VII Maddelerine İlişkin Kararı

6331 Sayılı Yasanın 6/III, 8/II, 8/IV, 8/VII fıkraları Anayasa Mahkemesinde iptal davasına konu olmuştur. Anayasa Mahkemesinin 3.4.2013 tarihli 2012/97E 2013/51K sayılı kararındaki red gerekçelerinin bir bölümü şu şekildedir(Demircioğlu, Kaplan, 2014, s.233 vd.);

6/III fıkra (Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen yerlerde diğer sağlık personeli görevlendirilmesinin zorunlu olmadığına dair) ile ilgili red gerekçesi;

> "…Anayasa Mahkemesi ilgili maddeleri Kanun koyucunun işyerinde iş sağlığı için işyeri hekiminin tam süreli olarak görevlendirilmesi hâlinde diğer sağlık personelinin istihdamını işverenin tercihine bırakması hususu kanun koyucunun takdirinde olup kuralın, Anayasa'ya aykırı bir yönü bulunmamaktadır."

8/II fıkra (İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin Bakanlığa bildirim yükümlülüğüne dair) ile ilgili red gerekçesi;

> "…İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ek bir güvence verilmemesinin bu kişilerin hizmetlerinden beklenen yararı ortadan kaldırabileceği iddia edilmiş ise de yasalarla verilen görevleri yerine getiren kişilerin himayesini sağlayan hukuki ve cezai kuralların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde ayrı bir güvence getirilmemiş olmasının kuralı anayasaya aykırı hale getirmeyeceği açıktır."

8/IV fıkra (İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin yetki belgesinin askıya alınmasına dair) ile ilgili red gerekçesi;

> "…İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumluluk alanlarının Kanun'un 30. maddesinin vermiş olduğu yetki ile yönetmelikle düzenleneceği ve bu yönetmeliğin açıkça anılan kişilerin yetki, sorumluluk, hak ve ödevlerini düzenlediği düşünüldüğünde ihmalin tespitinde bir belirsizliğin bulunduğu söylenemez. Dava konusu kuralda işaret edilen tespit edilecek ihmal de; aynı maddenin iki ve üç numaralı fıkralarında yer alan düzenlemeler ile birlikte değerlendirildiğinde kusur sorumluluğuna işaret edildiği görülmektedir. Kaldı ki ihmali tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınması işlemlerinin Kanun'un diğer maddeleri de dâhil olmak üzere, çıkarılacak yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemler çerçevesinde yürütüleceği açıktır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 2. maddesine aykırı değildir."

8/VII fıkra (Kamu görevlileri arasından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeye dair) ile ilgili red gerekçesi;

> "...Angarya, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır. Buna göre, angaryanın varlığından söz edebilmek için, öncelikle kişinin emeğinin karşılığı ödenmeden çalıştırılması ve bu çalıştırılmanın zorla gerçekleşmesi gerekmektedir. Dava konusu kuralda ise aylık karşılığında istihdam olunan kamu görevlileri, gerekli şartları taşımaları hâlinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak günlük mesai saatlerine bağlı şekilde çalıştırılabilmektedirler. Bu açıdan anılan kişilere yapılan ödeme, mesai saatleri içerisinde icra edilen bir faaliyet karşılığı yapılan bir ödeme olup aylık veya ücret olarak değil ancak ilave ödeme olarak adlandırılmıştır. Angarya yasağının oluşabilmesi için emeğin karşılığının ödenmemesi gerekmektedir. Dava konusu kural iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çalışacak olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı personele ödeme yapılmaması bir yana ilave ödeme öngörmektedir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenmekte olan aylık ve ücretin çalışmanın karşılığı olduğu düşünüldüğünde, seksen saati aşan kısım da dâhil olmak üzere, yapılan hizmetin mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi karşısında bedeli ödenmeyen bir hizmetin bulunmadığı görülmektedir. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 18. maddesine aykırı değildir."

2.3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi

6331 Sayılı Yasanın tüm işyerlerine ve dolayısıyla da işverenlere yüklediği önemli bir yük, İSG hizmetlerinin sunulmasıdır ve bunun değişik yol ve yöntemleri vardır. Ancak bunun aslında her işyeri ve işveren için getirdiği mali yük azımsanır gibi değilse de, özellikle küçük işyerleri için ciddi bir sıkıntı yaratabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Bu esastan hareket eden yasa koyucu; belli özellikleri taşıyan işyerlerinde İSG hizmetlerinin devletçe destekleneceğini de öngörmüş bulunmaktadır (İSGK 7) (Akyiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği, 2013, s. 43) (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 15).

İSGK 7 maddesine göre; İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir (Balkır, 2012, s. 26):

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir.[3] Ancak, Bakanlar Kurulu

[3] İşyerlerinin tehlike sınıfı 26.12.2012-28509 sayılı RG. yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre tespit edilmektedir.

ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

Gerek'e göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki küçük işletmelere kamu kurum ve kuruluşu değilse Bakanlıkça iş sağlığı ve güvenliği masrafları için destek sağlanabilmesi ancak bakanlığın çok ciddi miktarlarda kaynak ayırması ile mümkün olabilecektir. Ayrıca Bakanlar Kurulu bu destekten az tehlikeli sınıftaki küçük işletmelerin de yararlanabilmesine karar verebileceği için böyle bir durumda takdir ölçüleri açık ve objektif olmazsa, haksızlıklar ortaya çıkabilecektir (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 17).

Bu konudaki ikincil mevzuat olan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin nasıl tespit edileceği açıklanmaktadır. Buna göre; ondan az çalışanı bulunan işverenlere sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri işyerinin tehlike sınıfı ve Kuruma bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı tespit edilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6'sıdır. Sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin tutarı, bu yüzdelerin aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması suretiyle tespit edilecektir.

Başvuru ve desteğin ödenme şekli de ilgili yönetmeliğin 6. Maddesinde düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü sözleşme yapan ve ödeme kapsamında olan işyerlerinin tespit edilmesini sağlamak amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna İSG-KATİP'e erişim yetkisi sağlar. SGK, kapsama giren işverenlere sağlanan hizmetin bedelini, üçer aylık dönemler halinde hesaplar. Dönem sonundaki tutarları takip eden ikinci ayın sonunda işverene öder. SGK'ya yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcun bulunması halinde, destek tutarları bu borca mahsup edilir. Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanmak için başvuru yapılır. Yapılacak başvuru ve ödeme ile ilgili uygulamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlığın uygun görüşü doğrultusunda SGK tarafından belirlenir.

4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin desteklenmesine ilişkin bir hüküm düzenlenmemiş olup söz konusu hüküm ilk kez 6331 Sayılı Yasa ile mevzuatımıza girmiştir.

2.3.2.3. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yükümlülükleri

6331 Sayılı Kanunun 4. maddesinde risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak işverene bir yükümlülük olarak yüklenmiştir. Risk değerlendirmesinin tanımı da 3. maddede yapılmıştır. Buna göre risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları kapsamaktadır.

Risk değerlendirmesine dayalı önleyici yaklaşım, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ve buna dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bu anlamda 4857 Sayılı İş Kanunu bir dönüm noktası olmuştur. Avrupa Birliği'nin İSG alanındaki normlarına uygun "önleyici yaklaşım" benimsenerek, işyeri düzeyinde alınması gereken tedbirlere öncelik veren, risk değerlendirmesine dayalı yaklaşım Türk Çalışma Mevzuatına aktarılmaya çalışılmıştır (Yılmaz, 2013, s. 45).

Risklerin değerlendirilmesinde temel amaç, çalışanların sağlığının korunması ve güvenliklerinin sağlanmasıdır. Tehlikeleri ortadan kaldırmak ve bu sayede

çalışanları, işyerinde risklerle karşı karşıya bırakmamak; risk tespit edilen durumlar için gerekli önlemleri derhal almak ve ramak kala olaylar meydana gelse bile, her an, mevcut risklerin bir kazaya yol açabileceğini unutmamak, risk değerlendirme süreci olarak ifade edilebilir(Akpınar, Çakmakkaya, 2014, s.276).

İSG çalışmaları içinde yeni gelişen önleyici yaklaşımın kaynağını oluşturan risk değerlendirmesi, her işyerinin sahip olduğu kendine özel sağlık ve güvenlik koşullarının değerlendirilmesini ve önlemlerin buna göre belirlenmesini sağlamaktadır. Her ne kadar işyerleri çok fazla riske sahip olsa da ve bunların tamamının bilinip tespit edilebilmesi, fark edilebilmesi çok zor olsa da risk değerlendirme çalışmaları, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada çok önemli bir adımdır. 6331 Sayılı Kanunun 10.maddesinde risk değerlendirme sürecine ilişkin hususlar ve işverenin yükümlülükleri belirlenmiştir (Kılkış, 2013, s. 27-28):

a) İşveren risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken özellikle; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunu, kullanılacak iş ekipmanını, kimyasal madde ve ürünlerin seçimini, işyerinin tertip ve düzenini, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu dikkate almak zorundadır. Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.
b) İşveren, risk değerlendirmesi sonucunda, işyerindeki tehlikelerin varlığı veya giderilmesi, doğacak risklerin önlenmesi veya en az düzeye indirilmesi için alınması gereken güvenlik önlemlerini ve kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler. Risk değerlendirmesi, işveren açısından bu anlamda bir yol haritası fonksiyonu görmektedir.
c) Risk değerlendirmesi sonucunda işyerinde uygulanacak İSG önlemleri, işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmalı ve çalışanların mevcut sağlık ve güvenlik düzeyini yükseltecek nitelikte olmalıdır.
d) İşveren, çalışma ortamını ve çalışanların bu ortamda maruz kalabilecekleri riskleri belirlerken gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla da yükümlüdür. Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 78 inci maddesinde işyerlerinde yapılacak risk değerlendirmesiyle ilgili bir yönetmelik çıkarılacağından bahsedilmişti, ancak bu yönetmelik 6331 Sayılı Kanun yayınlanana kadar geçen 9 yıllık süreçte çıkarılamamıştı. İlk kez 6331 Sayılı İSG Kanunu ile risk değerlendirmesinin tanımı, tüm işyerleri için zorunlu olduğu ve temel kuralları açık şekilde belirlenmiştir (Yılmaz, 2013, s. 57). 4857 Sayılı Kanunun 78. maddesine göre çıkartılan çeşitli yönetmeliklerde ise işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünden söz edilmekteydi (Özkılıç, 2005, s. 55-56)

Buna göre işveren;

- İşyerindeki risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi guruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapmakla,
- Risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar vermekle,
- Patlayıcı ortamdan kaynaklanan özel risklerin değerlendirmesini yapmakla,
- Kanserojen ve mutajen maddelere maruziyet riski bulunan işlerde çalışanların, bu maddelere maruziyet şekli, maruziyet miktarı ve maruziyet süresinin belirlenerek risk değerlendirmesi yapmakla,
- İşyerinde tehlikeli kimyasal bulunup bulunmadığını tespit etmek ve tehlikeli kimyasal madde bulunması halinde risk değerlendirmesi yapmakla,
- Asbest tozuna maruziyet riski bulunan çalışmalarda, asbestin türü ve fiziksel özellikleri ile çalışanların maruziyet derecesini dikkate alarak risk değerlendirmesi yapmakla,
- Mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanan risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesini yapmakla,
- Bireysel risk faktörlerini belirlemekle,
- Gürültüden kaynaklanan risklerin belirlenmesi ve değerlendirmesini yapmakla yükümlü olduğu düzenlenmekteydi.

İşverene risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü, AB'nin 89/391 EEC sayılı Direktifi ve ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesine paralel olarak getirilmiştir. İptal edilen İSG Yönetmeliği'nde sadece risk değerlendirmesi

yapılmasından söz edilirken, 6331 Sayılı Yasa ve buna dayanarak çıkarılan yönetmeliklerde risk değerlendirmesinin nasıl ve hangi esaslara göre yapılacağına ilişkin daha somut düzenlemeler getirilmiştir (Kılkış, 2013, s. 28).

6331 Sayılı Yasanın 30. maddesine dayanılarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 29 Aralık 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesine göre risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. Yönetmelikte ayrıca risk değerlendirmesinin işveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Ancak işveren, ihtiyaç duyulduğunda işyeri dışından hizmet alınması yoluna da gidebilecektir. (Alpagut, 2014, s. 34). İşverenin, risk değerlendirme hizmetini dışarıdan aldığı hallerde, hizmet alınan kişi ya da kuruluşlardaki değişiklik sonrasında değerlendirmenin yenilenmesi sağlanması gereklidir (Akın, 2012, s. 39).

6331 Sayılı Kanunun 25. maddesinde, 4857 Sayılı Kanunda bulunmayan bir hükme yer verilmiştir. Buna göre çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (Demir, 2014, s. 201).

2.3.2.4. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardımla İlgili Yükümlülükleri

6331 Sayılı Kanunun 11. maddesine göre işveren;

a) 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.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) 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 eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

İşverenin acil durum, yangın ve ilk yardıma ilişkin yükümlülükleri ilk kez 6331 Sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Ancak kanun hangi durumların acil durum sayılacağını açıklamamış, işyerinin çalışma ortamı, işyerinde kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartları dikkate alınarak meydana gelebilecek acil durumların belirlenebileceği belirtilerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleme yetkisinin işverene ait olduğu vurgulanarak, işverenin önleyici ve sınırlandırıcı önlemler alması gerekliliğine işaret edilmiştir (Ertürk, 2012, s. 18). Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

Bu madde ile işverenlere işyerlerinde meydana gelen yangın, afet, maden kazaları, gibi istenmeyen olaylardan kaynaklanan zararların en aza indirilmesi açısından yapısal düzenleme yapma zorunluluğu getirilerek bu gibi istenmeyen durumlara anında müdahale ve bu gibi durumlarla mücadele yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır (Karakoç, 2014, s. 171).

18 Haziran 2013 tarihli ve 28681 sayılı Resmi Gazetede "İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. Yönetmelikte acil durum ve acil durum planı tanımlanmıştır. Buna göre acil durum ve acil durum planı şu şekilde tanımlanabilir;

> Acil Durum: İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylardır.
>
> Acil Durum Planı: İşyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dahil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı plandır.

İlgili yönetmelik, İşverenin acil durumlara ilişkin yükümlülüklerini de şu şekilde düzenlemiştir:

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirlemek,

b) Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak,

c)Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak,

ç) Acil durum planlarını hazırlamak ve tatbikatların yapılmasını sağlamak,

d)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 eğitimli yeterli sayıda çalışanı görevlendirmek ve her zaman hazır bulunmalarını sağlamak.

e) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmak,

f) Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak,

g) Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirmek.

Çalışanların da acil durumlarla ilgili yükümlülükleri şunlardır;

a) Acil durum planında belirtilen hususlar dahilinde alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlere uymak.

b) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda kendileri ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek acil durum ile karşılaştıklarında; hemen en yakın amirine, acil durumla ilgili görevlendirilen sorumluya veya çalışan temsilcisine haber vermek.

c) Acil durumun giderilmesi için, işveren ile işyeri dışındaki ilgili kuruluşlardan olay yerine intikal eden ekiplerin talimatlarına uymak.

ç) Acil durumlar sırasında kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye düşürmeyecek şekilde davranmak.

2.3.2.5. Tahliye Yükümlülüğü

İlk kez 6331 Sayılı Yasa ile düzenlenen 12. maddeye göre; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda yapılacaklar şunlardır (Kılkış, 2013, s. 28);

● İşveren, hazırlanan acil durum planları hakkında çalışanları bilgilendirerek tehlike durumunda güvenli bir yere gidebilmelerini sağlamalıdır ve bu konuda çalışanlara gerekli talimatları vermelidir. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemeyecektir. Bu hükümde dikkat çeken husus, "zorunlu olmadıkça" ifadesine yer verilmiş olmasıdır. Zira anılan ifade nedeniyle hükümden, zorunlu olduğu takdirde çalışanların tehlikeli bölgede çalıştırılabileceği sonucu çıkmaktadır. Ancak yaşam ve vücut bütünlüğü hakkının koruma altına alındığı bir kanunda, ciddi, yakın ve önlenemez tehlikeyle karşı karşıya kalan işverenin hangi zorunluluk halinde çalışanlarından bu bölgede çalışmayı talep edebileceğine örnek bulmak güçlük arz etmektedir. Zira herhangi bir işletmesel menfaatin, çalışanların yaşam ve beden bütünlüğü hakkından daha üstün tutulması mümkün değildir. Bu nedenle anılan hükümdeki "zorunlu olmadıkça" ifadesinin uygulamaya geçirilmesi mümkün olmadığı gibi madde metninden çıkarılması uygun olacaktır (Baycık, 2013, s. 122).

● İşveren çalışanların, kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde olaya müdahale edebilmelerine olanak sağlayıcı yol, yöntem ve yetkileri duyurmalıdır. Böyle bir durumda, ihmal ve dikkatsiz davranışları olmadıkça çalışanlar, yaptıkları müdahaleden sorumlu tutulmayacaklardır.

Maddenin 2. bendinde, işverenin, 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 sağlayacağı hüküm altına alınmış ve "Böyle bir durumda çalışanlar ihmal ve dikkatsiz davranışları

olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamazlar.” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Yapılan bu düzenleme, çok büyük tehlikeler taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanı, öncelikle insanların yaşamını ve sağlığını ilgilendiren bir alandır. Bu nedenle, uzman olmayan kişilerce müdahalelerde bulunulmasına imkân tanımak, üstelik bu kişileri bir de bundan sorumlu tutmamak, hayatın olağan akışına ters olduğu gibi hukuk mantığına da ters düşmektedir. Kaldı ki, burada çalışanın müdahalesinden dolayı bir zarar doğması halinde, eğer çalışanın ihmali ve dikkatsiz davranışı ispat edilemez ise, çalışan sorumlu tutulmamakta, ama doğan zarardan işverenin sorumluluğu devam etmektedir. Bu durum, hakkaniyete uygun değildir (Aktekin, 2012, s. 100).

Karşıt görüşe göre; ihmal veya dikkatsizlik hafif kusuru ifade eden kavramlardır. Dolayısıyla, ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikeyi işverene haber veremeyen ve bu konuda gerekli donanıma sahip personel acil durum ekibinde görevli olmasa dahi bu duruma müdahale edecek, ancak yapmış olduğu bir ihmal veya dikkatsizlik sonucu oluşacak zarardan sorumlu tutulacaktır. Bunun Türk Borçlar Kanununun 400. maddesiyle birlikte değerlendirilmesi ve çalışanların meydana gelen zarardan hafif kusurlarının varlığı halinde sorumlu tutulmamaları gerekmektedir. Söz konusu hüküm ile TBK’nun 400. maddesi arasında çatışma olduğu açıktır (Baycık, 2013, s. 123).

Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

2.3.2.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

6331 Sayılı Kanun’ un 14 üncü maddesinde, iş kazalarının kayıt ve bildirimi ile ilgili yükümlülük belirlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun 77 inci maddesi ile düzenlenen “iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğü’ne bildirim yükümü” ve ayrıca 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesi uyarınca “en geç üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirim yükümü” şeklindeki farklı düzenlemeler ortadan kaldırılmış ve üç iş günü içinde SGK’na bildirim yükümü benimsenmiştir. Ayrıca, işveren işyerinde meydana gelen

bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, kaza sonrası gerekli incelemeleri yapmak ve meydana gelen kazaların raporlarını tutmakla yükümlü tutulmuştur (Yılmaz, 2013, s. 59) (Demirdizen, 2012, s. 237).

14. madde hükmüne göre, işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimine ilişkin yükümlülükleri şunlardır;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemek,

b) 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 düzenlemek.

Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

Maddenin gerekçesine göre işverenler, iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenleri konusunda inceleme yapacaklar, iyileştirilmesi gerekli olan öncelikler konusunda rapor düzenleyeceklerdir. Bu sayede meydana gelen iş kazalarının veya ortaya çıkan meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanların kurallara uymadaki ihmallerinden mi kaynaklandığının tespiti yapılabilecek ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması sağlanmış olacaktır (Güleşçi, 2014, s. 163). İşverenin ramak kala olayları da kayıt altına alarak rapor tutması 6331 Sayılı Kanunun getirdiği yeniliklerden bir tanesidir (Caniklioğlu, 2012, s. 62).

Ertürk'e göre, bu madde son derece muğlak ve soyuttur. Olayların işyeri veya çalışan üzerinde zarar uğratma potansiyeline sahip olduklarını incelemek yükümlülüğünün somutlaştırılmadan işverene bırakılmış olması, yerinde olmamıştır. Bu işveren açısından çok geniş bir yükümlülüğü ifade etmektedir. İşverenler açısından işyerinde çalışanı, işyerini ve iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları araştırmaya yönelik ne gibi çalışmaların yapılması gerektiği açık değildir (Ertürk, 2012, s. 19). Gerek'e göre de bu tip olaylarda işverenlerce rapor tutma görevlerinin ne ölçüde yerine getirileceği çok kuşkuludur. Gerçekleşmiş kazalarla ilgili düzenli raporlar istenilen şekilde hazırlanamazken, potansiyel tehlikeler ile

rapor hazırlanmasını beklemek, gerçekçi görünmemektedir (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 17).

İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunması gereken sürelerde hükümde düzenlenmiştir. Buna göre;

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK bildirmekle yükümlüdür.

Bu hükme göre iş kazası ve meslek hastalığı durumunda tüm çalışanların bildirimini işveren yapmak zorundadır. Bir başka deyişle işveren bildirim yükümlüsüdür. İşverenin sadece SGK'ya bildirim yapması ile hem 6331 Sayılı Kanunun gereği hem de 5510 Sayılı Kanunun gereği yerine getirilmiş olacaktır. Bunun yanında kolluk kuvvetlerine bildirim yapma şartının kaldırılmış olması dikkat çekicidir. Özellikle ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarında kolluk kuvvetlerine bildirim önem taşımaktadır (Güleşçi, 2014, s. 164-165). Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

6331 Sayılı Kanun, işverenden başka işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucularına da iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü yüklemiştir. Bu kanunla düzenlenen hükme göre özel veya kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşlarına da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. 15. maddeye göre, İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir (Güleşçi, 2014, s. 165). İş kazası ve meslek hastalıklarını hem işveren hem de sağlık hizmeti sunucuları bildirmek zorunda olduklarından böylelikle iki yönlü bilgi akışı sağlanacak bunun sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı ve boyutu ile ilgili daha doğru ve sağlıklı veriler elde edilebilecektir (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 13).

Bu bildirim, iş kazası ve meslek hastalığından dolayı işverenin sorumluluğunu etkilemenin yanında, iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlıklı bir biçimde tutulabilmesi ve bunun sonucunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik daha etkin politikalar geliştirilebilmesi bakımından da oldukça önemlidir (Baloğlu, 2013, s. 110).

2.3.2.7. Sağlık Gözetimi İle İlgili Yükümlülüğü

Sağlık gözetimi kavramı, işçinin sağlık durumunu ve bunun çalışma ortamı ile ilişkisinin irdelenmesi ve izlenmesi anlamındadır. İnsan odaklıdır. İşyeri sağlık hizmetleri kapsamında değerlendirilen "sağlık gözetimi", muayene edilen işçinin sağlık durumu hakkında bilgi verdiği gibi, çalışılan işyerinin koşulları hakkında da fikir verir. Hiç kuşkusuz, işyeri hekimince yapılan genel sağlık muayenesi, işçinin sağlığı konusunda önemli bir ipucudur. Özellikle bulaşıcı hastalıklar ve meslek hastalıkları yönünden yapılacak ileri incelemeler de (akciğer filmi çekilmesi, odyometri testi vb) işçinin sağlık durumunu tüm boyutları ile ortaya koymaya yardımcı olur. Bu sağlık işlemlerinin, işe girişte mutlaka yapılması ve yakın aralarla tekrarlanması gerekir. Çünkü "işçinin işe uygunluğunun" sürüp sürmediğini anlamak kadar, bir hastalığının erken aşamada yakalanması bakımından da periyodik muayeneler çok önemlidir (Fişek A. G., Yeni Dönemde 6331 s.k.sonrası Değerlendirmeler).

6331 Sayılı Kanunun 15 inci maddesinde işyerlerinde çalışanların sağlık gözetimiyle ilgili yapılması gereken çalışmalar düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır. İşveren şu hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla. Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

Ayrıca işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe

başlatamayacaktır. Bu yükümlülüğe uymayan işveren idari para cezası ile cezalandırılır. 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. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulacaktır.

4857 Sayılı Kanunda sağlık gözetimi 86. ve 87. maddelerde düzenlenmişti. 86. maddeye göre; ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz. İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir. 87. madde de göre ise; ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını doldurunca kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz. Belirtilen hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yukarıda da görüldüğü gibi işverenlerin çalışanların sağlığını koruma açısından sorumlulukları 6331 Sayılı Yasada daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 13). Ancak

işverenlerin iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedenleri ile tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerinde çalışanların talep etmeleri halinde sağlık muayenesi yaptırma yükümlülüğü yerinde olmamıştır. Çünkü işverenin özellikle tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, sık sık rapor kullanan bir çalışanın bulunması halinde bu çalışanın talebi ile bu kimseyi tekrar sağlık muayenesine tabi tutmak zorunda bırakılması isabetli değildir (Ertürk, 2012, s.20). Bu konudaki karşıt görüşe göre ise, esasen bu gibi durumlarda çalışanların talebi olmasa da sağlık gözetimine tabi tutulmaları gereklidir. Madde de bu yönde yapılacak değişiklik çok yararlı olacaktır (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 14). Ayrıca maddede belirtilen "hakem hastane" kavramı da yabancı ve yerinde olmayan bir kavramdır. Tanımlar bölümünde bu kavramın tanımı yapılmamıştır. Ayrıca bu kurumlarca verilen kararların kesin olması kararlara karşı yargı yolunun kapatılması isabetli değildir (Ertürk, 2012, s. 20).

2.3.2.8. Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi için işverenin hangi konularda kimlere bilgi verme yükümlülüğünün bulunduğu Kanunun 16. maddesinde belirtilmektedir. İşveren, çalışanları, çalışan temsilcilerini ve başka işyerinden kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerini; işyerinde karşılaşılabilecek riskler ve alınan önlemler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afet, tahliye gibi işlerde görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. İşveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm çalışanları, mevcut tehlikeler ile doğacak risklere karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında derhal bilgilendirmelidir. İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin risk değerlendirmesi, koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, kayıtlar, raporlar gibi İSG çalışmaları ile ilgili tüm bilgilere ulaşmalarını sağlamalıdır. Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

Gerekçede, bilgilendirme yükümlülüğünün getirilmesindeki amacın, çalışanların kendi hayatlarına değer verme olgusunu geliştirerek güvenlik kültürünün oluşturulması olduğu ifade edilmektedir (Kılkış, 2013, s. 29).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 tarih 21-365/369 sayılı kararında işçiyi iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmeyen işvereni denetim görevini de belirtmek suretiyle iş kazasının oluşumundan sorumlu tutmuştur. Yüksek mahkemeye göre işçiye çalışılan ortam nedeniyle oluşan tehlikeler konusunda yeterince bilgi verilmemesi işveren açısından kusur oluşturmaktadır (Süzek, 2012, s. 867) (Akın, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri, 2006, s. 149-158).

Çalışanların iş koşulları hakkında işverence bilgilendirilmeleri, işyeri düzeyinde uygulanan bir bilgi verme ve danışma müessesesidir (Yiğit Y. , 2009, s. 81). Madde gerekçesine göre; Bilgiyi verenler, verdikleri bilginin anlaşılabilir olmasını sağlamak durumundadır. Bilgilendirme, açık ve net olmalıdır. Bilgilendirme, yazılı olabileceği gibi bilgilendirmede sözlü anlatımlar, görseller, video sunumları da iyi sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Gerek'e göre, bu madde de düzenlenen işverenin, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların, maddede belirtilen bilgileri almalarını sağlamak için, bunların işverenlerine (devreden işverenler) gerekli bilgileri vermesi gerektiği ilişkin hüküm isabetli olmamıştır. Çünkü her işyeri kendi özellikleri nedeniyle az çok farklılık göstereceğine göre, dolaylı bilgilendirme yerine, devralan işverenlerin, yeni gelen çalışanlara (devraldıkları çalışanlara) bizzat kendilerinin doğrudan doğruya gerekli bilgileri vermeleri hem daha kolay hem de daha etkili olabilir. Bunun yanında bilgilendirme olmaksızın eğitim yapılamayacağı düşünülürse 16. ve 17. maddeler, birlikte "çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi" başlığı altında daha sistematik olarak düzenlenebilirdi. (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 17).

Herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğu belirlenirken, işverenin işçiye bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği dikkate alınacaktır. İşçinin bilgilendirilmemesi kusur oluşturacağından, bilgi verme yükümlülüklerinin yazılı olarak belgelenmesi, gerekli olduğunda tekrarlanması çok önem taşımaktadır. Başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar kapsamında; öncelikle eser sözleşmesi ile çalışan müteahhit işçileri veya kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenler yer alabilecektir. Dolayısıyla, işveren kendi çalışan ve temsilcilerine bilgi verirken, aynı zamanda

örneğin işyerindeki asansörün bakımını yapmak, çatıyı onarmak için gelen çalışanlara da kendi işyerinden kaynaklanan riskler önlemler vd. konularda bilgi almasını sağlamak için bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermek zorundadır. Bu noktada, işyerlerine gelecek çalışanlar için bu bilgilerin hazırlanarak işverenlerine imza karşılığı verilmesi ilerideki olası sorumluluğun önüne geçilmesi bakımından önem taşımaktadır (Alpagut, 2014, s. 41).

4857 Sayılı Kanunun 77/2 maddesinde de işçilerin bilgilendirilmesinden söz edilmekteydi. Bu maddeye göre işveren, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekle yükümlüydü (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 969). Görüldüğü gibi çalışanların bilgilendirilmesi 6331 Sayılı Yasada daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ve işverenin bu konudaki yükümlülükleri arttırılmıştır (Demir, 2014, s. 206). 6331 Sayılı Yasada sadece çalışanların bilgilendirilmesi değil çalışan temsilcilerinin, destek elemanlarının, başka işyerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerinin de bilgilendirilmesinden söz edilmektedir.

2.3.2.9. Çalışanları Eğitme Yükümlülüğü

2.3.2.9.1. Çalışanları Eğitme Yükümlülüğünün Önemi

Çalışanlarda güvenlik kültürünün ve önleme bilincinin oluşturulmasında önemli bir uygulama basamağını oluşturan İSG eğitimlerine ilişkin yükümlülük kanunun 17.maddesinde düzenlenmiştir. İşveren, işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması durumunda çalışanlarının veya geçici iş ilişkisi ile işyerine gelen çalışanın İSG eğitimleri almalarını sağlamakla yükümlüdür. Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilmelidir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldıklarına dair belgelerini kontrol etmekle yükümlüdür. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işe ara veren çalışana işe başlamadan önce ilgili kaza veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ilave eğitim verilmelidir. Ayrıca herhangi bir nedenle altı aydan fazla işten uzak kalan çalışanların işe başlamadan önce bilgi yenileme eğitimi almaları sağlanmalıdır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve

talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamayacaktır. İSG eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacak, eğitim süresi çalışma süresinden sayılacak ve bu süreler haftalık çalışma süresini aştığı takdirde fazla mesai olarak ücretlendirilecektir (Kılkış, 2013, s. 29-30). Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

Çalışanların iş sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak hem insani, hem toplumsal hem de yasal bir sorumluluktur. Kazaların çoğu çalışanların güvensiz ve eğitimsiz hareketlerinden meydana gelmekte; disiplinsizlik, eğitimsizlik, talimatlara aykırı davranışlar ve iş güvenliği konularında bilinçsizlik gerçekten iş kazaları ve meslek hastalıklarının en önde gelen nedenlerinden olmaktadır (Ünalan, 2006, s. 19-20). Çalışanların eğitimi işverenin en önemli yükümlülüklerinden birisidir (Ertürk, 2012, s. 21). Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde önceliklidir. Çünkü gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için iş güvenliği bilincinin oluşması şarttır (Süzek, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, 2005, s. 611) (Dursun, 2012, s. 31 vd.). Madde gerekçesine göre; çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkılarını arttırmanın en etkili yolu eğitimdir. Eğitimin amacı, çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesiyle birlikte güvenlik kültürünün oluşturulması olarak açıklanmıştır. Hedefi ise, çalışanlarda davranış değişikliği yaratmaktır. İşverenler tarafından verilecek bu eğitimler, sadece bilgi aktarmak amacına yönelik olmamalı çalışanların yaptıkları iş ile ilgili davranışlarında olumlu yönde tavır sergilerken, çalışanların uygun davranış şekilleri meydana getirmesini sağlamalıdır (Karakoç, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü, 2013, s. 277) (Ofluoğlu, Buzkan, Pulat, 2012, s.119). İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kalıcı çözüme ulaşabilmek için güvenli davranmanın bir yaşam tarzı olarak benimsenmesi gerekmektedir (Sipahi, 2006, s. 27). Eğitimin yükümlülüğünün yerine getirilmesinde çalışanların eğitimi, sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin teorik bilgilerin verilmesi değil, uygulamalı olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılmasıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 tarih E.2004/21-365, K.2004/369 ve 10.HD, 30.03.2011 tarih E.2009/15877, K.2011/4532 sayılı kararlarında da İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sadece mevzuat hükümlerini içeren bilgilerin kendilerine

verilmesi şeklinde değil, bu bilgilerin aktarımı öneminin kavratılması ile sağlanabileceği, eğitimden sonraki aşamanın ise işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesi olduğu belirtilmektedir (Demir, 2014, s. 209).

Çalışanların eğitimi konusunda 6331 Sayılı Kanun eğitim faaliyetlerinin göstermelik olmaktan çıkarılıp gerçekten yararlı olmasını sağlamak üzere ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 14). Ayrıca 4857 sayılı kanunun 85. maddesinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar bakımından mesleki eğitim zorunluluğu getirilmişken, 6331 Sayılı Yasa da tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işler bakımından mesleki eğitim zorunluluğu öngörülmüştür. Bunların yanında 6331 Sayılı Kanun, 4857'den farklı olarak işyerine çalışmak üzere bir başka işveren işçisi geldiğinde, bu kişilerin işyeri riskleri ile ilgili eğitim aldıklarına dair belge olmaksızın işe başlatılmamasını düzenlemiştir. (Alpagut, 2014, s. 42). 4857 Sayılı Yasa döneminde çıkarılan eğitimle ilgili "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"e baktığımızda yönetmelikte bilgilendirme ve eğitim ayrımı yapılmaksızın bir düzenleme yapıldığı bu nedenle konuların iç içe geçmiş olarak yerleştirildiği görülmektedir. Dikkat çeken diğer bir konu da, eğitimle ilgili yönetmelikte AB müktesebatının uyumlaştırılması kapsamında çıkarılan İSG Çerçeve ve Yavru direktiflerinin hemen hepsinde özel yer verilen ve ayrı ayrı düzenlenen eğitim ve bilgilendirme konularına yer verilmemiş ya da atıf yapılmamış olmasıdır (Ekemen, 2006, s. 17). 6331 Sayılı Kanuna dayanarak çıkarılan yönetmelikte ise eğitim konuları genel konular, sağlık konuları ve teknik konular olmak üzere başlıklar halinde ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Gerekçeye göre; verilen eğitimler, amaca ve hedefe yönelik olmalı, çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarında olumlu değişikliğe neden olabilmeli ve uygun davranış sergilemesini sağlamalıdır. Eğitimler, beklenen faydanın sağlanabilmesi için çalışanların seviyesine uygun, açık, net ve anlaşılabilir olmalıdır.

Eğitim, işyeri koşullarının ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesinin bir aracı olarak önemsenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği kurumları ve laboratuvarları, çalışma enstitüleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim, teknik destek ya da araştırma faaliyetleri yürütecek diğer kurumlar geliştirilmeli ve desteklenmelidir. İş sağlığı ve

güvenliği programları, devlet, işveren ve işçi kuruluşlarının, araştırma kurumlarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi çalışmalarında yer alan diğer grupların farklı gereksinimlerini göz önüne alarak, bilgi toplanmasına, analizine ve yaygınlaştırılmasına özel önem vermelidir. Eğitimin her aşamasında iş sağlığı ve güvenliğinin önemi dikkate alınarak, gerekli teknik ve tıbbi bilgiler aktarılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi bütün çalışanların gereksinimlerini karşılamalı, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun biçimde verilmelidir. Eğitim; sağlıklı ve güvenli bir işyeri açısından vazgeçilmez olup, yıllardır sağlık ve güvenlik yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim tek başına, bir konu olarak ele alınmamalı, genel iş eğitiminin ayrılmaz bir bileşeni olarak görülmeli ve gündelik iş süreçlerine dâhil edilmelidir (Güven, 2006, s. 4-5).

2.3.2.9.2. Eğitilecek Çalışanların Kapsamı ve Eğitim Konuları

İşverenin eğitim verme yükümlülüğü öncelikle iş sözleşmesi ile kendine bağlı olan çalışanlarına karşıdır. Çalışanların ne tür iş sözleşmesi ile çalıştıklarının bir önemi yoktur. Bunun yanı sıra işverenin geçici (ödünç) iş ilişkisi ile çalıştırılan çalışanlara karşı da eğitim yükümlülüğü bulunmaktadır. Burada çalışanın, sözleşme ile üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmesi ve geçici iş ilişkisi kurduğu işverenden çalışma talimatları alması sebebiyle sorumluluk geçici iş ilişkisi kurulan işverendedir. İşyerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine çalışanlar kadar çırak ve stajyerlerin de maruz kalabileceği göz önüne işverenin eğitim yükümlülüğü, işyerindeki çırak ve stajyerleri de kapsamaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur (Kılkış, Demir, 2012, s.34) (Demir, 2014, s. 207).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre yapılmaktadır. Yönetmelik hükümlerine göre, İşverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri şunlardır;

a) Programların hazırlanması ve uygulanması,
b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi,
c) Çalışanların bu programlara katılmasının sağlanması,

ç) Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesidir.

İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.
b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.
c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar, meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma gibi konularda olmak üzere işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından veya işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından verilebilecektir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitimleri ise, “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” hükümlerine göre yapılır. Yönetmelikte hangi ağır ve tehlikeli işlerde işe başlamadan önce mesleki eğitim alma zorunluluğunun bulunduğu açıklanmaktadır.

2.3.2.10. Çalışanların Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

Uluslararası düzenlemelerde önemle üzerinde durulan ve ülkemiz tarafından kabul edilen 155 sayılı ILO sözleşmesiyle sağlanacağı taahhüt edilen, çalışanların, çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının çalışmalara katılımlarının sağlanması hükmünün 6331'de düzenlendiği gözlenmektedir. İlgili hüküm, çalışanların deneyimlerinden ve görüşlerinden yararlanılmasını, işyerinde alınan önlemlerin çalışanlarca daha kolay benimsenmesini ve uygulanmasını sağlayacağı için olumlu bir düzenlemedir (Kılkış, 2013, s. 30);

- İşveren, çalışanların veya çalışan/sendika temsilcilerinin; İSG konularındaki görüşmelere katılma, görüş bildirme ve teklifte bulunmalarını sağlamakla, yeni teknolojilerin uygulanması, koruyucu ekipmanların seçimi, çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe etkisi konularında da görüşlerini almakla yükümlüdür.
- İşveren; çalışanların bilgilendirilmesi, eğitimlerin planlanması, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilecek kişilerin belirlenmesinde destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin görüşlerini almak zorundadır.

Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

İşveren, işyerinde İSG önlemlerinin yetersiz olması veya denetim sırasında, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin yetkili makama başvurmaları nedeniyle haklarında herhangi bir kısıtlama yapamaz. Hakların kısıtlanamayacağı ifadesi ile kanunun neyi kastettiği açık değildir. Ancak, iş sözleşmesinin feshi de dahil olmak üzere ücrette indirim gibi hususların bu kapsamda yer aldığı söylenebilir (Alpagut, 2014, s. 43).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sürecine çalışan temsilcileri ve çalışanların katılımı ayrıca çalışanların görüşlerinin alınması 6331 Sayılı Kanununun 4857 Sayılı Kanundan ayrılan en önemli farklılıklarından biridir. Daha önce işveren tarafından tek taraflı olarak yerine getirilen bu görevler çalışanlar, çalışan temsilcileri ve destek elemanları ile birlikte yerine getirilmek zorundadır. Bu nedenle, tüm bu konulardaki yükümlülüklerini yerine getirdiğini ispatlamak için, işverenin bu süreçleri yazılı hale getirmesi, görüşüne başvurulan kişilerin imzalarını alması

çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünde kolaylık sağlayacaktır (Demir, 2014, s. 206).

Madde gerekçesine göre; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmaların en önemli aktörlerden birisi, aynı zamanda bu çalışmaların büyük ölçüde uygulayıcısı olan çalışanlar tarafından alınan tedbirlerin benimsenmesi ve sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu sayede çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularındaki çalışmalara ve yönetime katılma hakkı getirilmiş olacaktır. Özet olarak, maddeyle getirilen yükümlülüklerle çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri konusunda fikirlerini beyan etme fırsatının yanında işveren tarafından uygulanacak olan önleyici tedbirlerin iyileştirilmesi için öneride bulunmalarının sağlanması amaçlanmıştır.

2.3.2.11. Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanı Görevlendirme Yükümlülüğü

Kanunun 20. maddesinde çalışan temsilcisinin görevlendirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Kılkış, 2013, s. 30)

- İşveren, işyerindeki riskleri ve çalışan sayısını göz önünde bulundurarak, çalışanlar arasında yapılacak seçim/atama yolu ile çalışanları temsil etmeye yetkili belli sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.
- Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya risklerin azaltılması konusunda işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.
- İşveren, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli olanakları sağlayacağı gibi, görevlerini yürütmeleri nedeniyle haklarında her hangi bir kısıtlama yapamaz.
- İşyerinde yetkili sendika bulunması durumunda, işyeri sendika temsilcileri aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak görev yaparlar.

Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

6331 Sayılı Kanunun yeniden düzenlediği ve şekillendirdiği alanlardan birini de "çalışan temsilcisi" uygulaması oluşturmaktadır (6331, Md. 3, 13, 20). Mevzuatta daha evvel 4857 Sayılı İş Kanunu (4857, Md. 18, 29, 38, 52, 55), mülga 2821 sayılı

Sendikalar Kanunu (2821, Md. 10, 24, 30, 34, 35) ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (6356, Md. 24, 27) sağlık ve güvenlik konularında yetkili "sendika temsilcisi", "sendika baş temsilcisi" ve "işçi temsilcisi" kavramları yer alıyor olsa da; gerek seçilme usulü gerekse de yetkileri açısından özel olarak düzenlenmiş bir "çalışan temsilcisi" uygulaması iş hukukumuz açısından yeni ve özellik arz eden bir uygulamadır (Esen, 2013, s. 263).

6331 Sayılı Kanun tanımlar kısmında çalışan temsilcisini şu şekilde tanımlamıştır; İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışandır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere çalışan temsilcisi işçi temsilcisinden farklıdır. Çalışan temsilcisinin görev ve sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin veya benzeri konularla sınırlıdır. Ancak, işçi temsilcisinin daha geniş yetki ve sorumlulukları vardır (Ertürk, 2012, s. 22). Çalışan temsilcisi iş ilişkisinin bağımlı tarafı olan çalışanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetim süreçlerine katılması iş ortamında yönetimin demokratikleştirilmesi açısından önemli bir mekanizmadır. Yasal dayanak olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenmiş olan "çalışan temsilcisi" uygulaması alt mevzuatta 6331 Sayılı Kanuna dayalı olarak çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" ile yer bulmuştur. Söz konusu tebliğ 29.08.2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmış olup, 27.09.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışan temsilcisi uygulaması için temel alt mevzuat metni olan söz konusu bu tebliğle, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esasları açıklığa kavuşturulmuştur (Esen, 2013, s. 263-264).

Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işverenin sorumluluğundadır. Çalışan temsilcisinin, sendika temsilcisinin atanma usulünden farklı olarak öncelikle seçimle belirlenmesi gereklidir. Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarıdan bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Oylamanın gizli yapılması esastır. Çalışan temsilcisinin seçim ile gerçekleştirilemeyeceği iki hal bulunmaktadır: İşyerinde çalışanlar arasından kimsenin istekli olmaması yahut da işyerinde yetkili sendika bulunması. Bu

durumlarda atama yolu ile de çalışan temsilcisi görevlendirilebilir. İşveren, seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilan etmek suretiyle duyurur (Esen, 2013, s. 271). Tebliğ'e göre; Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. Ayrıca çalışan temsilcilerine işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde kurul üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir.

2.3.2.12. İSG Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

2.3.2.12.1. Kurulun Oluşumu ve İşleyişi

Görev, yetkileri ve yapısı bakımından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlemesinde en önemli birim iş sağlığı ve güvenliği kuruludur (Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, 2005, s. 65). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talep ve önerilerini doğrudan işverene iletebildikleri platformlar olarak tanımlanabilir (Baloğlu, 2013, s. 116). İşyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği kurulları kurularak iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bu önlemlerin denetlenmesi konusu çalışanların veriminin artmasında ve dolayısıyla toplumsal refaha katkıda bulunacak önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar (Ayhan, 2003, s. 11).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükmü kısmen korunarak (sanayiden sayılma koşulu kaldırılarak) 6331 Sayılı Kanun'un 22. maddesinde İSG Kurulunun oluşturulma koşulları düzenlenmiştir (Kılkış, 2013, s. 31).

- İşveren, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG Kurulu oluşturmak ve kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlüdür. Kurulun kurulabilmesi için sanayiden sayılan işyerlerinden olma koşulunun kaldırılmasıyla sadece sınai işyerleri değil, sanayi işlerinin dışındaki hizmet sektörü gibi işyerlerinde de, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması söz konusu olacaktır (Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi, 2013, s. 14).

Burada şunu belirtmek gerekir ki, devamlı olarak elliden az işçi çalıştıran bir işyerinde işveren yasal bir yükümlülüğü bulunmamasına rağmen iş

sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmuş ise işveren bu kurulun verdiği kararlara da uymakla yükümlü müdür? İşveren yasal bir yükümlülüğü olmamasına rağmen oluşturduğu kurulu istediği zaman tek taraflı iradesi ile ortadan kaldırabilir mi? Bu sorulara gerek 4857 Sayılı İş Yasası'nda gerekse de 6331 Sayılı Yasada açık bir yanıt bulunmamaktadır. İşverenin yasal zorunluluk olmamasına karşın oluşturduğu kurulun yasadaki yetkilerini kullanabileceğini kabul etmelidir. Ancak işverenin bu kurulu tek taraflı iradesi ile ortadan kaldırabilip kaldıramayacağı çok daha tartışmalı bir durumdur. Burada akla gelebilecek bir durum, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak konusunda yasal bir yükümlülüğü bulunmayan bir işverenin işyerinde bu kurulu oluşturması halinde bu durumun bir işyeri uygulaması olarak kabul edilebilip edilemeyeceğidir. Bunun bir işyeri uygulaması haline geldiği kabul edilecek olursa, işveren tek taraflı iradesi ile bu kurulu ortadan kaldıramayacaktır(Demircioğlu, Kaplan, 2013, s.9).

- Altı aydan uzun süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda ise; tarafların çalışan sayılarına bağlı olarak ayrı ayrı kurul oluşturmaları veya kurul oluşturması gerekmeyen tarafın, diğer tarafın oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten bir temsilci ataması ya da birlikte kurul oluşturmaları hükme bağlanmıştır. Kanun alt işveren ilişkisinin varlığında kurul kurma zorunluluğunu ayrıntılı olarak düzenlemiş durumdadır(Kılıç, Bülbül, 2013, s.17). Madde gerekçesine göre, ülkemizde meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümü alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana gelmektedir. Çoğunlukla bir işyerinde toplam çalışan sayısı elliden fazla olmasına rağmen işin alt işverenlere devredilmiş olması nedeniyle asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı elliden az tutularak kurul teşekkül ettirilmemektedir. İş kazaları bakımından önemli bir yekûn teşkil eden bu işyerlerinde de asıl işveren ve alt işverene birlikte kurul oluşturma mecburiyeti getirilerek bir kontrol mekanizmasının kurulması sağlanmıştır. Bu nedenle söz konusu işyerlerinde kurul oluşturma mecburiyetinin ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir. Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş

sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen yönetimler idari para cezası ile cezalandırılır.

Kurulun teşekkül tarzı ve çalışma usulleri ile ödev ve yetkileri "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" te düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, kurul aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

a) İşveren veya işveren vekili,

b) İş güvenliği uzmanı,

c) İşyeri hekimi,

ç) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,

d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,

e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,

f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekretaryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür.

Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir.

Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir. Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur. Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile ayda bir işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir. Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır. Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir. Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar (Demir, 2014, s. 211-212). Kurulun kurulmaması, kurulup ta ayda bir toplantı yapmaması, toplanıp ta karar defterinin imzalanmaması veya tutanak tutulmaması halinde işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

2.3.2.12.2. Kurulun Görev ve Yetkileri

Yönetmeliğe göre kurulun görev ve yetkileri şunlardır;

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c)İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

ç) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut 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 vermek,

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) İşyerinin 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,

ğ) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde 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.

Kurul üyelerinin kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar.

Yönetmelikte iş sağlığı ve kurullarına yüklenen bu görevler yanında bazı yükümlülüklerde getirilmiştir. Kurullar, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar. Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve

üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar. Burada söz konusu olan, işverenin rakibi durumunda olan kişilerin öğrenmesi halinde haksız rekabet ortamı yaratacak olan ve herkes tarafından bilinmeyip sır niteliğini taşıyan hususların, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyelerince saklanması ve dışarıya açıklanmamasıdır (Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi, 2013, s. 22). Ayrıca kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 869).

6331 Sayılı Kanun, 4857 Sayılı Kanun ile getirilen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarına işverenin uyma mecburiyetini aynen düzenlemiştir (Karakaş, 2007, s. 43). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere bu kurullar danışma kurulu değil, yaptırım gücüyle donatılmış, kararları bağlayıcı kurullardır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarına uymaması idari para cezasını gerektirdiği gibi bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işveren yüzde yüz kusurlu sayılır (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 870). Sadece işverenlere değil, yönetmelikte çalışanlara da sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda kurullarla işbirliği yapmak, kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi vermek zorunluluğu getirilmiştir.

Madde hakkındaki eleştirilere baktığımızda, çalışan sayısının 50'nin altında olduğu durumlarda ve alt işverenlere yaptırılan işlerde iş kazalarının daha çok yaşanması nedeniyle, asıl işverene ve alt işverene birlikte kurul oluşturma zorunluluğunun getirilerek bir kontrol mekanizmasının kurulması ve kurul oluşturma zorunluluğunun bulunmadığı işverenin diğer işverenin kurduğu kurula temsilci göndermesi ve bu şekilde işverenler arasında koordinasyonun sağlanması olumlu bir düzenlemedir (Kılkış, 2013, s. 31) (Alpagut, 2014, s. 40). Ancak bu temsilcinin yetkisinin ne olduğu, kurulun diğer üyeleriyle eşit söz hakkı bulunup bulunmadığı belirsizdir. Sadece izleyici olarak toplantıya katılması söz konusu olursa herhangi bir

etkinliği olmayacaktır. Bunların yanında aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerini bilgilendirir ifadesinin gerçekleşmesi uygulamada kolay olmayacaktır. Hiçbir işveren, başka bir işverenin güvenlik ile ilgili kurul kararları nedeniyle kendi işlerinin ve çalışma hızının, çalışma programının aksamasını kabul etmeyebilecektir (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 18). Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasının altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkileri bakımından aranmasına rağmen, altı aydan kısa süren asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde aranmaması yerinde olmamıştır. Bu ayırımın haklı gerekçesini bulmak çok zordur (Ertürk, 2012, s. 23). Ancak Centel'e göre, alt işverenin de bir işveren olması ve kanunun ilk fıkrası ve ikinci fıkrası beraber değerlendirildiğinde altı aydan kısa süreli alt işveren ilişkilerinde kurul oluşturma zorunluluğunun bulunmaması olağandır. Söz konusu ayırımın yasanın kendi mantığı ile uyumlu olduğu söylenebilir (Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi, 2013, s. 14).

2.3.2.13. Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğü

Kanunun 29. maddesi, Tehlikeli Madde İçeren Büyük Kaza Risklerinin Kontrolüne İlişkin Konsey Direktifi (96/82/EC) gereği, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin işverenlerini, işyerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamakla yükümlü tutmuştur. Maddenin ikinci fıkrasına göre, işveren tarafından hazırlanan güvenlik raporunun içerik ve yeterliliği Bakanlıkça incelendikten sonra ancak işyeri işletmeye açılabilecektir. İSGK' daki ilgili hükme göre, işyerinin büyüklüğü, işin özelliği, tehlike sınıfı gibi bazı kriterlere bağlı olarak İSG yönünden risk taşıyan kimi işyerleri beyan usulüne göre işletme belgesi alamayacaktır. Bu tür işyerlerine güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi hazırlama yükümlülüğü getirilmiştir (Kılkış, 2013, s. 31).

6331 Sayılı Yasa ile ilk kez iş güvenliği mevzuatımıza giren güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi hakkında, 30.12.2013 tarihli "Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik" ve 04.08.2015 tarihli "Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Tebliği" bulunmaktadır.

Yönetmelik, büyük endüstriyel kazayı şu şekilde tanımlamaktadır; Herhangi bir kuruluşun işletilmesi esnasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklanan ve kuruluş içinde veya dışında çevre ve/veya insan sağlığı için anında veya daha sonra ciddi tehlikeye yol açabilen bir veya birden fazla tehlikeli maddenin sebep olduğu büyük bir yayılım, yangın veya patlama olayıdır. Güvenlik raporunda bulunması gereken asgari bilgiler yönetmeliğin eklerinde belirtilmiştir;

Buna göre;

1. Büyük kazaların önlenmesi ile ilgili olarak kuruluşun yönetim sistemi ve organizasyonu hakkında bilgi bulunması gerekir.

2. Kuruluşun çevresi hakkında bilgi aşağıdaki bilgiler yer almalıdır:

2.1. Kuruluşun yerleştiği alan ve çevresinin coğrafi konumu, meteorolojik, jeolojik, hidrografik koşulları ve gerektiğinde geçmişi de dahil olmak üzere kuruluşun tanıtılması,

2.2. Kuruluşun büyük bir kaza tehdidi ortaya koyabilecek olan tesislerinin ve diğer faaliyetlerinin tanımlanması,

2.3. Büyük bir kazanın meydana gelebileceği alanların açıklanması.

3. Tesisin tanıtımı konusunda şu bilgiler bulunmalıdır:

3.1. Önerilen önleyici tedbirlerle birlikte kuruluşun, güvenlik, büyük kaza risk kaynakları ve büyük bir kazanın meydana gelmesine yol açabilecek koşullar bakımından önemli olan kısımlarının ana faaliyetlerine ve ürünlerine ilişkin açıklama,

3.2. Proseslerin, özellikle işletim yöntemlerinin açıklanması,

3.3. Tehlikeli maddelerin tanımlanması,

4. Kaza risklerinin analizi ve önleme yöntemlerinin tanımlanması ise şu şekildedir:

4.1. Muhtemel büyük kaza senaryolarının ve bunların olabilirliğinin veya bunların meydana gelebileceği koşulların, bu senaryolardan her birini tetikleyebilecek olayların, tesis içinde veya dışındaki nedenlerinin bir özeti ile birlikte, detaylı biçimde açıklanması,

4.2. Kuruluştan kaynaklanabilecek büyük kazalardan etkilenmesi muhtemel alanları gösteren haritalar, görüntüler veya uygun olduğu durumda benzer

tanımlamaları içeren, tanımlanmış büyük kazaların sonuçlarının, boyutunun ve şiddetinin değerlendirilmesi,

4.3. Tesislerin güvenliği için kullanılan ekipmana ve teknik parametrelere ilişkin açıklama.

5. Bir kazanın sonuçlarının sınırlandırılması için uygulanacak koruma ve müdahale önlemleri ise şunlardır:

5.1. Büyük kazaların sonuçlarının sınırlandırılması için, tesis içerisinde kurulan ekipmana ilişkin açıklama,

5.2. Uyarı ve müdahale organizasyonu,

5.3. Hareket ettirilebilir dâhili veya harici her türlü kaynağa ilişkin açıklama,

Öğretide, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek daha hacimli işyerleri için "büyük kaza önleme politika belgesi", daha küçük hacimli işyerleri için "güvenlik raporu" isteneceğinin maddede düzenlendiği ancak bu iki belge arasındaki farkların neler olduğunun anlaşılamadığı hususu ile, maddenin ikinci fıkrasında, güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü olan işverenlerin hazırlanan güvenlik raporlarını ancak Bakanlık içerik ve yeterlilik incelemesi yaptıktan sonra işletmeye açabilecekleri ifade edilmiş olmasına rağmen "Büyük kaza önleme politika belgesi" hazırlamak zorunda olan işverenler için böyle bir yükümlülük öngörülmemiş olması da eleştirilmektedir. (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 18).

Büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işveren ile güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

2.4. Çalışanların Yükümlülükleri ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

2.4.1.Çalışanların Yükümlülükleri

İşverenlerin görev ve sorumluluklarının yanında 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO sözleşmesinin 6. maddesi ve Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı direktifinin 13. maddesine paralel olarak, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. Maddesinde çalışanın görev ve sorumlulukları belirlenmiştir(Kökten, Avinç, 2014, s.45).

2.4.1.1.Çalışanların Genel Yükümlülüğü

6331 Sayılı Kanunun 19. maddesinin 1. fıkrasında çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır. Bu yükümlülük ile çalışan sadece kendisi açısından değil, çalışma arkadaşlarının da iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek iş ve eylemlerinden sorumlu tutulmuştur (Kökten, Avinç, 2014, s.46). Nitekim işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işveren açısından haklı bir fesih nedenidir (Senyen-Kaplan, 2014, s. 39).

6331 Sayılı Kanunun 5 inci maddesinde; işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde çalışanlara uygun talimat verme hakkı bulunduğu açıkça düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu zorunluluk, çalışanın işverene olan sadakat ve özen borcundan kaynaklanmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışanın sadakat ve özen borcunun bir gereği olarak iş sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınması gerekmektedir (Baloğlu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi , 2015, s. 18-19) (Senyen-Kaplan, 2014, s. 39).

"Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"in 9. Maddesine göre; çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği"nin 8. Maddesine göre ise, çalışanlar işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyarlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yaparlar ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılırlar.

4857 Sayılı Kanunda çalışanların yükümlülükleri 77. maddede düzenlenmişti. Buna göre işçiler iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. 6331 Sayılı Yasada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğünün içeriği ayrıntılandırılmıştır (Alpagut, 2014, s. 44). Ayrıca Danıştay tarafından 2006 yılında iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13. maddesinde de işçilerin yükümlülüklerinden bahsedilmekteydi. İlgili yönetmelikteki yükümlülüklerin tamamı aynı şekilde 6331 Sayılı Yasada düzenlenmiştir (İren, 2006, s. 92 vd.).

2.4.1.2.Çalışanların İşveren Tarafından Verilen Eğitim ve Talimatlar Doğrultusunda Yükümlülükleri

2.4.1.2.1.Çalışanların İşyerinde Kendilerine Tahsis Edilen Makine, Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanmaları

6331 Sayılı Kanuna göre çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle yükümlüdür.

Çalışanların iş görme ediminin ifası için tahsis edilen makine, araç ve gereçleri özen göstererek usulüne uygun olarak kullanmaları gerekir. TBK m.396/II'ye göre, işçinin işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla işin görülmesi için kendisine tahsis edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. Bu yükümlülük sadakat borcunun bir sonucudur (Senyen-Kaplan, 2014, s. 39).

2.4.1.2.2.Kişisel Koruyucu Donanımı Doğru Kullanmak

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine göre kişisel koruyucu donanım şunlardır (Baloğlu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi , 2015, s. 20-21);

1) Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları,
2) Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı,
3) Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme,
4) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçaları

Madde gerekçesine göre; işyerlerinde kişisel koruyucu donanım kullanımı en son tercih edilen bir durumdur. Mümkün olduğu takdirde toplu koruma önlemlerine öncelik verilmelidir. Ancak kişisel koruyucu donanımının kullanımı zorunlu olduğu durumlarda da işe uygun kişisel koruyucu donanım bulundurmak işverenin görevidir. Çalışanlara, kişisel koruyucu donanım verilmesi halinde işverenlerce bu donanımların doğru kullanımı öğretilmelidir. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe göre; işveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımı kendisi belirlemektedir. Çalışanlar kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı kullanmak ve korumakla yükümlüdür (Senyen-Kaplan, 2014, s. 39).

2.4.1.2.3.İşyerinde Güvenlik Yönünden Ciddi ve Yakın Tehlike İle Karşılaştıklarında İşverene veya Çalışan Temsilcisine Haber Vermek

Çalışanlar, 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 vermekle yükümlüdür. Bu düzenleme, sadakat borcunun kanunda öngörülmüş bir sonucudur (Senyen-Kaplan, 2014, s. 40).

Diğer taraftan işveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut

teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân da sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz (6331md.12/2).

2.4.1.2.4.Tespit Edilen Noksanlıkların Giderilmesi Konusunda İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İşbirliği Yapmak

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılmaktadır(6331 md.24/1). Yapılan denetimler sonucunda, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda birtakım eksikliklerin ya da mevzuata aykırılıkların tespit edilmesi halinde, bunların giderilmesi gerekmektedir. Çalışanlar, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdür (Baloğlu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi , 2015, s. 22).

2.4.1.2.5.Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İşbirliği Yapmak

Çalışanların kendi görev alanlarına giren konularda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.

6331 Sayılı Kanunda yer alan söz konusu düzenlemelerin haricinde, çalışanların işbirliği yükümlülükleriyle ilgili olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de bazı düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya ortak sağlık güvenlik birimlerinin yapacağı çalışmalarda da işbirliği yapar (İSGHY md.8/3-b). Ayrıca, çalışanların işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır(İSGKHY

md.12/2). Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve eğitimlerde aldıkları bilgileri yaptıkları işlerde uygulamak ve talimatlara uymak zorundadır (Baloğlu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi , 2015, s. 22) (Senyen-Kaplan, 2014, s. 41).

2.4.1.3.Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü

6331 Sayılı Yasanın 28. maddesi ile 4857 Sayılı Yasanın 84. maddesine benzer bir düzenleme getirilmiştir. 28. maddeye göre; İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır (6331 md.28/1). Söz konusu yasak, hem çalışan hem de işveren yönüyle geçerlidir (Baloğlu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi , 2015, s. 22-23). Çalışanlar bu yükümlülüğe uymazsa bu durum işveren açısından haklı bir fesih nedenidir (Senyen-Kaplan, 2014, s. 41).

Bununla birlikte, işveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir (6331 md.28/2). Diğer yandan;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler,
b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar,
c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar,

hakkında alkollü içki kullanma yasağı uygulanmamaktadır (6331 md.28/3).

2.4.2.Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 Sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasında, ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru hakkı düzenlenmiştir. Bu başvurunun amacı, ciddi ve yakın tehlikenin mevcudiyetinin ve buna rağmen gerekli önlemlerin alınmadığının tespit edilmesini sağlamaktır. Bu nedenle, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığına rağmen işveren tarafından gerekli

önlemler alınmıyorsa, çalışan bu başvuru hakkını kullanarak durumun tespit edilmesini sağlayabilir (Baycık, 2013, s. 116).

Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldıkları takdirde kurula, kurulun bulunmadığı durumda işverene başvurarak gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilirler. Karar, çalışanın talebi yönünde olduğu takdirde, gerekli önlemler alınana kadar ücreti ve diğer hakları saklı kalmak kaydıyla çalışmaktan kaçınabilecektir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kamu personelinin çalışmadığı bu dönem fiilen çalışılmış sayılacaktır. Talebe rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, iş sözleşmesi ile çalışanlar tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebileceklerdir. Bu itibarla, iş sözleşmesiyle çalışanlar, tabi oldukları kanunların (İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu) hükümlerine uygun şekilde fesih haklarını kullanmak zorundadır. O halde önemli olan anılan kanunlarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda kullanılabilecek bir fesih hakkının düzenlenmiş olmasıdır. Bu açıdan bir değerlendirme yapıldığında, İş Kanununa tabi olanlar bakımından Kanunun 24/II-e bendinde düzenlenen çalışma koşullarının uygulanmaması hükmünün uygulanacağı, bu şekilde işçinin tehlike devam ettiği sürece ve tehlikenin sona ermesini takip eden 6 işgünü içinde derhal fesih hakkını kullanabileceği açıktır. Aynı şekilde, 854 Sayılı Deniz İş Kanuna tabi olan gemi adamları, anılan kanunun 14/II-b bendinde yer alan "İşveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi" hükmüne dayanarak iş sözleşmelerini tehlike devam ettiği sürece ve tehlikenin sona ermesini takip eden 6 işgünü içinde derhal fesih hakkını kullanarak sona erdirebilir. Buna karşılık, 5953 Sayılı Basın İş Kanununda bu yönde bir düzenleme olmadığından, gazeteciler bakımından durumun genel kanun niteliği taşıyan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, Türk Borçlar Kanununun 435. maddesi, hem bu kanuna tabi hem de Basın İş Kanununa tabi işçiler bakımından uygulama alanı bulur. Buna göre, söz konusu işçiler, yakın ve ciddi tehlikenin işverence giderilmediği durumlarda iş sözleşmelerini, sözleşmeye devam kendileri açısından çekilmez hale geldiğinden haklı nedenle derhal feshedebilir. Bu halde TBK'nun 437/1. maddesi uyarınca işçi, işverenden bu nedenle uğramış olduğu zararı talep edebilir. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu iş sözleşmesinin kişisel ve sürekli ilişki

kuran niteliğinden, diğer bir ifadeyle işçiyi gözetme borcundan doğmaktadır. Bu nedenle anılan şekilde önlemlerin alınmaması, sözleşmeye aykırılık olarak nitelendirilmelidir (Baycık, 2013, s. 120). Ayrıca çalışanlar açısından yeni bir hak olan ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda kurula veya işverene başvurmadan güvenli bir yere gitme hakkı maddede düzenlenmiştir. Nitekim kanunun 12. maddesinde de işverene, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda tehlikeli bölgenin nasıl terk edilmesi gerektiğine ilişkin düzenlemeleri yapma ve talimatlar verme yükümlülüğü getirilmiştir (Baycık, 2013, s. 121). İşyerinde iş durdurulmuş ise çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılamayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte düzenlendiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin büyük bir çoğunluğu işveren tarafından belirlenmekte ve kurul başkanlığını da işveren veya işveren vekili yapmaktadır. Bu şekilde oluşturulan Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar almaktadır. Oyların eşitliği halinde ise başkanın, yani işveren ve işveren vekilinin oyu kararı belirlemektedir. Böyle bir yapıda çalışan lehine karar çıkıp çıkmayacağı konusunda tereddütler oluşmakla birlikte, kurulun almış olduğu kararlardan ötürü hukuki, mali ve cezai yönden sorumluluğu bulunmaktadır (Baloğlu, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi, 2015, s. 309).

Diğer taraftan, çalışmaktan kaçınma hakkı sadece iş sağlığı ve güvenliği kurulu ya da işveren kararına bağlı olarak kullanılabilecek bir hak değildir. 4857 Sayılı Kanun döneminde var olan çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışana, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığını kendi sübjektif değerlendirmesine göre takdir hakkı tanımazken, 6331 Sayılı Kanun bu konuda çalışana da takdir hakkı tanımıştır (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 974). Buna göre çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işveren ya da iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararı olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gitme hakkına sahiptir.

Bununla birlikte, çalışanın tek başına ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu yönünde tespitte bulunması her zaman kolay olmayabilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu ya da işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermemesi halinde, çalışanın başvurusu üzerine iş müfettişi de işyerinde gerekli incelemeyi yaparak çalışanın talebi doğrultusunda karar verebilir. Diğer yandan, talebi reddedilen çalı-

şan tehlikenin mevcut olduğu yönündeki kanaatini sürdürüyorsa, iş müfettişince tespitte bulunulmasına ihtiyaç duymaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 975). Çalışmaktan kaçınma hakkı herhangi bir süreyle sınırlı hak değildir. Yani, çalışmaktan kaçınan çalışan bu hakkını gerekli önlemler alınıncaya kadar kullanabilir. Tehlikenin birden çok çalışanı ilgilendirmesi durumunda ise çalışanların topluca çalışmaktan kaçınma haklarını kullanması kanun dışı grev olarak nitelendirilemez (Baycık, 2013, s. 119).

Çalışmaktan kaçınma hakkı 4857 Sayılı Yasada 83. madde de düzenlenmişti. 6331 Sayılı Yasa da bazı değişikliklere gidilerek çalışanlara aynı hak yeniden tanınmıştır. 4857 Sayılı Yasa iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikeden bahsederken, 6331 Sayılı Yasa sadece ciddi ve yakın tehlikeden bahsetmektedir. 4857'de olduğu gibi 6331'de de yakın ve ciddi tehlike halleri belirtilmiş değildir. Tehlikenin bu nitelikte olduğu, her olayın somut şartlarına bakarak tespit edilebilecektir. Çünkü baştan soyut bir şekilde hangi halin ciddi ve yakın tehlike oluşturduğunu tespit etmek güçtür (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 975). 6331'de, yapılan başvuru üzerine kurulun acilen toplanarak, işverenin ise derhal karar vereceği düzenlenmiştir. 4857'de kurulun acilen aynı gün toplanmasından bahsedilmekteydi. Süre 6331'de kaldırılmıştır. 6331'de ayrıca gerek kurul gerek işverenin kararını çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmesi şartı getirilmiştir. Çalışan temsilcisine bildirim şartı 4857 Sayılı Yasada bulunmamaktaydı. Bunların yanında 13.maddeye ciddi, yakın ve önlenemez tehlike hallerinde çalışanların işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gitmelerine ilişkin bir fıkra eklenmiştir. Çalışanların bu haklarını kullanmalarından ötürü hakları da kısıtlanamayacaktır.

6331 Sayılı Yasayla getirilen, tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, çalışanın kendi kararı ile güvenli yere gidiş hakkı olumlu bir düzenlemedir. Ancak burada konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle çalışanın bilgi ve tecrübesi bu konuda doğru kararı vermeye yeterli olup olmayacağı konusunda şüpheler bulunmaktadır. Diğer taraftan, söz konusu hükmün sendikalı ve sendikasız çalışan kamu personeli arasında eşitlik ilkesini ihlal ettiği düşünülmektedir. İlgili düzenlemeden, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan sendikasız kamu personelinin

çalışmadığı bu dönemin fiilen çalışılmış gibi sayılmayacağı anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra kurulun acilen toplanması hususunda 4857 Sayılı Yasada düzenlendiği şekli ile bir sürenin belirtilmesi (aynı gün gibi) konunun önemi bakımından daha isabetli olurdu (Kılkış, 2013, s. 32). Bunların yanında "ciddi ve yakın" ifadesi yerine "yaşamsal veya acil" ifadesinin kullanılması daha isabetli olurdu. Her ne kadar 6331 Sayılı Kanunun birçok hükmüne temel teşkil eden Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifinde çalışmaktan kaçınma hakkı, ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde tanınmış ise de, pnömokonyoz gibi yakın olmayan ancak yaşamsal nitelik taşıyan tehlikeler bakımından işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkından mahrum bırakılmaları isabetli değildir. Bu nedenle Kanunun anılan hükmünde bu yönde bir değişiklik yapılarak hükmün daha kapsayıcı ve etkin hale getirilmesinin sağlanması gerekmektedir (Baycık, 2013, s. 117).

2.5. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

ILO'nun 155 ve 187 sayılı sözleşmelerinde İSG'ne yönelik sorunların sosyal tarafların katılımıyla ulusal bir politika ve program çerçevesinde belirlenerek çözümlenmesi öngörülmektedir. Nitekim 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da buna benzer bir düşüncenin yer alması neticesinde 25 Şubat 2005 tarihli ve 755 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesi ile "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulmuştur. Bu Konsey, iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları üst kuruluşları), üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, diğer ilgili kurum ve kuruluşları bir araya getirerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesi ile tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayan bir platform oluşturmak üzere kurulmuştur (Laçiner, 2014, s. 78). Üçlü temsile dayalı Konsey, 6331 sayılı kanunun 21. maddesi ile yasal zemine kavuşturulmuştur (Kılkış, 2013, s. 35). Konseyin oluşumunda ağırlıklı devlet temsilcilerine yer verilmiş olması nedeniyle üçlü temsil esasının tam olarak yansıtılamadığı söylenebilir. Devlet kesiminin temsilcileri olarak (Centel, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma, 2012, s. 6):

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı,
• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü,
• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanı,
•Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'ndan bir genel müdür,
• Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Kalkınma Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Milli Eğitim Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Sağlık Bakanlığı'ndan ilgili bir genel müdür,
• Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'ndan bir yürütme kurulu üyesi,
• Devlet Personel Başkanlığı'ndan bir başkan yardımcısı,

olmak üzere, toplam 14 bürokratın katılması öngörülmüştür.

Devlet dışındaki kesimlerin temsilcileri ise (Centel, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma, 2012, s. 6):

• İşveren sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip olanından bir yönetim kurulu üyesi,
• İşçi sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip olanından bir yönetim kurulu üyesi,
• Kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip olanından bir yönetim kurulu üyesi,
• Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nden bir yönetim kurulu üyesi,
• Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu'ndan bir yönetim kurulu üyesi,
• Türk Tabipleri Birliği'nden bir yönetim kurulu üyesi,
• Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nden bir yönetim kurulu üyesi,
• Türkiye Ziraat Odaları Birliği'nden bir yönetim kurulu üyesi,

olmak üzere, toplam 8 temsilcinin katılması öngörülmektedir. Bunların dışında; ihtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci de konsey çalışmalarına

katılabilecektir. Ancak bu üyeler iki yıl için seçilebilecek ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erecektir.

6331 Sayılı Kanuna dayanılarak 5 Şubat 2013 tarihinde "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği" yayınlanmıştır. Yönetmelikte Konseyin kuruluş amacı; ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını göz önünde bulundurmak, çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas almak, iş sağlığı ve güvenliği alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve düşüncelerinin alınmasını sağlamak olduğu vurgulanmıştır.

Yönetmeliğe göre konseyin görevleri şunlardır:

a) Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek. Buradaki "kurumlardan" kasıt, sadece konsey üyesi kurumlar olmayıp, özel ve kamuya ait bütün kurumlardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulama alanının genişliği de bu yorumlamayı haklı kılmaktadır (Laçiner, 2014, s. 84).

b) İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek,

c) Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek,

ç) İş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek,

d) Ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek,

e) Gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek,

f) İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak,

g) İş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak,

ğ)Konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, Konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak. Konseyin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulması konusunda herhangi bir etken görevi bulunmamaktadır. Bu bağlamda, Kurul sadece görüş bildirecek, ancak mevzuat metinlerinin oluşturulmasında bir rol alamayacaktır. En azından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler düzeyinde dahi olsa mevzuat taslaklarının hazır-lanmasında Konsey çalışma gruplarından yararlanılması hem sosyal diyaloğun işlevselleştirilmesine yardımcı olacak hem de Bakanlığın yükünü azaltacaktır (Centel, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma, 2012, s. 9).

h) Her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekretaryasına iletmek.

Konsey, "tavsiyelerde bulunmakla görevli kılınmıştır. Buna göre, Konsey tarafından alınacak kararlar, "tavsiye" niteliğinde olacak ve hiçbir zaman "icrai" nitelik taşımayacaktır. Böylece, Konsey, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda, yapmış olduğu önerilerin "ülkesel siyaset ve strateji" olarak izlenmesini bekleyecektir. Bu açıdan, Konsey'in bir "danışma organı" niteliğini taşıyacağı söylenmelidir. Konsey tarafından verilecek tavsiye niteliğindeki kararlarda, iş sağlığı ve güvenliği alanını ilgilendiren herhangi bir hukuki düzenlemenin yapılması veya yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında değişikliğe gidilmesi önerilebilecektir. Bunların, tavsiye niteliğinde bulunmaları nedeniyle, karar mercii durumundaki kurum ve kuruluşlara veya icra organlarına ışık tutması ve yol göstermesi söz konusu olacaktır (Centel, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma, 2012, s. 7).

Konseyin başkanlığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı yapacaktır. Sekreteryası ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür. Konsey, yılda iki defa olağan olarak her yılın Haziran ve Aralık aylarında toplanacaktır. Ancak Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilecektir. Olağanüstü toplantı sayısı konusunda, durumun özelliği gereğince, herhangi bir sayı belirtilmemiştir. Çünkü olağanüstü toplantı yapılmasını

gerektirecek durumların varlığı, önceden bilinememektedir. Bu bağlamda, Konsey'in olağanüstü toplanmasını gerektirecek durumlar, sözgelimi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ciddi tehditlerin var olduğu veya önemli mevzuat düzenlemelerinin yapılması gerekli bulunduğu hallerde söz konusu olabilecektir (Centel, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma, 2012, s. 8). Konsey üyesi olarak Bakanlığa bildirilmiş olan üyenin toplantılara katılımı esastır. Konsey üyeleri ihtiyaç duymaları halinde toplantılara ilgili uzman personel ile katılabilecektir. Çalışma grubu üyeleri de toplantıya davet edilebilecektir. Yıllık olağan ve olağanüstü toplantılar öncesinde Konsey üyeleri, gündem maddesi önerilerini ve toplantıya katılıp katılamayacaklarını en geç yedi gün önce Konsey sekretaryasına yazılı olarak bildireceklerdir. Konsey üyeleri ve Konsey üyeleri dışındaki gerçek ya da tüzel kişiler, iş sağlığı ve güvenliği alanında ele alınması ve üzerinde çalışılmasını gerekli gördüğü konuları yazılı olarak Konsey sekretaryasına bildirebilecektir. Toplantı yetersayısı temsilcilerin salt çoğunluğudur. Karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİNE AYKIRI DAVRANMANIN HUKUKİ, CEZAİ VE İDARİ SONUÇLARI

3.1. Hukuki Sonuç

3.1.1. Genel Olarak

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, çalışanların veya çalışanın desteğinden yoksun kalanların uğradıkları zararların işverence tazmin edilmesi işverenin hukuki sorumluluğunu oluşturmaktadır. Öğretide bu sorumluluğun hukuki niteliği konusunda görüş ayrılığı vardır. Kimi yazarlar, işverenin çalışanı gözetme borcundan doğan sorumluluğunu kusursuz sorumluluk esasına dayandırmaktadır. Bunlara göre işveren her türlü önlemi almakla yükümlü olduğundan meydana gelen zararlardan kusuru olmasa da sorumlu olacaktır. Diğer bazı yazarlar işverenin sorumluluğunu kusurlu sorumluluk olarak kabul ederler. Yargıtay da yerleşmiş içtihadıyla risk nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluk esasını benimsediğini göstermiştir (Demircioğlu, Kalyon, 2013, s.33 vd.). Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 03.02.1010 tarih, e. 2010/21-36, k. 2010/67 sayılı kararında ise işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu kusura dayalı sorumluluk olarak nitelendirildiği görülmektedir (Akdeniz, 2014, s. 13).

6098 Sayılı TBK'da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü "İşçinin kişiliğinin korunması" kenar başlıklı 417. maddenin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Buna göre; "işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür". 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenin genel yükümlülüğünü düzenleyen 4. maddesine göre de işverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almakla yükümlü tutulmuşlardır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereği gibi almaması, iş akdinden doğan gözetme borcunun ihlali anlamına gelir. Gözetme borcunun ihlali nedeniyle zarara uğrayan çalışan veya hak sahipleri, açacakları tazminat davalarında her şeyden önce işverenin akdi sorumluluğuna dayanabilirler. Öte yandan işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak kişi varlıklarını doğrudan korumayı

amaçlayan emredici hukuk kurallarına aykırı davranmış olur. Bu kuralların ihlali aynı zamanda haksız fiil oluşturduğundan tazminat davalarında işverenin haksız fiil sorumluluğundan da hareket edilebilir. Bu nedenle iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarara uğrayan çalışanların tazminat taleplerinde akdi sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu hükümleri yarışır. Açılan tazminat davalarında çalışan veya hak sahiplerinin SGK tarafından yapılan ödemelerle karşılanmayan zararlar ile her halde manevi zararlarının genel hükümlere dayanılarak işverenden talep edilmesi söz konusudur. Aynı şekilde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar da destekten yoksun kalma tazminatı için dava açabilirler (Baycık, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, 2006, s. 158 vd.).

3.1.2. Maddi Tazminat

İşverene yükletilecek hukuki sorumluluğun başında maddi tazminat talebi gelir (Demir, 2014, s. 222). Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması, yani işverenin, çalışanı gözetme borcuna aykırı bir tutum sergilemesi sonucu çalışanda meydana gelen her türlü kayıptır (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 995). Maddi tazminat ile ilgili hükümler ne İş Kanununda ne de 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenmemiştir. Bu nedenle bu konuda 6098 Sayılı TBK hükümleri uygulanacaktır. (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 427 vd.).

İş kazası nedeniyle işçide meydana gelen zararın tazmini çalışan ve işveren arasındaki akde dayalı bir sorumluluktur. Nitekim işveren ile çalışan arasında gerek İş Kanunu gerekse de Borçlar Kanunu mucibince bir iş akdi yapılmakta ve yapılan bu akde göre işveren çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini temin borcu altına girmektedir. İşte bahis mevzusu borcun ihlalinden meydana gelen iş kazası nedeniyle çalışan işverenden gördüğü zararın tazminini talep etmektedir. Bu çerçevede ifade etmek gerekirse, işverenin mesuliyetinden bahsetmek için; iş kazası olmalı, iş kazasından kaynaklı bir maddi zarar olmalı, iş kazası ile zarar arasında illiyet bağı bulunmalı ve yargı içtihatları ile doktrinde tartışmalı olmakla birlikte işverenin kusurlu olması gerekmektedir (Erdoğan, 2013, s. 1103). Yargıtay'a göre, kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet gereğince işverence alınması lazım gelen ve fakat alınmayan tedbirler, gösterilmeyen özen arasında uygun illiyet bağı mevcut olmalıdır (Erdoğan, 2013, s. 1105).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 16'da İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar olarak: a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması. c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi olarak sayılmıştır. Bu çerçevede çalışanın maddi tazminat talebi açısından, Sosyal sigorta kapsamında karşılanan ve mahsup edilmesi gereken bedel kalemleri tüm sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında belirlenerek mahsup edilecek, başka bir deyişle bu hükümler çerçevesinde karşılanmayan zararlar maddi tazminat davasının konusu olabilecektir (Altıner, 2009, s. 276).

TBK. 54. Maddeye göre; çalışanın maddi tazminat talebine temel oluşturacak bedensel zararlar, özellikle tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden bir çalışanın kaybı ile ilgili gerçek zararını, kendisinin olayda tam kusurlu olması durumu dışında, işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır. Meslekte kazanma gücü kayıp oranı ne olursa olsun, bu kayıp karşılığı olan zarar ve ziyanın işverenden talep edilmesi mümkündür. Çünkü Sosyal Sigortalar Kurumu yardımları ile kazaya uğrayan çalışanın tüm zararı ve kaybı karşılanamamaktadır. (Yılmaz G. , 2005, s. 10). Bu durumda, çalışanın sağlık raporuyla belirlenen çalışmadığı süre için Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından 5510 Sayılı Kanun gereğince kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, çalışması halinde alacağı ücreti karşılamıyorsa maddi bir zarardan bahsedilecektir. Nitekim Yargıtay'ın 21 inci Hukuk Dairesinin 21/05/2007 tarih ve 2007/8369 sayılı kararında, sürekli iş göremezlik oranın % 0 olduğu gerekçesiyle maddi tazminat davasının reddinin doğru olmadığı, davacının zarar gördüğü olay nedeniyle tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığı ile maddi zararının tespiti ile Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin düşüldükten sonra elde edilmesi gereken neticeye göre karar verilmesi gerektiği ifade olunmuştur (Erdoğan, 2013, s. 1104) (Demir, 2014, s. 223)

Çalışanın maddi tazminatının hesaplanabilmesi için çalışanın maluliyet oranının ortaya konulması gerekmektedir. Çalışanın iş görebilme çağıyla, muhtemel yaşam süresinin belirlenmesi, kazaya uğramasaydı elde edeceği ücret ve tarafların kusur oranları ile hakkaniyet indirimi tazminatın takdirinde dikkate alınmalıdır (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 430).

TBK. 52. maddeye göre; zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir.

İş kazasına uğrayan çalışanın işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise iki şekilde olabilir:

3.1.2.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde, ölen çalışanın desteğinden yoksun kalan kişiler tarafından işveren aleyhine destekten yoksunluk tazminat davası açılabilir. Destek, bir kimseye eylemli ve düzenli olarak, geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde yardım eden ve hayatın olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi, gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimsedir. Bu kişiler tarafından işverenden tazminat talep edilebilmesi için, hayatta iken destek durumunda olan çalışanın ölümü ile yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Bu konudaki Yargıtay kararlarına göre; ölen kişinin destek sayılabilmesi için, destek olduğu kişilere düzenli olarak yardımda bulunmuş olması gerekmektedir. Ölen ile destekten yoksun kalanlar arasında, miras ilişkisi veya nafaka yükümlüğü gibi durumun bulunması şart değildir (Yılmaz G. , 2005, s. 11) (Öztürk G. S., 2015, s. 211). Ölenin yardımından mahrum kalanların, tazminat talep edebilmeleri için, ölenin kendisine baktığı ve bakım gücüne sahip olduğunu ispat etmesi gerekir. Eğer ölen kimse yani destek, nafaka yükümlüsü ise tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen bakmakta olduğu şartına gerek yoktur. Bu durum zararın kapsamını tayin bakımından önemlidir. Ancak ölen ile destekten yoksun olduğunu iddia eden çalışan arasında hukuki bakım hükümlülüğü yoksa davacı ölenin bakım gücüne sahip olduğunu kendisinin de bakım

ihtiyacı içerisinde bulunduğunu ve ölenin kendisine bakmakta olduğunu veya ileride bakacağını da ispat edecektir. Bakım ihtiyacı içerisinde olan kimse, destek tarafından kendine yardım yapılan ve ileride yardım yapılması muhtemel olan kimsedir. Örneğin, evlilik dışı çocuk veya çalışanın ölümünden sonra doğan çocuk da hak sahibidir (Ekin, 2009, s. 64). Kırsal kesimde yoğun olan imam nikahlı eşlerin sosyal zarurete düşmesini önleme kaydı ile serbest birleşmelerde de ölenin desteğinden söz edilebilmektedir (Altıner, 2009, s. 287). Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmek için sadece bakım ihtiyacı yeterli değildir. Destekten yoksun kaldığını iddia edenin, ölenin düzenli ve sürekli yardımlarından fiilen yoksun kaldığını ispatlamış olması gerekir (Demir, 2014, s. 225).

TBK 53. maddede ölüm hâlinde uğranılan zararların özellikle cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar olduğu düzenlenmiştir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm nedeni ile destekten yoksun kalma tazminatı, destekten yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri olası süreler içerisinde, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından destekten yoksun kalanlara ilerde yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibarettir. Bu tutarın hesaplanmasında çeşitli veri ve kriterler kullanılmaktadır. Net yıllık kazanç üzerinden destekten yoksunluk tazminatı tutarının hesaplanması gerekmektedir. İş kazası sonucu ölen çalışanın yıllık geliri hesaplandıktan sonra, bu gelirin % 30'u ölenin kişisel gideri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır. Destekten yoksunluk tazminatına hükmedilirken, ölümü meydana getiren iş kazası veya meslek hastalığı oluşumunda ölenin kastı veya kusuru mevcut ise, bu kusur, tespit edilen tazminatın miktarından indirilebilmektedir (Yılmaz G. , 2005, s. 11). Destekten yoksun kalma tazminatı, mirasçılık sıfatından ayrı ve bağımsız bir hak olduğundan, çalışanın kaza sonucu işverenden aldığı maddi ve manevi tazminat tutarının, daha sonra ölmesi halinde hak sahiplerince talep edilen destekten yoksun kalma tazminatından indirilmesini gerektirmez (Demir, 2014, s. 225).

3.1.2.2. İş Göremezlik Tazminatı

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, SGK tarafından sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Ancak bu gelir sigortalının gerçek zararına uygun düşmemektedir. SGK tarafından bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri, yıllık kazancının % 70'inin iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir. Tam iş göremezlik durumunda bu gelir, işçinin yıllık kazancının % 70'ine eşittir. Oysa çalışanın tam iş göremezlikteki gerçek kaybı kazancının tamamı, yani, % 100'dür. Ayrıca, iş göremezlik derecesi % 10'dan aşağı olan durumlarda da çalışanın cismani zararı olduğu halde, SGK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamaktadır. SGK tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı olmayıp, bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bu nedenle iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen çalışan, iş göremezlik tazminat davası açarak, SGK tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir (Yılmaz G. , 2005, s. 10). Örnek olarak, 5510 Sayılı Kanun mucibince karşılanamayan estetik giderleri işverenden talep edilecektir. İş kazası nedeniyle oluşan zararın 5510 Sayılı Kanun gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca karşılanan kısmı aynı Kanunun 21 inci maddesi gereğince işverene rücu edilir (Erdoğan, 2013, s. 1105). Çalışanın bir kusuru olması durumunda bu kusur oranında hakimce takdir edilen miktar bir indirim yapılacaktır (Gündüz, 2005, s. 141).

SGK, işverene ve üçüncü kişilere, yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri rücu edebilir. 5510 Sayılı Kanun md.21 çerçevesinde işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğudur. Zira Kurumun yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri işverene rücu edebilmesi için işverenin kastının veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketinin bulunması gerekmektedir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve bu kapsamda alınması gereken önlemler oldukça geniştir. Diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren her türlü kusurundan sorumlu tutulmuştur. Genellikle de iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ihlal ettiği gerekçesiyle kusurlu kabul edilmektedir. Ancak kaçınılmazlığın bulunduğu hallerde, meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağı kesileceğinden ötürü, işveren aleyhine rücu davası açılamayacaktır (Civan, 2015, s. 531 vd.).

İş kazalarından doğan maddi tazminat davalarında (iş göremezlik tazminatlarında), ücret her zaman en temel unsurlardan ve sorunlardan biridir. İş kazası geçiren çalışanın çalışamaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını, mahrum kaldığı ücretleri oluşturur. Ortaya çıkan bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret kural olarak çalışanın kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir (Akın, İş Göremezlik Tazminatlarına Esas Alınan Ücretin Belirlenmesi, 2013, s. 38).

3.1.3. Manevi Tazminat

Manevi tazminat manevi zararın giderim biçimidir (Kılıçoğlu, 2004, s. 1). TBK 56. maddesine göre; hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.

Manevi tazminat isteyebilmenin koşullarını şöyle sıralayabiliriz:

a) Hukuka aykırı bir biçimde bedensel zarara veya ölüme neden olunmalıdır.
b) Zarar ile eylem arasında nedensellik bağı kurulabilmelidir.
c) Zarar veren, az çok kusurlu olmalı, sorumluluğu gerektiren koşullar oluşmalıdır.
d) Maddi tazminattan farklı olarak, zarar gören, bedensel zarara uğramasa bile, fiziksel kişilik değerleri etkilenmiş; eylem veya olay, ruhsal sarsıntı ve sinir bozukluğu yaratmış olmalıdır (Çelik, s. 84).

Manevi tazminat talebi, zarar gören tarafından talep edilebileceği gibi; somut olayın koşullarına göre zarar görenin yakınları tarafından da talep edilebilir. Yargıtay buradaki yakınlığın aile hukuku çerçevesinde değil, duygusal yakınlık olduğunu kabul etmektedir (Öztürk G. S., 2015, s. 213).

İş kazası sonucu cismani zarara uğrayan çalışanın veya ölümlü iş kazalarında çalışanın ailesinin çektiği acı, elem ve ızdıraplar için hakim takdiri ile manevi tazminat tutarı belirlenir ve işverene ödettirilir. Manevi tazminatta bir hesaplama

yöntemi bulunmayıp, iş kazasının neden olduğu zararın büyüklüğüne göre tamamen hakimin takdir ettiği bir tutar söz konusudur. İş kazasına uğrayan, bunun sonucunda zarar gören, acı ve sıkıntı çeken çalışan ya da ölüm olayı durumunda kazaya uğrayan çalışanın ailesi karşı karşıya kaldığı üzüntünün karşılığı olarak işverene manevi tazminat davası açabilmekte ve hakimin takdir ettiği manevi tazminat tutarı işveren tarafından ödenmektedir (Yılmaz G. , 2005, s. 10). Tarafların ekonomik ve sosyal durumu göz önünde tutularak takdir edilmesi gereken manevi tazminatın özendirici ve zenginleştirici olmaması gerekir (Demir, 2014, s. 225).

Yargıtay 22.06.1966 tarih 1966/7 esas, 1966/7 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında, "Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir. Esasen maksat, yukarıda da açıklandığı gibi, olaya has hal ve şartlar, yani olayın özellikleridir. Bu özelliklerin başında, manevi zararın önemli olması gelir. Eli çizilen bir kimseye cismani zarara uğradığı diye kural olarak manevi tazminat hükmedilmesi icap etmez. Demek ki, cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar (elem, ızdırap) husule gelmeli, yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vuku'u bulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar. Bundan başka olayın oluş şekli, nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulamaz. Nihayet ilgililerin yani failin, olaydan başka sorumlu varsa onun, mesela istihdam edenin, ölenin, davacıların içtimai mevkilerinin tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması lazımdır.
Eğer olayda failin veya onun hareketinden sorumlu olan şahsın, mesela istihdam edenin kusuru varsa, bu kusurun veya cismani zarara uğrayan yahutta ölen zarara birlikte sebebiyet vermişse, sebebiyet verme nispetlerinin veya karşılıklı kusurlarının manevi tazminata hükmedilmesinde ve miktarında nazara alınması icap eder. Mücerret müterafik kusur veya birlikte sebebiyet verme durumu, manevi tazminata hükmedilmesine engel değildir. Ancak; müterafik kusur veya birlikte sebebiyet verme nispeti, manevi tazminata hükmedilmesini haksız ve yersiz kılacak derecede ağır ve büyük olursa, hakim manevi tazminata hükmetmeyebilir." (Öztürk G. S., 2015, s. 214)

3.2. Cezai Sonuç

3.2.1. Genel Olarak

Çalışma hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya neden olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir. Şüphesiz aynı durum işveren vekili için de geçerlidir (Akın, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren ve İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu, s. 1).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin ihlali halinde suçu oluşturan icrai veya ihmali hareket, işveren veya işveren vekili tarafından ortaya konmuşsa ceza sorumluluğunu taşıyan kişinin saptanması önemli bir sorun yaratmaz. Bu durumda adı geçen kişiler kendi kusur ve davranışları nedeniyle cezalandırılacaklardır. Ancak, işyerinde iş kazaları sadece bu kişilerin tutumu sonucunda ortaya çıkmaz, çalışanların bazı davranışları da iş kazasına yol açmış olabilir. Ceza hukukunun temel kavramlarından biri olan cezaların şahsiliği ilkesi uygulandığı takdirde bu durumda işverenin cezai sorumluluğundan söz etmek mümkün olamayacaktır. Buna karşılık, çalışanın cezalandırılması yoluna gidilirse, çalışanların sağlık ve beden bütünlüklerini korumak amacıyla getirilmiş kuralların, onların cezalandırılması sonucunu doğurması gibi çelişkili bir durum ortaya çıkacaktır. Klasik ceza hukuku ilkelerinden farklı olarak sosyal ceza hukukunda çalışanların işyerinde işledikleri bazı suçlardan işveren veya işveren vekili sorumlu tutulabilmektedir. Diğer bir deyimle bu alanda failin mutlaka maddi hareketi gerçekleştiren kimse olması gerekmemektedir (Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 1985, s. 322-323).

İşverenin gerçek kişi olması halinde sorumluluğun sahibi belli olmasına rağmen, tüzel kişi işverenlerin ceza sorumluluğu konusunda taksirle adam öldürme ve taksirle adam yaralama suçlarında herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık halinde tüzel kişi işverenin sorumluluğunun doğduğundan bahsedilemez. Bunlar hakkında suç dolayısıyla

kanunda öngörülen güvenlik tedbirleri uygulanabilecektir (Öztürk G. S., 2015, s. 351).

İşyerinde işin bir bölümünü alan alt işveren işçilerinin geçireceği iş kazasında da asıl işveren değil alt işveren bizzat sorumlu olur. Hukukumuzdaki "cezaların kişiselliği" ilkesi, cezai sorumluluğun doğrudan önlem almakta ihmali görülen işveren vekiline veya alt işverene ait olması gerektiği sonucunu doğurmaktadır (Demir, 2014, s. 229).

İşveren veya işveren vekilinin, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda çalışanın yaralanmasına ya da ölümüne sebep olması halinde doğan cezai sorumluluğunun temeli, kusur esasına dayanmaktadır. İşveren veya işveren vekilinin kasten bu suçu işlemesi nadiren görülebilen bir durumdur. Genelde bu çerçevede işlenen suçların büyük çoğunluğu kasta değil, taksire bağlı olmaktadır (Öztürk G. S., 2015, s. 353).

Yasanın 22. maddesine göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık, dolayısıyla bir davranışın, suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Öğreti ve yargı kararlarında da vurgulandığı üzere, öğretide ve uygulamada taksirin unsurları (Öztürk G. S., 2015, s. 354);

1- Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması,

2- Hareketin iradiliği,

3- Neticenin iradi olmaması,

4- Hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması,

5- Neticenin öngörülebilir olmasına rağmen öngörülmemiş olması,

şeklinde kabul edilmektedir.

5237 Sayılı TCK. ile eski Ceza Kanununda bulunmayan "bilinçli taksir" kurumu getirilmiştir. Buna göre işverenin herhangi bir kaza veya meslek hastalığı ihtimalini öngörmesine rağmen gerekli tedbirleri almaması, bununla birlikte söz konusu kaza veya hastalığın oluşmasını istememesi durumunda bilinçli taksirden söz

edilir. Bu halde tedbirlerin alınmaması nedeniyle yaralanma veya ölüm meydana gelirse yasanın 22. maddesi uyarınca işverene veya işveren vekiline ya da işçiye verilecek ceza, taksirli suça verilecek cezanın üçte birinden yarısına kadar değişen oranlarda artırılacaktır (Baycık, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, 2006, s. 157-158). Bilinçli taksirin taksirden farkı, sonucun istenmemesine rağmen fail tarafından öngörülmüş olmasıdır. Bu durumda meydana gelen iş kazası işverence veya vekilince öngörülebilir nitelikte ise ceza arttırılacaktır (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 900).

TCK'nda yer alan kusur derecelerinden diğeri, olası kasttır. Kanun koyucu suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kastın bulunduğunu olası kast halinde kasten işlenmiş suçlara nazaran cezada indirim yapılacağını düzenlemiştir. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindeyken bu seçenek karşısında hareketini sonlandıracağı kabul edilen fail bilinçli taksir durumunda sayılmaktadır. Olası kastın iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma ihtimali zayıftır. Ancak aşağıda belirtilen Yargıtay 12. Ceza Dairesi 14.11.2013 tarih ve 2012/21104 e., 2013/25712 k. sayılı kararında, kömür ocağında gerçekleşen grizu patlaması olayı ile ilgili olarak olası kastı uygulamıştır (Öztürk G. S., 2015, s. 357-358);

> "…..dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu göz ardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırmayarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma

bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince sonuç cezanın süresi itibariyle sanıkların kazanılmış hakkı saklı tutularak isteme uygun olarak BOZULMASINA,….”

3.2.2. Hapis Cezası

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranılması sonucunda ölüm veya yaralanma meydana gelirse, İşveren veya işveren vekilleri 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun 85. madde Taksirle Öldürme ve 89. madde Taksirle Yaralama maddelerine göre cezalandırılırlar (Süzek, İş Hukuku, 2012, s. 899).

3.2.2.1. Taksirle Öldürme

Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kimse TCK’nın 85. maddesine göre iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cezanın nitelikte halinde ise 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 iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Türk Ceza Kanunu taksirle öldürme fiillerinde, bazı hallerde cezaları tümden ya da kısmen kaldırmaktadır. Örneğin TCK. 22/VI göre, taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez. Buna göre failin taksirli hareketiyle neden olduğu netice, hem kendisi bakımından acı ve ıstırap doğurmalı hem de failin cezalandırılması, fail ve ailesi bakımından artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağduriyete yol açmalıdır. Hakim bu konuda karar verirken, suçlunun ekonomik durumunu, aile

yükümlülüklerini ve somut olayın koşullarını dikkate alacaktır (Öztürk G. S., 2015, s. 365).

3.2.2.2. Taksirle Yaralama

Taksirli davranış sonucu yaralamanın meydana gelmesi halinde işveren veya işveren vekili, yasanın 89/1 maddesi uyarınca üç aydan bir yıla kadar hapis ya da adli para cezası ile cezalandırılır.

Ayrıca, TCK 89/2 ve 3'te suçun nitelikli halleri sayılmıştır. 89/2'ye göre; Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
b) Vücudunda kemik kırılmasına,
c) Konuşmasında sürekli zorluğa,
d) Yüzünde sabit ize,
e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

89/3'e göre; Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
d) Yüzünün sürekli değişikliğine,
e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

89/4'te ise fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halindeki ceza miktarı belirtilmiştir. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

89/5'e göre; Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.

Yargıtay 12. CD, E. 2011/5011, K. 2011/3346, T. 19/10/2011 tarihli kararında da belirtildiği gibi, taksirle yaralama suçu basit taksirle işlenmesi halinde suç soruşturma ve kovuşturması ilgili madde hükmü gereğince şikayete bağlıdır. Ancak, Cumhuriyet savcısının burada dikkat etmesi gereken bir konu işçinin alınan ifadesinde şikayette bulunmadığını belirtmesi halinde hemen kovuşturmaya yer olmadığına kararı vermemelidir. Taksirle yaralama suçuna ilişkin sorumlu veya sorumluların tespitini sağlamalı, olaydaki kasıt veya ihmal unsurları araştırılmalıdır. Aksi halde sorumluların tespiti olmadığı için ileri bir aşamada işçinin aleyhine sonuçlar meydana gelebilir (Kaya, 2014, s. 352).

3.2.3. Para Cezası

3.2.3.1. Adli Para Cezası

Adli para cezaları TCK 52. madde de düzenlenmiştir. Buna göre adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yedi yüz otuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesinden ibarettir. Görüldüğü gibi ceza olarak bir miktar paranın Devlet Hazinesine ödenmesinden ibaret olan adli para cezasının belirlenmesinde yöntem olarak, gün para cezası sistemi kabul edilmiştir (Türkoğlu, 2010, s. 375).

Adli para cezalarının incelenmesinde dikkat edilmesi gereken husus, TCK. 52/2 gereğince adli para cezasının tespitinde, "En az yirmi ve en fazla yüz Türk Lirası olan bir gün karşılığı adlî para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsî hâlleri göz önünde bulundurularak takdir edilir" hükmünün esas alınmasıdır. Bu durumda işverenin ekonomik hali ve şahsi halleri göz önüne alınarak miktar belirlenecektir (Kaya, 2014, s. 355).

52/4'e göre, hakim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adlî para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Kararda, taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamının tahsil edileceği ve ödenmeyen adlî para cezasının hapse

çevrileceği belirtilir.

İş kazalarının sonuçları açısından baktığımızda, taksirle yaralama suçunda hapis cezasına seçenek olarak para cezasının düzenlendiğini görmekteyiz. Bu suçta hakim öncelikle takdir hakkına dayanarak cezanın türünü belirlemeli, eğer adli para cezasına hükmedecek ise bu durumda gün unsurunu ve bir tam gün karşılığında ödenecek para miktarını takdir etmelidir (Türkoğlu, 2010, s. 377).

3.2.4. Cezanın Tekerrürü

TCK 58. madde hükmüne göre; önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır. Yeni işlenen suçun, eski suç ile aynı türden olması şart değildir (Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, 2008, s. 225). Bunun için cezanın infaz edilmiş olması da gerekmez. Tekerrür hükümlerinin uygulanması için gereken ön şart, failin işlemiş olduğu bir suçtan dolayı mahkum edilmiş olmasıdır. Burada aranan mahkumiyet bir ceza mahkumiyetidir. Önceki mahkumiyetin hapis cezası olması ile adli para cezası olması arasında fark bulunmayıp, her iki mahkumiyette tekerrüre esas alınacaktır (Öztürk G. S., 2015, s. 372).

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için önceki suçun tekerrüre esas olmayan suçlar kapsamında olmaması gereklidir. TCK 58. maddede tekerrüre esas olmayan suçlar sayılmıştır:

1- Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar ve sırf askerî suçlarla diğer suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz.
2- Kasten öldürme, kasten yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile parada veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere; yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmaz.
3- Fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış olan kişilerin işlediği suçlar dolayısıyla tekerrür hükümleri uygulanmaz.

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için Önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi gereklidir. Bunun için cezanın infaz edilmiş olması gerekmez. Ayrıca tekerrür hükümleri, önceden işlenen

suçtan dolayı;

a) Beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl,

b) Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adlî para cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren üç yıl,

Geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz.

Tekerrür halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik olarak hapis cezası ile adlî para cezası öngörülmüşse, hapis cezasına hükmolunacaktır. Burada hakime tanınan takdir yetkisi kaldırılmış ve hapis cezasını seçme zorunluluğu getirilmiştir (Öztürk G. S., 2015, s. 373). Tekerrür halinde hükmolunan ceza, mükerrirlere özgü infaz rejimine göre çektirilecek ve mükerrir hakkında cezanın infazından sonra denetimli serbestlik tedbiri uygulanacaktır.

3.2.5. İşverenin Alacağı Cezayı Etkileyen Ceza Usul Hukuku Müesseseleri

3.2.5.1. Uzlaşma ve Ön ödeme

Ceza Muhakemesi Kanunu 253. Maddeye göre taksirle yaralama suçu uzlaşma kapsamındadır. Bu nedenle iş kazası sonucu taksirle yaralanan ve mağdur olan işçi ile fail olan işveren uzlaşma yoluna gidebilmektedir. Yaralamanın bilinçli veya bilinçsiz taksirle olmasının bu bakımdan bir önemi yoktur. Ancak bunun için mağdurun uğramış olduğu zararın failce giderilmesi gerekmektedir. Birden fazla işçinin yaralanması halinde ise bu mağdurların tamamı uzlaşma teklifini kabul etmelidir. Aksi halde yine kamu davası açılabilecektir. (Kaya, 2014, s. 356).

CMK 253/4'e göre, soruşturma konusu suçun uzlaşmaya tâbi olması halinde, Cumhuriyet savcısı veya talimatı üzerine adlî kolluk görevlisi, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görene uzlaşma teklifinde bulunur. Şüphelinin, mağdurun veya suçtan zarar görenin reşit olmaması halinde, uzlaşma teklifi kanunî temsilcilerine yapılır. Cumhuriyet savcısı uzlaşma teklifini açıklamalı tebligat veya istinabe yoluyla da yapabilir. Şüpheli, mağdur veya suçtan zarar gören, kendisine uzlaşma teklifinde bulunulduktan itibaren üç gün içinde kararını bildirmediği takdirde, teklifi reddetmiş sayılır.

CMK 253/9'a göre, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görenin uzlaşma teklifini kabul etmesi halinde, Cumhuriyet savcısı uzlaştırmayı kendisi gerçekleştirebileceği gibi, uzlaştırmacı olarak avukat görevlendirilmesini barodan isteyebilir veya hukuk öğrenimi görmüş kişiler arasından uzlaştırmacı görevlendirebilir.

CMK 253/19'a göre, uzlaşma sonucunda şüphelinin edimini def'aten yerine getirmesi halinde, hakkında kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilir. Edimin yerine getirilmesinin ileri tarihe bırakılması, takside bağlanması veya süreklilik arz etmesi halinde, 171 inci maddedeki şartlar aranmaksızın, şüpheli hakkında kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilir. Erteleme süresince zamanaşımı işlemez. Kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararından sonra, uzlaşmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, 171 inci maddenin dördüncü fıkrasındaki şart aranmaksızın, kamu davası açılır. Uzlaşmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılamaz; açılmış olan davadan feragat edilmiş sayılır. Bu durum uzlaşma görüşmeleri sırasında işçi tarafından detaylıca değerlendirilmeli, eğer edimin yerine getirilmesi mağduriyetinin giderilmesine yetmiyorsa uzlaşma teklifini kabul etmemelidir (Kaya, 2014, s. 357).

Önödeme faile, belirli bir para cezası ödemek suretiyle hakkında kamu davası açılmasını önleme, açılmış olan kamu davasını düşürme olanağı tanımaktadır (Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 1985, s. 332). Bir suçun önödemeye tabi olabilmesi için o suçun cezasının yalnız adlî para cezasını gerektiren veya kanun maddesinde öngörülen hapis cezasının yukarı sınırı üç ayı aşmayan hapis cezasını öngörmesi gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal sebebiyle söz konusu olan taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarında şartları oluşmadığından ön ödeme hükümlerinin uygulanabilmesi mümkün değildir (Öztürk G. S., 2015, s. 378).

3.2.5.2. Kamu Davasının Açılmasının Ertelenmesi

Uzlaşmanın koşullarının bulunmaması halinde, Cumhuriyet Savcısının koşulları varlığı ve takdirine bağlı olarak kamu davasının açılmasının ertelenmesine karar vermesi mümkündür (Öztürk G. S., 2015, s. 379).

CMK 171/2'ye göre, Cumhuriyet savcısı, taksirle basit yaralama suçu gibi soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olup, üst sınırı bir yıl veya daha az süreli hapis cezasını gerektiren suçlardan dolayı, yeterli şüphenin varlığına rağmen, kamu davasının açılmasının beş yıl süreyle ertelenmesine karar verebilir. Suçtan zarar gören, bu karara göre itiraz edebilir.

CMK 171/3'e göre, kamu davasının açılmasının ertelenmesine karar verilebilmesi için, uzlaşmaya ilişkin hükümler saklı kalmak üzere;

a) Şüphelinin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı hapis cezası ile mahkûm olmamış bulunması,
b) Yapılan soruşturmanın, kamu davası açılmasının ertelenmesi halinde şüphelinin suç işlemekten çekineceği kanaatini vermesi,
c) Kamu davası açılmasının ertelenmesinin, şüpheli ve toplum açısından kamu davası açılmasından daha yararlı olması,
d) Suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi,

koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

CMK 171/4'e göre, erteleme süresi içinde kasıtlı bir suç işlenmediği takdirde, kovuşturmaya yer olmadığına karar verilir. Erteleme süresi içinde kasıtlı bir suç işlenmesi halinde kamu davası açılır. Erteleme süresince zamanaşımı işlemez.

3.2.5.3. Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması, kurulan hükmün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade etmektedir. CMK 231/5'e göre, sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan ceza, iki yıl veya daha az süreli hapis veya adlî para cezası ise; mahkemece, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilir. Bu durumda taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçlarında işveren için hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilecektir (Öztürk G. S., 2015, s. 380).

CMK 231/6'ya göre, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmesi için;

a) Sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan mahkûm olmamış bulunması,
b) Mahkemece, sanığın kişilik özellikleri ile duruşmadaki tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak yeniden suç işlemeyeceği hususunda kanaate varılması,
c) Suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi,

gerekir. Sanığın kabul etmemesi hâlinde, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmez.

CMK 231/8'e göre, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tâbi tutulur. Denetim süresi içinde, kişi hakkında kasıtlı bir suç nedeniyle bir daha hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilemez. Bu süre içinde bir yıldan fazla olmamak üzere mahkemenin belirleyeceği süreyle, sanığın denetimli serbestlik tedbiri olarak;

a) Bir meslek veya sanat sahibi olmaması halinde, meslek veya sanat sahibi olmasını sağlamak amacıyla bir eğitim programına devam etmesine,
b) Bir meslek veya sanat sahibi olması halinde, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına,
c) Belli yerlere gitmekten yasaklanmasına, belli yerlere devam etmek hususunda yükümlü kılınmasına ya da takdir edilecek başka yükümlülüğü yerine getirmesine,

karar verilebilir. Denetim süresi içinde dava zamanaşımı durur.

CMK 231/10'a göre, denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlenmediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklere uygun davranıldığı takdirde, açıklanması geri bırakılan hüküm ortadan kaldırılarak, davanın düşmesi kararı verilir.

CMK 231/11'e göre, Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlemesi veya denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklere aykırı davranması halinde, mahkeme hükmü açıklar. Ancak mahkeme, kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getiremeyen sanığın durumunu değerlendirerek; cezanın yarısına kadar belirleyeceği bir kısmının infaz edilmemesine ya da koşullarının varlığı halinde hükümdeki hapis cezasının ertelenmesine veya seçenek yaptırımlara çevrilmesine karar vererek yeni bir mahkûmiyet hükmü kurabilir.

3.2.6. Türk Ceza Kanunundaki Hapis Cezasına Alternatif Yaptırımlar

3.2.6.1. Hapis Cezasının Paraya Çevrilmesi ve Diğer Yaptırımlar

Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlar TCK 50. madde de düzenlenmiştir. Buna göre; Kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre;

a) Adlî para cezasına,

b) Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine,

c) En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmeye,

d) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanmaya,

e) Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanmaya,

f) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılmaya, çevrilebilir.

Buna karşılık 50/2'ye göre; suç tanımında hapis cezası ile adlî para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hallerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adlî para cezasına çevrilmez.

50/3'e göre; daha önce hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmak koşuluyla, mahkûm olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezası, seçenek yaptırımlardan birine çevrilir. Burada hakimin takdir hakkı kısıtlanmıştır (Öztürk G. S., 2015, s. 382).

50/4 'e göre, taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, adli para cezasına çevrilebilir, hükmü

gereğince bu cezalar, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre adli para cezasına çevrilecektir. Ancak bilinçli taksirle ölüm veya yaralanmaya neden olunması durumunda işverenin cezası adli para cezasına çevrilemez (Baycık, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, 2006, s. 157-158).

50/6'ya göre, hüküm kesinleştikten sonra Cumhuriyet savcılığınca yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenek tedbirin gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen veya kısmen infazına karar verir ve bu karar derhal infaz edilir. 50/7'ye göre, hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.

3.2.6.2. Hapis Cezasının Ertelenmesi

Ceza Hukuku sadece suçluların cezalandırılması ile uğraşmamakta, cezalandırılma sonrası onların ıslahına yardımcı olarak, topluma kazandırılmalarını sağlamaktadır. Bu gayretin en önemli göstergelerinden birisi cezaların ertelenmesidir. Ceza Hukuku belli şartların varlığı halinde suçluyu toplumdan koparmamakta, onu uyararak daha dikkatli şekilde toplumsal yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktadır (Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, 2008, s. 227).

Cezaların ertelenmesi TCK 51. madde de düzenlenmiştir. 51/1'e göre, işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir. Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yalnızca hapis cezasının ertelenmesi mümkündür. Doğrudan verilen adli para cezasının, hapisten çevrilen adli para cezalarının ve seçenek yaptırımlar ile birlikte tazminat kabilinden para cezalarının ertelenmesi mümkün değildir (Öztürk G. S., 2015, s. 384). Erteleme kararının verilebilmesi için kişinin;

a) Daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm

edilmemiş olması,

b) Suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması, gerekir.

51/2'ye göre, cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hakim kararıyla hükümlü infaz kurumundan derhal salıverilir. İş kazası sebebiyle yaralamaya sebep olan işverenin cezasının ertelenmesi, çalışanın manevi zararını gidermesi koşuluna bağlanabilir (Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, 2008, s. 228).

Cezası ertelenen hükümlü hakkında, bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirlenir. Bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamaz. Mahkemece hükümlünün denetim süresi içinde;

a) Bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine,

b) Bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına,

c) Onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine, karar verilebilir.

51/5'e göre, mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi görevlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur; eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur; hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hakime verir. Mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi

görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir.

51/7'ye göre, hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklere, hakimin uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde; ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. Denetim süresi yükümlülüklere uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.

İş kazaları bakımından durum değerlendirildiğinde, işveren veya işveren vekillerinin taksirle öldürme suçunu işlemeleri halinde ceza alt sınırdan verildiği takdirde erteleme sınırları içinde kalabilecek aksi halde cezanın ertelenmesi mümkün olmayacaktır. Taksirle yaralama suçlarında ise ceza her halükarda erteleme sınırları içinde kalacak, erteleme için gerekli diğer koşullarda varsa cezanın ertelenmesi söz konusu olabilecektir (Akın, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, 2008, s. 228-229).

3.3. İdari Sonuç

3.3.1. İşin Durdurulması

İşin durdurulması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin sonuçlarından birisidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemi olarak, işin durdurulması hukuki nitelik olarak bir idari yaptırım türüdür. Bu idari yaptırımın asıl amacı, işvereni cezalandırmaktan çok, onu iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaya zorlamak ve iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir. Bu nedenle idari yaptırımların bir özelliği olan, onarıcı ve önleyici olma ilkesine uyulması gerekir. Ağır bir idari yaptırım türü olması dolayısıyla işin durdurulması yaptırımı ancak Kanunun özel önem atfettiği ağır ihmal veya kusur içeren durumlarda uygulanmalıdır (Esen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması, 2015, s. 69). Aynı zamanda ihlal, daha hafif bir yaptırımla önlenebiliyorsa, daha ağır bir yaptırım uygulanmamalıdır (Cengiz, 2011, s. 1969).

6331 Sayılı Kanun, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesini ana hatları ile koruyarak (işyerinin kapanması ifadesi çıkarılarak), 25. maddesinde yeniden

düzenlemiştir (Kılkış, 2013, s. 31-32). 6331 Sayılı Kanun işin durdurulması yaptırımını uygulamayı gerektirir üç hal saymıştır. Bu haller, (i) hayati tehlike hali, (ii) risk değerlendirmesi yapılmamış olması hali ve (iii) üretimin zorlanması halidir (Esen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması, 2015, s. 69);

(i)- İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanların da çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. İşin durdurulması yaptırımı bakımından önem arz eden husus, yaşamsal tehlikenin etkilediği alan ve çalışanlardır. İşyerinin tamamını ve tüm çalışanları etkileyen bir yaşamsal tehlikenin varlığı halinde iş tamamen durdurulmalı, buna karşılık işyerinin bir bölümde tehlike yaratılması halinde sadece o tehlikeyi bertaraf etmeye yeterli oranda iş durdurulmalıdır (Cengiz, 2011, s. 1969).

(ii)- Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur. Böylece daha henüz bir tehlike ihtimali ortaya çıkmadan en baştan ciddi tedbirlerin alınması amaçlanmaktadır (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 15). Bu tür işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamasının işin durdurulması yaptırımına bağlanmış olması, bir taraftan olası iş kazalarının önlenmesini diğer taraftan işverenlerin de konuya daha fazla önem vermelerini sağlayabilir (Kılkış, 2013, s. 32).

İşin durdurulması kararı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin işyerinde yapmış olduğu tespitler üzerine, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından ve tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde alınacak kararla verilebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurabilir. 4857 Sayılı yasa da işin durdurulması kararı, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon tarafından verilmekteydi. 6331 Sayılı Yasa da işin durdurulması

kararını, tedbiren dahi olsa tek kişinin verebilmesi akıllarda tereddüt yaratmaktadır (Demir, 2014, s. 228) (Centel, 3.4.2012 Tarihli İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar , 2012, s. 59-60).

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir.

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren idari para cezası ile cezalandırılır. Bu halde çalışanın söz konusu yeni işi kabul etmemesi, özellikle iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Bu halde işveren, sadakat borcuna aykırı davranan çalışana mevzuata uygun disiplin cezası verebilir. Bu itibarla işveren, işçinin iş sözleşmesini İK 25/II-e hükmüne dayanarak haklı nedenle derhal feshedebileceği gibi, memur hakkında 657 Sayılı Kanunun 125/D-n bendinde düzenlenen "verilen görevler ve emirleri kasten yapmamak" disiplin suçunu işlemesi nedeniyle idari soruşturma başlatabilir ve 657 Sayılı Kanunun 4/B ve 4/C maddesine göre istihdam edilen personele varsa idari sözleşmesinde ve/veya ilgili yönetmelikte belirtilen disiplin cezalarını uygulayabilir (Baycık, 2013, s. 127). Gerek'e göre, bu düzenleme gayet yerinde bir düzenlemedir. Böylece çalışanların, kendilerinden kaynaklanmayan nedenlerle işin durdurulduğu süre boyunca, gelir kaybına uğramaları önlenmiş

olmaktadır (Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 2012, s. 15).

(iii)- 4.4.2015 ve 6645 Sayılı Yasa ile çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılacağına ve işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verileceğine ilişkin fıkralar eklenmiştir.

6331 Sayılı Yasaya dayanılarak 30.03.2013 tarihinde "İşyerlerinde İşin durdurulmasına Dair Yönetmelik" yayınlanmıştır. Yönetmelik, işverenin işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesini il müdürlüğünden isteyebileceğini, ayrıca işin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işverenin, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunabileceğini düzenlemektedir. Durdurulma kararı, durdurmaya gerekçe olan tehlikenin ortadan kaldırılmasına kadar geçici olarak uygulanacaktır. Bu ise, durdurma kararı eğer çalışanlar için hayati tehlike nedeniyle alınmış ise bu hayati tehlikenin ortadan kalkması, eğer risk değerlendirmesi yapılmaması nedeniyle verilmiş ise risk değerlendirmesinin yapılmasına veyahut da üretimin zorlanmasına neden olduğu değerlendirilen hayati tehlikenin bertaraf edilmesine kadarki süreci ifade eder. Gerekli şartların oluşması halinde durdurma kararı uygulanmış olan işyerlerinde çalışmaya tekrar başlanılmasına izin verilmesi zorunludur, işyerinin keyfi olarak kapalı tutulmasına yahut da geçici tedbirin kalıcı hale gelmesine iş sağlığı ve güvenliği hukuku cevaz vermez (Esen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması, 2015, s. 70).

4857 Sayılı Yasada düzenlenen, işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur hükmüne 6331 Sayılı Yasada yer verilmemiştir.

3.3.2. İdari Para Cezası

3.3.2.1. İdari Para Cezalarının Niteliği

İdari para cezası, düzene aykırılık teşkil eden eylemler sebebi ile yasanın açıkça izin verdiği hallerde, idarenin yargı organına başvurmaksızın kendisinin bizzat uyguladığı ve bir miktar paranın alınması şeklinde gerçekleşen mali nitelikli bir yaptırımdır. Bu tanım iki önemli unsuru ön plana çıkarmaktadır: Unsurlardan birincisi, para yaptırımına ilişkin hükmün yasada açıkça yer alması; ikincisi de bu yaptırımı uygulama yetkisinin idareye tanınmış olmasıdır (Akbulut, 2007, s. 62).

İş güvenliğine yönelik idari para cezaları 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. maddesinde düzenlenmiştir. 4857 Sayılı Yasaya göre 6331 Sayılı Kanunda para cezaları önemli ölçüde arttırılmıştır. 26. maddede, kanunun hangi hükümlerinin ihlali halinde ne miktarda idari para cezası verilmesi gerektiği on dokuz fıkra halinde sıralanmıştır. Eğer bir eylem birden çok fıkrayı ihlal ediyorsa Türk Ceza Kanununun fikri içtima kuralları gereği cezalardan en yükseğinin uygulanması gereklidir (Akı, 2014, s. 23).

Madde gerekçesine göre; İdari para cezaları daha çok, ihlalin çalışanlara etkisi dikkate alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin kuralların çoğunluğu yönetmeliklerde belirtileceği için mutlaka idari bir yaptırımının bulunması gerekliliğinden hareketle yönetmeliklerin amir hükümlerine aykırılık halinde idari para cezası verilmesi öngörülmüş, bazı yönetmelik hükümlerinin ihlalinin devamı halinde de tespit tarihinden itibaren söz konusu cezanın her ay uygulanması düzenlenmiştir. 6331 Sayılı Kanunda öngörülen para cezaları TL cinsinden ve maktu niteliktedir yani miktarı kesin olarak belirlenmiş cezalarıdır. Ancak 4857 Sayılı Yasada düzenlenen para cezalarının birçoğu nispi nitelikte cezalardı. (Baycık, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, 2006, s. 154) (Kılkış, 2013, s. 34). Ayrıca bu para cezaları tazminat niteliği de taşımamaktadır (Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 1985, s. 327). 4857 Sayılı Yasanın 107. maddesinde belirtilen cezalar İSG alanında uygulanan cezaların tamamlayıcısıdır (Kılkış, 2013, s. 34).

Kabahat olarak nitelenebilecek iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık fiilleri, ihmal yahut icra anıyla birlikte gerçekleşir. Caydırıcı ve önleyici olması

açısından yaptırım olarak kendilerine idari para cezası öngörülen fiilleri sınırlayıcı, açıklayıcı ve gerekli diğer unsurlardan yoksun bir takdir yetkisiyle yaptırımsız bırakmak, başta İSGK olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla ve genel hukuk sistematiğiyle bağdaşmamaktadır (Aydın, Ezer, 2014, s. 17). Kabahatlerin bir sonucu olarak öngörülen idari yaptırımlarda ceza hukukunun aksine, öngörülen yaptırımı erteleyici düzenlemeler bulunmamakta, cezaya karşılık gelen yaptırım ertelenememekte, cezaları ortadan kaldıran af ve benzeri kurumlar idari yaptırımlar alanında bulunmamaktadır. İdari yaptırımların derhal ve koşulsuz olarak yerine getirilmesi gerekmektedir (Akbulut, 2007, s. 69 vd.).

İş müfettişlerince hazırlanan teftiş raporunda mevzuata aykırılıklar saptanmış, yaptırım olarak idari para cezasına hükmolunması uygun görülmüş ve tespit edilen aykırılıklara öngörülen cezanın uygulanması mevzuata uygun bulunmuşsa; müfettiş raporunun gereği, geciktirilmeksizin İl Müdürlüğünce yerine getirilecektir (Aydın, Ezer, 2014, s.22). İdari para cezaları, iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 Sayılı Kanunun 102 nci maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir. İdari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;
1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;
1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır.

İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz. Çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında yukarıda belirtilen arttırım hükümleri uygulanmaz. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere 6331 Sayılı kanuna göre tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlık ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

6331 Sayılı Kanunun yürürlükten kaldırdığı 4857 Sayılı İş Kanununun "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Hükümlere Aykırılık" başlıklı 105. maddesi, yükümlülüklere aykırı davranılması halinde öngörülen idari para cezalarından sorumluluğu işveren veya işveren vekillerine yüklemişti. Ancak 6331 Sayılı Kanunun idari para cezalarının uygulanmasını düzenleyen 26. maddesi yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde sorumlu olarak işvereni belirlemiş, işveren vekilinden söz etmemiştir. İşveren vekilleri her ne kadar bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılsalar da, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezalarından sorumlulukları kural olarak bulunmamaktadır (Aydın, Ezer, 2014, s.21).

3.3.2.2. İdari Para Cezalarına Karşı Kanun Yolu

İdari para cezaları ve bunlara karşı başvurulabilecek kanun yolu konusunda mevzuat değişiklikleri şu şekildedir (Akyiğit, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine, 2011, s. 39) (Caniklioğlu, Canbolat, 2004, s.52 vd.) (Akınbingöl, 2004, s. 177 vd.) (Akyiğit, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, 2006, s. 23 vd.) (Akyiğit, Kabahatler Yasasını İptal

Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, 2006, s. 189 vd.) (Akyiğit, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum, 2008, s. 154 vd.):

1- 01.06.2005 Tarihinde Kabahatler Kanunu Yürürlüğe girinceye kadar: Konuyla ilgili 4857 Sayılı İşK.108 hükmü incelendiğinde görülür ki, ilgili işyeri bakımından yetkili Bölge Müdürünce (veya duruma göre İŞKUR İl Müdürünce) verilen idari para cezaları verildiği anda kesin bir ceza olmayıp buna itiraz mümkündü. İş Kanunu Hükümlerine aykırı davrandığı iddiasıyla idari para cezası kesilen işveren veya işveren vekilinin buna karşı idare mahkemesine yapacağı itiraz, bir iptal yahut tam yargı davası niteliği taşımazdı. Bu itiraz gerçekten de "itiraz" adıyla anılan ve bu konuyu yargıya taşıyan yeni bir başvuru yoluydu. İdari para cezasına itiraz süresiz değil belli bir süre içinde yapılabilirdi. Öyle ki, itirazın idari para cezasına ilişkin kararın 7201 Sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca ilgilisine tebliğinden itibaren en geç 7 gün içinde yapılması gerekirdi. İdari para cezasına itirazın yöneltileceği makamı idari yargı yeri olarak belirlemişti. Bu düzenlemeye göre, idari para cezasına itirazın süresinde yetkili idare mahkemesine yapılması gerekirdi. İşK. kapsamındaki idari para cezasına itirazla karşılaşan idare mahkemesi, söz konusu itirazı kural olarak evrak üzerinde inceleyerek sonuçlandırır ise de "zaruret görülen hallerde" yargılamanın duruşmalı olarak yapılması gerekirdi. Bu evrede İdare Mahkemesince itiraz yargılaması sonucu verilen karar kesin hüküm niteliğinde olup, temyiz yolu kapalıydı. Yine bu dönemde idari para cezasına karşı idare Mahkemesine yapılan itiraz, para cezasının yerine getirilmesini durdurmaz ve söz konusu idari para cezası 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca tahsil edilirdi (İşK.108/2).

2- 01.06.2005 Tarihli Kabahatler Kanunu Çerçevesinde: Kabahatleri suç olmaktan çıkarma eğiliminin bir sonucu olarak, bu kanunda hem genel olarak kabahat ve idari yaptırımlara yer verilmiş, hem de idari işlem niteliğine rağmen idari para cezası ile mülkiyetin kamuya geçirilmesi cezalarına karşı adli yargı (Sulh Ceza – Ağır Ceza Mahkemesi) görevli kılınmıştır (KabK.2 vd., 27-29). Ayrıca Kabahatler Kanunu'nun diğer yasalardaki kabahatler bakımından da "genel kanun" niteliği taşıdığından söz edilmişti (KabK.3).

5326 Sayılı Kabahatler Kanunu ilk ve iptale konu olan metninde Kabahatler Kanunu'nun genel kanun niteliğinden söz ettiği gibi, genel hükümlerinin (ki bunlar

md.1-31 arasındaki hükümlerdir) diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağını belirtiyordu (KabK. 3'ün ilk hali). Bu durum ise Kabahatler Kanunu'nun bu hükmünün idari yaptırım öngören diğer yasa hükümlerini böylece değiştirip değiştirmediği tartışmalarına yol açmıştı. Kabahatler Kanunu'nun işlevi sadece İş Kanunu'ndaki ve diğer yasalardaki hükümleri tamamlayıcı, onlardaki boşlukları doldurucu şekildeydi. Ancak öğretide ve Uyuşmazlık Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında Kabahatler Kanunu md.3 hükmünün İş Kanunu dahil idari para cezası (idari yaptırım) öngören tüm diğer yasalarda değişiklik yaptığı yönünde bir düşüncede benimsenmişti. 01.03.2006 tarih ve E.2005/108,K.2006/35 sayılı kararında bizzat Anayasa Mahkemesi de özetle bu kanıya varıp KabK.3 hükmünü ve onunla bağlantılı kimi hükümleri iptal etmişti. Bunun üzerine de henüz AYM'nin iptal kararının yürürlüğe girmesi dahi beklenmeden 5560 Sayılı Kanun çıkarılarak AYM'nin iptal kararındaki eleştirel gerekçeleri de karşılar tarzda KabK'nda değişikliğe gidilmiştir. 06.12.2006 tarih ve 5560 Sayılı Kanun'un md.31 hükmüyle Kabahatler Kanunu'nun 3. madde hükmü değiştirilerek şu hale getirilmiştir;

> Madde 3: (1) Bu Kanunun;
>
> a. İdari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde,
>
> b. Diğer genel hükümleri, idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında,
>
> uygulanır.

Görüldüğü üzere Kabahatler Kanunu md.3'ün 5560 Sayılı Kanun'la değişik yeni (ve 19.12.2006'dan itibaren yürürlükte olan) metni birbirinden farklıdır. Öyle ki, yeni düzenlemede her şeyden evvel, yasanın genel hükümlerinin (md.1-31) diğer yasalardaki kabahatler hakkında da uygulanacağı yönündeki genel ifadeye artık yer verilmemiştir. Buna göre, Kabahatler Kanunu'nun idari yaptırım kararlarına karşı başvurulabilecek kanun yoluna ilişkin hükümleri (md.27-31) artık diğer yasalardaki idari yaptırımlar için hemen uygulanamayacak, ancak onlarda Kabahatler Kanunu'ndaki kanun yollarından başka bir yol öngören hüküm bulunmadığı takdirde uygulanabilecekti. Eğer ilgili diğer yasalarda idari yaptırım kararına karşı başvurulacak kanun yolu konusunda Kabahatler Kanunu'ndakinden farklı bir hüküm varsa, Kabahatler Kanunu'nun kanun yoluna ait hükümleri (KabK.27-31) o idari

yaptırım kararı için uygulanamayacak, ilgili yasadaki özel düzenleme uygulanacaktır. Şüphesiz bu önemli bir gelişmeydi ve eski KabK md.3 hükmünden daha isabetli bir düzenleme idi. İptal edilen ve değiştirilen KabK. md.3 hükmü bilhassa 4857 Sayılı İş Kanunu 108/2'de idari para cezalarına karşı öngörülen "idare mahkemesinde itiraz yolu"nu yürürlükten kaldırmamıştı. Zira anılan hükmün (ve diğer yasalardaki ilgili hükümlerin) yürürlükten kaldırıldığına dair açık bir hükme KabK'nda yer verilmemişti. Durum böyle olunca, KabK. md.3'te 19.12.2006'dan itibaren 5560 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik ise idari yaptırım kararlarına karşı kanun yolu bakımından diğer kanunlardaki farklı hükümlerin uygulanacağını belirttiğinden, İş Kanunu 108/2'deki kanun yolu (idare mahkemesinde itiraz) bu evrede halen yürürlükteydi. Dolayısıyla İş Kanunu çerçevesindeki bir idari para cezasına karşı ilgilinin İşK. 108/2 hükmünden hareketle idare mahkemesinde itiraz etmesi gerekirdi. KabK.md. 27-31 çerçevesinde Sulh Ceza veya Ağır Ceza Mahkemesi'ne gitmesi isabetli düşmezdi. Durum böyle olunca 08.02.2008'e kadar süren bu dönemde İşK. kapsamında ki idari para cezaları bakımından şunları söyleyebilirdik:

• İdari para cezasına karşı başvurulacak kanun yolu İşK.108/2'de öngörülen idare mahkemesinde itirazdı ve İşK.108/2'deki koşullara tabi idi.

• Fakat idari para cezasında zamanaşımı, tahsilat vs. gibi konulardaysa KabK. hükümleri geçerliydi.

3- 08.02.2008'den (5728 Sayılı Kanundan) İtibaren ki Durum: 23.01.2008'de ''Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" adını taşıyan devasa boyutlu bir kanun kabul etmiştir. İşte bu yasa hükümleri incelendiğinde Deniz İşK ve Basın İşK'nda ve konumuz itibariyle en önemlisi ise birisi yukarıda değindiğimiz İşK.107 hükmünde ve diğeriyse İşK.108'de ciddi değişikliklere gidildiği görülür. Öyle ki, İşK'ndaki idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu ile ilgili olarak İşK.108/fıkra 2 hükmünün yürürlükten kaldırıldığı açıkça hükme bağlanmıştır (5728 sy.K.578/öö). Hal böyle olunca, artık 08.02.2008'den itibaren İşK'na tabi idari para cezaları bakımından da İşK.108/2 hükmü mevcut değildir ve idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu olarak sadece 5326 sy. KabK'nun 19.12.2006 tarih ve 5560 sy. Kanun'la değişik hükümleri çerçevesinde duruma göre sulh ceza veya ağır

ceza mahkemesinde gündeme gelebilecek "başvuru" (KabK.27) ve 'itiraz''(KabK.29) kanun yollarının uygulanması gerekecektir. Zira bizzat KabK'ndaki kanun yollarının İşK. çerçevesinde uygulanmasını engelleyen İşK.108/2 hükmü artık mevcut değildir ve durum bu olunca da KabK'nun yargı yoluyla ilgili hükümleri 08.02.2008 'den itibaren İşK'ndaki idari para cezaları bakımından da genel (ve tek) hüküm niteliğiyle tereddütsüz biçimde uygulanacaktır. Bu durumda idari para cezalarına karşı kararın tebliğinden itibaren 15 gün içinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesine, Sulh Ceza Mahkemesinin kararına karşı ise 7 gün içinde yetkili Ağır Ceza Mahkemesine başvurulabilecektir (Bayram, 2008, s. 271). Mahkeme son karar olarak idari yaptırım kararının hukuka uygun olması nedeniyle, "başvurunun reddine" veya hukuka aykırı olması nedeniyle, "idari yaptırım kararının kaldırılmasına" karar verebilir. (Temir, 2008, s.224).

4- 15.05.2008'den (5763 Sayılı Kanundan) İtibaren ki Durum: 15.5.2008 tarih ve 5763 Sayılı Kanun gerek 4857 Sayılı İş Kanunu'nda gerekse de diğer bazı yasalarda çeşitli değişikliklere gitmiştir. Bunlardan sadece idari para cezasına ilişkin değişen hükümleri özetleyeceğiz. Şöyle ki (Ekin, 2009, s. 87-88):

İşyerini Bildirme Yükümlülüğüne Aykırılık başlığını taşıyan İşK. m.98 hükmünün 1.fıkrası değiştirilmiştir. Değişiklikten önce İşK. m.3'deki bildirme yükümüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için 50 YTL idari para cezası öngörülmüştü. Bu hüküm 5763 Sayılı Kanunla şöyle değiştirilmiştir; "Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir." (İşK. m.98/'in yeni hali). İş Sağlığı ve Güvenliğiyle ilgili Hükümlere Aykırılık halinde idari para cezası öngören İşK. m.105 hükümleri de tümüyle değiştirilmiş olup, maddenin 5763 Sayılı Kanun ile değiştirilmiş yeni hali şöyledir: Bu Kanunun;

a) 78 inci maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,

b) 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası,
c) 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası,
d) Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için bin Yeni Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beş yüz Yeni Türk Lirası, idari para cezası verilir.

5763 Sayılı Kanunla da İşK. m.108. de yine bir değişiklik olmuştur. Maddenin değiştirilmiş yeni hali şöyledir: "Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 Sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır". Maddenin değişiklik öncesi halinde sadece İşK. m.101'deki idari para cezası İŞKUR İl Müdürünce verilir, onun dışındakilerse ÇSGB Bölge Müdürünce verilirdi (İşK. m.108'in eski hali). Fakat 5763 Sayılı Kanunla hem İşK. m.101 ve hem de İşK. m.106 uyarınca idari para cezalarının İŞKUR İl Müdürlüğünce verileceği, diğerlerininse ÇSGB Bölge Müdürlüğünce verileceği öngörülmüştür. Böylece eskiden ÇSGB Bölge Müdürünce idari para cezası verilen bir olgu İŞKUR İl Müdürüne verilmiştir.

6331 Sayılı Kanunda bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5510 Sayılı Kanunun 102. maddesinin uygulanacağı belirtilmektedir. Buna göre, yükümlülüğün yerine getirilmemesi neticesinde belirlenen idarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Sosyal Güvenlik Kurumunca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir. İdarî para cezalarının, itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez. Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir. İdarî para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkması sanayileşme olgusu ile yakından ilgilidir. Dünyada, özellikle 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra ortaya çıkan bilimsel ve teknik gelişmeler, sanayide yeni üretim yöntemlerinin kullanılması sonucunu doğurmuştur. Sanayi Devrimiyle ortaya çıkan yeni çalışma şartlarında çalışanlar, iş kazası ve meslek hastalıklarından büyük ölçüde etkilenmişlerdir. Sanayinin gelişmesiyle oluşan sağlıksız çalışma ortamları, işçilerin sağlığını bozmuş ve bunun için mevzuatta düzenlemeler yapılması ve bu yolla önlemler alınması yoluna gidilmiştir. Ülkemizde de çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaşanan sıkıntılar, çeşitli dönemlerde kanun ve buna dayanılarak ikincil mevzuat düzenlemeleri yapılarak giderilmeye çalışılmıştır. İnceleme konumuz olması nedeniyle özellikle belirteceğimiz 4857 Sayılı İş Kanununun beşinci bölümü (m. 77-89) iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştı. Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin ve işverenlerin yükümlülükleri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırılığın tespiti halinde işyerinin kapatılması veya işin durdurulması, iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri seviyesinde örgütlenmesine (iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri sağlık birimleri ve işyeri hekimi, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi), yönelik hükümler yer almaktaydı. Ayrıca, Borçlar Kanunu, Belediyeler Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanununda da iş sağlığı ve güvenliği hakkında çeşitli hükümler yer almaktaydı. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alanda yapılmış hem son kanun hem de bu zamana kadar yapılmış en ayrıntılı kanuni düzenlemedir. Bu kanunun 30 Haziran 2012'de yürürlüğe girmesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında çok önemli yenilikler ve değişiklikler olmuştur.

6331 Sayılı Kanunun en önemli değişikliklerinden bir tanesi kapsamıdır. Devrim niteliğinde sayılabilecek düzenlemeye göre artık işçi memur ayırımı kaldırılarak tüm çalışanlar kanundaki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanır hale getirilmiştir. 6331 Sayılı Kanunda bunun yanında işverenlerin yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kanuna göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve gerekli araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, çalışanları karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler ve yasal hak ve sorumlulukları konusunda

bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini ve mesleki eğitimi vermek, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak, çalışanların sağlık gözetimlerini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak, acil durum planları hazırlamak, işyerinde gerekli ölçüm ve kontrolleri yapmak, çalışanların katılımını sağlamak, çalışan temsilcisi seçmek, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını SGK'ya bildirmek zorundadırlar. Ancak, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, sadece işverenlerin görevi değildir. Bu konuda çalışanlara da önemli görevler düşmektedir. Çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, 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 haber vermek, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak zorundadırlar. 4857 Sayılı Kanunda çalışanların yükümlülükleri bu kadar ayrıntılı düzenlenmemiştir.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı alanında birçok yenilik ve değişiklikler getiren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışma hayatı açısından çok önemli devrim niteliğinde bir kanundur. Proaktif ve risk temelli bir anlayışı benimsemesinin yanında, işverenlerin yükümlülüklerini arttırması çalışanların haklarını genişletmeleri açısından çok olumlu düzenlemeler içermektedir. Ancak bunların yanında özellikle çalışmaktan kaçınma hakkının uygulamada kullanılması konusunda sıkıntıların bulunması, idari para cezalarının yüksekliği ve itiraz mercii konusunda öğretide değişik görüşler olması gibi maddeler sorunlara neden olabilmektedir. Bu kanun ile mevzuatta hedeflenen amaçların gerçekleşmesi için zamana ve iş güvenliği bilincine ihtiyaç olduğunu düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

Acar, İ. (2014). İsg Profesyonellerinin Çalışma Koşulları İle İsg Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara

Akbulut, A. Ş. (2007). *İş Hukukunda İdari Para Cezaları.* Turhan Yayınevi. Ankara.

Akdeniz, A. L. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği. *C. LXXII, S. 2, İÜHFM* .

Akı, E. (2014). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. C: 15, Özel S, 2013, *Dokuz Eylül üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.

Akın, L.(2015) 12 17, 2015 tarihinde İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren ve İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu: www.kayagrubu.com.tr/uploaded/safety_igy/LEVENT_AKIN.pdf adresinden alındı

Akın, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. C.54 Sa.1, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.

Akın, L. (2006). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri. Sayı:1, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Akın, L. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu. C:3 Sayı: 5, *TİSK Akademi Dergisi*.

Akın, L. (2012). Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme). Sayı: 25 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. Sayı: 2012/3 *Çalışma ve Toplum Dergisi*.

Akın, L. (2013). İş Göremezlik Tazminatlarına Esas Alınan Ücretin Belirlenmesi. C: 27 Sayı: 5 *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*.

Akınbingöl, K. (2004). İş Kanunu'nda İdari Para Cezası ve Cezaya İtiraz Usulü. Sayı: 52 *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*.

Akpınar, T. (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği.* Bursa: Ekin Basım Yayın.

Akpınar, T. ve Çakmakkaya B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. Sayı: 40, *Çalışma ve Toplum Dergisi*.

Aktekin, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne. Sayı: 25 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Aktürk, B. (2015). 6645 Sayılı Son Torba Kanun İle İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yapılan Değişiklikler. Sayı: Mart-Nisan *Mali Çözüm Dergisi*.

Akyiğit, E. (2006). İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri. Sayı: 2 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Akyiğit, E. (2006). Kabahatler Yasasını İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine. Sayı:4 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Akyiğit, E. (2008). İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum. Sayı:11 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Akyiğit, E. (2010). *İş Hukuku.* Ankara: Seçkin Yayınevi.

Akyiğit, E. (2011). İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine. Sayı: Ocak *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*.

Akyiğit, E. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği. Sayı: 29 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. *İÜHFM C. LXXII, S.2*.

Alpay, A. S. (2015). 13,12,2015 tarihinde isguvenligiuzmanı.org: http://isguvenligiuzmani.org/ adresinden alındı

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Altınel, H. (2013). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Altıner, F. Z. (2009). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü. *C. XIII, S. 3–4, EÜHFD*.

Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri.* Ankara: Tes-İş Yayınevi.

Aydın, U. ve Ezer, B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar. Sayı: 43 *Çalışma ve Toplum Dergisi*.

Ayhan, A. (2003). Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi. C: 7, S: 2, *Kamu-İş Dergisi*.

Bakanlığı, T. Ç. (2010). *Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi.* Ankara.

Balkır, Z. G. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu. Sayı: 28 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar. C:13, S:2, *Kamu-İş Dergisi*.

Baloğlu, C. (2015). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi. C:14, S:1, *Kamu-İş Dergisi*.

Baloğlu, C. (2015). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi. Sayı: 118 *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*.

Baycık, G. (2006). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri.*Yetkin Yayınları, Ankara.

Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. Sayı: 2013/3 *Ankara Barosu Dergisi*.

Bayram, F. (2008). *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Caniklioğlu, N. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri. (s. 62). Antalya: Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri.

Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri. C: 7, Sayı: 3, *Kamu-İş Dergisi*.

Cengiz, İ. U. (2011). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması. *Sarper Süzek'e Armağan.* içinde İstanbul: Beta Yayınları.

Centel, T. (2012). 3.4.2012 Tarihli İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar . *TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Centel, T. (2012). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma. Sayı: 28, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Centel, T. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi. Sayı: 29, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Centel, T. (2013). İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü. Sayı: 3, C: 27, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*.

Civan, O. E. (2015). İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları . C: 64 Sayı: 3, *AÜHFD.*

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesi. (2015). 12,13,2015 tarihinde http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=bakanlik&id=4 adresinden alındı.

Çelik, Ç. A. (2015). *Ölüm ve Bedensel Zararlar Nedeniyle Tazminat Davaları.* 31 12,2015 tarihinde Tazminat Hukuku: http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/375_bedensel-zararlarda-guc-kaybi-tazminati.pdf adresinden alındı

Demir, F. (2014). *İş Hukuku ve Uygulaması.* İzmir: Albi Yayınları.

Demircioğlu, A. M. ve Kalyon, A. Ş. (2013). İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi. C: 15, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.

Demircioğlu, A. M. ve Kaplan, H. A. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi. Sayı: 2014/3 *Çalışma ve Toplum*.

Demircioğlu, A. M. ve Kaplan, H. A. (2015). İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi. Sayı: 33 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Demircioğlu, A.M. ve Kaplan, H. A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi. Sayı: 30 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Demirdizen, Ö. (2012). İSGK İle Birlikte İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildiriminde Yapılan Değişiklikler. Sayı: Eylül, *E-Yaklaşım Dergisi*.

Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü.* İstanbul: Beta Yayınevi.

Ekemen, K. S. (2006). Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi. Sayı:30, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*.

Ekin, A. (2009). Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları. Konya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi.* İstanbul: Legal Yayınevi.

Ekmekçi, Ö. (2006). İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi. Sayı:4 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Erdoğan, M. Ş. (2013). İş Kazasından Zarar Görenlerin ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini. Sayı: Armağan, C:2, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*.

Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler. Sayı:27, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Esen, B. (2013). Örneklerle 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları. Sayı: 118, *Mali Çözüm Dergisi*.

Esen, B. (2015). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması. Sayı: 128, *Mali Çözüm Dergisi*.

Fişek, A. G. ve Taşyürek, M. (2008). Sayı: 17, *İGİAD Bülten*.

Fişek, A. G. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: ÇSGB'nin Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi.* 01.03.2015 tarihinde http://www.isguvenligi.net/is-sagligi-guvenliginde-yeni-donem-csgbnin-kurumsal-yapisinin-guclendirilmesi/ adresinden alınmıştır

Fişek, A. G. (2015). *Yeni Dönemde 6331 s.k.sonrası Değerlendirmeler*. 10, 25, 2015 tarihinde isguvenligi.net: http://www.isguvenligi.net/yeni-donemde-6331-s-k-sonrasi-degerlendirmeler/ adresinden alındı

Fişek, A.G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. Sayı: 123, *Çalışma Ortamı Dergisi*.

Gençler, A. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler. Sayı: 35, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*.

Gerek, N. (2006). *İşci Sağlığı ve İş Güvenliği.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gerek, N. (2008). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler. Sayı:11, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Gerek, N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri. Sayı:28 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Güleşçi, Y. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü(5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme). Sayı: 32, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Gündüz, S. (2005). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi* .

Güven, R. (2006). Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi. Sayı:30, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*.

ILO Türkiye Ofisi (2015). 12,12,2015 tarihinde ILO Türkiye Ofisi web sitesi, Türkiyenin Onayladığı ILO Sözleşmeleri: http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm adresinden alındı.

İren, E. (2006). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler. Sayı: 3 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

(2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi İle Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/605, 2/490), sıra sa.* 277 Türkiye Büyük Millet Meclisi web sitesinde Genel Kurul Tutanakları bölümü. 10.09.2015 tarihinde https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/ab_komisyonu_web.birlesim_baslangic_ab2?P4=21206&P5=H&page1=45&page2=45 adresinden alındı

Kabakçı, M. (2013). 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi. Sayı: 29 *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Karabulut, Ö. (2015). 12,12,2015 tarihinde Türk Harb-İş Sendikası: http://www.harb-is.org.tr/tr/page.asp?id=13 adresinden alındı

Karagöz, V. (2006). İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları. *C.X, S. 1-2*, *AÜEHFD.*

Karakaş, İ. (2007). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi.* Ankara: Adalet Yayınevi.

Karakoç, M. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü. Sayı:117, *Mali Çözüm Dergisi*.

Karakoç, M. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşveren Yükümlülükleri. Sayı: 123, *Mali Çözüm Dergisi*.

Kaya, A. (2014). İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. Sayı:17, *TAAD*.

Kılıç, C. ve Bülbül, O. G. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinen Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar. C:27, Sayı: 6, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*.

Kılıç, L. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü. Sayı:22, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Kılıçoğlu, M. (2004). Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat. C: 7, Sayı: 3, *Kamu-İş Dergisi*.

Kılkış, İ. ve Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. C: 3, Sayı: 1, *Çalışma İlişkileri Dergisi*.

Kılkış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). C: 15, Sayı: 1, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.

Korkut, G. ve Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. C: 18, Sayı: 3, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.

Kökten, M. ve Avinç, O. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış. C: 21, Sayı: 93, *Tekstil ve Mühendis Dergisi*.

Laçiner, V. (2014). Sosyal Diyalog Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi. Sayı: 112, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*.

Makal, A. (1999). *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946.* Ankara: İmge Kitabevi.

Mert, B. (2012). İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İşverene Sorumlulukları İnşaat Sektöründe Bir Uygulama. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku.* Ankara: Turhan Kitabevi.

Ocak, P. D. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun'nun İstihdama Etkisi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi içinde*. İstanbul, Legal Yayınevi

Ofluoğlu, G., S. B. (2012). Davranış Değiştirme Odaklı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi. C: 12, Sayı: 3, *Kamu-İş Dergisi*.

Özdemir, C. S. (2015). 6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İşverenler Tarafından Yürütülmesi. Sayı: 129, *Mali Çözüm Dergisi*.

Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Öztürk, G. S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları.* İstanbul: Beta Yayınları.

Öztürk, T. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış. C: 49, Sayı: 579, *Mühendis ve Makine Dergisi*.

Özyurt, V. (2014). İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler. *C.LXXII S.2*. *İÜHFM*

Pala, K. (2000). Türkiye'de İşçi Sağlığında Durum. Sayı: 3, *TTB. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*.

Poyraz, E. (2013). *İş Hukuku.* Ankara: Seçkin Yayınevi.

Sendikası, Birleşik. Metal-İş. Metal-İş Sendikası web sitesi, Temsilcinin el kitabı bölümü. *İşyeri Sendika Temsilcisi-Görev ve Sorumluluklar.* 14.11.2015tarihinde http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_09/kitap_tek.htm adresinden alındı.

Senyen-Kaplan, E. T. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları. Sayı: 31, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Sipahi, İ. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi. Sayı: 30, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*.

Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku.* Ankara.

Süzek, S. (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi içinde*. İstanbul, Legal Yayınevi.

Süzek, S. (2012). *İş Hukuku.* İstanbul: Beta Yayınevi.

Taştan, H. (2008). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Sivas: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Temir, A. (2008). *İş Hukukunda Para Cezaları, İtiraz ve Dava Yolları.* Ankara, Seçkin Yayınevi.

Türkoğlu, G. (2010). Adli Para Cezasının Hükümleri Ve İnfazı. F. S. Mahmutoğlu içinde, *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türk Ceza Ve Ceza Muhakemesi Hukuku.* İstanbul: İstanbul Barosu.

Ünalan, A. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim. Sayı: 30, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*.

Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği.* Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Yiğit, Y. (2009). İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü. Sayı: 23, *Çalışma ve Toplum Dergisi*.

Yılmaz, F. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri. C: 24, Sayı: 6 / C: 25, Sayı: 1-2, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.

Yılmaz, G. (2005). İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar. Sayı: 543, *Mühendis ve Makine Dergisi*.