



6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

DOĞUHAN KARAKAYA

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İzmir Ekonomi Üniversitesi
İzmir
2020

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

DOĞUHAN KARAKAYA

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı'na

Yüksek Lisans Tezi

Olarak sunulmuştur.

İzmir

2020

ÖZET

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KARAKAYA, Doğuhan

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

Mart 2020

İnsanoğlunun faydalandığı teknolojinin zamanla gelişmesi, iş hayatında meydana getirdiği çeşitli tehlike ve riskler, iş sağlığı ve güvenliği alanında tedbirlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Bundan ötürü işverenin iş mevzuatından kaynaklı olan gözetme borcuna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlükleri düzgün ve doğru bir biçimde tespit edilmeli, iş bu yükümlülüklere aykırı davranması halinde karşı karşıya kalacağı çeşitli yaptırımlar da kanunda yine düzgün ve doğru bir biçimde kaleme alınmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve buna bağlı olarak oluşturulan yönetmelikler iş sağlığı ve güvenliği sahasında yepyeni bir sürecin başlangıcına vesile olmuştur. Bu sayede hep ihtiyaç duyulan, daha geniş kapsamı olan ve modern bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu gerekliliği karşılanmıştır. Çalışma ortamlarında iş

sağlığı ve güvenliği Şartlarının daima yerinde olmasını ve mevcut sağlık ve güvenlik Şartlarının daha da geliŐmesini hedef alan iş bu mevzuat, işveren ve çalışanların haklarını, yükümlülüklerini, sorumluluk ve görevlerini düzenlemektedir. Çalışmanın birinci bölümü giriş olmak üzere ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel kavramları, hukuksal kaynakları ve tarihsel gelişimine değinilmiş; üçüncü blmde ise tez konusu olan 6331 sayılı Kanunda işveren yükümlülükleri detaylı bir Şekilde irdelenmiŐ olup dördüncü blmde ise işverenin söz konusu kanunda kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirmemesi neticesinde karşı karşıya kalacağı hukuki, cezai ve idari yaptırımlar ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İŞ Sağlığı ve Güvenliği, 6331 sayılı Kanun, İŞveren Yükümlülükleri, Hukuki, Cezai ve İdari yaptırımlar

ABSTRACT

EMPLOYER’S OBLIGATIONS WITHIN THE FRAME OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CODE NUMBERED 6331.

KARAKAYA, Doğuhan

Private Law Graduate Program

Supervisor: Assoc. Zeynep ŐIŐLİ

March 2020

The various dangers and risks in business life posed by developing technology used by human beings make it necessary to take precautions in occupational health and safety. Therefore, employer’s obligations in occupational health and safety depending on the liability to protect employee originating from Labor legislation shall be determined clearly. Moreover, if the employer violates these obligations, various sanctions that will be imposed shall be written out properly and correctly in the law

The Occupational Health and Safety Code numbered 6331 and the regulations created accordingly have led to the beginning of a totally new process in the field of occupational health and safety. By this means, more comprehensive and modern occupational health and safety code necessity which is always needed had been met.

This legislation which aims that occupational health and safety conditions shall be always presented in work environment and to develop the current health and safety conditions, regulates the rights, obligations, responsibilities and tasks of employers and employees. The first part of the study is the introduction. The second section reviews the basic concepts, legal sources and historical development of the Occupational Health and Safety Act. In the third section, the employer obligations in Law No. 6331, which is the subject of the Dissertation, are examined in detail. The fourth part of the study tackles the legal, criminal and administrative sanctions to which the employer is exposed because he does not fulfil the obligations imposed on him by the aforementioned law.

Key Words: Occupational Health and Safety, Code numbered 6331, Employer's Obligations, Legal, Criminal and Administrative Sanctions

TEŞEKKÜR

Yaşamımın her anında ve alanında olduğu gibi iş bu tezimin oluŐmasından önce ve yazımı safhası olmak üzere her aşamasında destekleri ile varlıklarını bana hissettiren kıymetli aileme ve buna ilaveten tezimin araştırma safhasından ileri aşamalarına kadar bütün dönemlerde değerli bilgilerini ve emekleri ile tarafıma destek olan kıymetli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Zeynep Şişli'ye içten minnet ve samimi teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.



İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI, ÖNEMİ VE HUKUKSAL KAYNAKLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	3
2.1. <i>İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel Kavramları</i>	3
2.1.1. <i>İşyeri</i>	3
2.1.1.1. <i>İşyeri Kavramı</i>	3
2.1.1.2. <i>İşyerinin Kapsamı</i>	5
2.1.1.2.1. <i>İşin Yapıldığı Yer</i>	5
2.1.1.2.2. <i>İşyerine Bağlı Yerler</i>	6
2.1.1.2.3. <i>Eklentiler</i>	6
2.1.1.2.4. <i>Araçlar</i>	7
2.1.2. <i>Çalışan</i>	7
2.1.3. <i>İşveren</i>	11
2.1.3.1. <i>İşverenin Tanımı</i>	11
2.1.3.2. <i>Soyut İşveren-Somut İşveren Ayrımı</i>	12
2.1.3.3. <i>Alt işverenlik İlişkisi</i>	13
2.1.3.4. <i>Geçici İş İlişkisi</i>	15
2.1.4. <i>İşveren vekili</i>	20
2.1.5. <i>İş Sağlığı Tanımı</i>	24
2.1.6. <i>İş Güvenliği Tanımı</i>	25
2.1.7. <i>İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı</i>	27
2.2. <i>İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Önemi ve Hukuksal Kaynakları</i>	30
2.2.1. <i>İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı</i>	30
2.2.2. <i>İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi</i>	32
2.2.3. <i>İş Sağlığı ve güvenliğinin hukuksal kaynakları</i>	32
2.2.3.1. <i>Uluslararası Kaynaklar</i>	32
2.2.3.1.1. <i>Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri</i>	32
2.2.3.1.2. <i>İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi</i>	35
2.2.3.1.3. <i>Avrupa Sosyal Şartı</i>	36
2.2.3.1.4. <i>Avrupa Birliği Yönergeleri</i>	37
2.2.3.2. <i>Ulusal Kaynaklar</i>	37
2.2.3.2.1. <i>Anayasa</i>	37
2.2.3.2.2. <i>4857 Sayılı İş Kanunu</i>	38
2.2.3.2.3. <i>6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu</i>	40
2.2.3.2.4. <i>6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu</i>	42
2.2.3.2.5. <i>Diğer Kanunlar</i>	43
2.2.3.2.6. <i>Yönetmelikler</i>	44
2.2.3.2.7. <i>Tebliğler</i>	47

2.3. İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunun Tarihsel Gelişimi	48
2.3.1. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	48
2.3.1.1. Genel Olarak	48
2.3.1.2. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği	49
2.3.1.3. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği	51
2.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	52
2.3.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem	52
2.3.2.2. Tanzimat Sonrası Dönem	53
2.3.2.3. Cumhuriyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmalar ..	54
BÖLÜM 3: 6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	57
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerinin Önemi.....	57
3.1.1. İşçi Açısından Önemi	57
3.1.2. İşveren Açısından Önemi	58
3.2. İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki Yükümlülükleri ...	59
3.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri.....	59
3.2.1.1. Önlem Alma Yükümlülüğüne Dahil Edilen Psikolojik Taciz	62
3.2.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü	64
3.2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Çalışanlara Eğitim Verme ve Onları Bilgilendirme Yükümlülüğü	65
3.2.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerini Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü	72
3.2.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	75
3.2.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	77
3.2.7. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü	84
3.2.8. İşverenin İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü	91
3.2.9. İşverenin Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım Yapma ve Tahliye Yükümlülüğü	93
3.2.10. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonu (Birimleri) Oluşturma Yükümlülüğü.....	95
3.2.10.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü.....	95
3.2.10.2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü	104
3.2.10.3. İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerin İşverene Karşı Sorumluluk ve Yükümlülükleri.....	111
3.2.10.4. İşverenin Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden Aldığı Hizmet Alımının Yararları ve Sakıncaları	113
3.2.10.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinde İş Güvenliği Profesyonellerinin Rolü	114
3.2.10.5.1. İş Güvenliği Uzmanları	114
3.2.10.5.2. İşyeri Hekimi	117
3.2.10.5.3. Diğer Sağlık Personeli	119
3.3. İşverenin Geçici İş İlişkisiyle Çalışanlara Karşı Yükümlülüğü	120
3.4. Alt İşverenlik İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri	122

BÖLÜM 4: İŞVERENİN 6331 SAYILI YASADAN KAYNAKLANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI.....	126
4.1. Hukuki Sorumluluk	126
4.1.1. Genel Olarak.....	126
4.1.2. Maddi Tazminat	127
4.1.2.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	129
4.1.2.2. İş Göremezlik Tazminatı	131
4.1.3. Manevi Tazminat.....	133
4.2. Ceza Sorumluluğu	136
4.2.1. Genel Olarak	136
4.2.2. Hapis Cezası	140
4.2.2.1. Taksirle Öldürme	140
4.2.2.2. Taksirle Yaralama	140
4.2.3. Para Cezası.....	144
4.3. İdari Denetim ve Yaptırımlar	145
4.3.1. Denetim ve Teftiş	145
4.3.1.1. Genel Olarak	145
4.3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Devlet Tarafından Denetimi	147
4.3.1.2.1 Genel Olarak	147
4.3.1.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	148
4.3.1.2.3. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	150
4.3.1.2.4. Denetim Aracı Olarak İSG-KATİP.....	153
4.3.2. İdari Yaptırımlar	155
4.3.2.1. İşin Durdurulması	155
4.3.2.2. İdari Para Cezası	158
4.3.2.2.1. İdari Para Cezalarının Niteliği	158
4.3.2.2.2. İdari Para Cezalarının İşyerinin Tehlike Seviyesi ve Çalışan Sayısına Göre Belirlenmesi	160
4.3.2.2.3. Katlamalı İdari Para Cezası	161
4.3.2.2.4. İdari Para Cezalarının Uygulanması	162
4.3.2.2.5. İdari Para Cezası Uygulanmasına Yönelik Tutanakta Yer Alması Gereken Hususlar	163
4.3.2.2.6. İdari Para Cezasının Tebliği	163
4.3.2.2.7. İdari Para Cezasının Ödenmesi	164
4.3.2.2.8. İdari Para Cezasına İtiraz	165
4.3.2.2.9. İdari Para Cezası Gerektiren Haller	166
4.3.2.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması	170
4.3.2.3.1. Genel Bilgi	170
4.3.2.3.2. Çalışmaktan Alıkonacak Kişiler	172
4.3.2.4. Kamu İhalesinden Yasaklanma	176
BÖLÜM 5: SONUÇ.....	178
KAYNAKÇA	181

KISALTMALAR LİSTESİ

Aühfd :	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz	:Bakınız
E	:Esas
F	:Fıkra
Geç.	:Geçici
HD.	:Hukuk Dairesi
ILO	:International Labour Organization Uluslar Arası Çalışma Örgütü
İHSGHD	:Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İK	:İş Kanunu
İSG	:İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	:İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSGHY	:İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Hizmetleri
İSGK	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSG-KATİP	:İş Sağlığı ve Güvenliği kayıt, takip ve izleme programı
K	:Karar
KİT	:Kamu İktisadi Teşebbüsü
M	:Madde
M.Ö	:Milattan Önce
OSGB	:Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RİSKYÖN	:İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
R.G.T.	:Resmi Gazete Yayımlı Tarihi
S	:Sayfa
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	:Türk Borçlar Kanunu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TSM	:Toplum Sağlığı Merkezi
TTK	:Türk Ticaret Kanunu
TCK	:Türk Ceza Kanunu
Vd	:ve devamında

BÖLÜM 1:GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği hem kavram olarak hem de konu olarak birçok uzmanlık dalında yapılan çalışmalar sonucunda günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmış ve bir bilim dalı haline gelmiştir.

İnsanoğlunun yeryüzüne ayak basması ile başlayan hayatını idam ettirebilme koşul ve süreçlerini incelediğimizde; öncelikle günlük gereksinimlerini gidermek adına basit üretim aletleri ile avcılık, toprağı ekip biçme eylemleri ile daha az riskle karşı karşıya kalıyordu. İş sağlığı ve güvenliği, altını çizmek gerekirse eğer özellikle ülkelerde yaşanan sanayileşmenin akabinde oluşan ve iş yaşamında gün geçtikçe varlığını hissettiren bir alan olmuştur. Çünkü iş bu sanayileşme ile beraber insanoğlu daha büyük ve etkili tehlike ve risklerle karşı karşıya kalmış, bundan ötürü de iş sağlığı ve güvenliği alanında problemler de varlıklarını duyurmaya başlamıştır.

Sanayi devriminde teknolojinin hızla gelişmesi ve makineleşmenin artması ile beraber çalışanlar hem uzun mesaili hem de hafif olmayan çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalması ile iş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaçta gün geçtikçe artmıştır. Bu ihtiyaç, bireylerin yaşamını, vücut tamlığını, sağlığını her türlü olumsuz faktörlerden koruma anlayışı ile vücut bulmuştur.

Anayasamızda “iş sağlığı ve güvenliği”, bu sözcüklerle düzenlenmemektedir. Ancak bir bütün olarak incelediğimizde, birçok maddenin iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanağını oluşturduğu açıktır. Anayasamızın 17.maddesinde düzenlenen “yaşam”, 56’.madede düzenlenen “sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama”, yine 50.madede’de düzenlenen “yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılma yasağı” ile “dinlenme hakkı” ve 60.maddede düzenlenen “sosyal güvenlik hakkı”, iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarını oluşturan haklardır.

Türkiye Cumhuriyetinin “sosyal devlet” olmasından ötürü iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı düzenlemelerin çoğu emredici vasıftadır. Devlet, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı kuralları oluşturması, çalışanların ve işverenlerin de söz konusu kurallara uyması ve uygulamaya geçirmesi lazım gelir. Kısacası toplum hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda devletin, işverenin ve çalışanın yükümlülükleri olduğunu söyleyebiliriz. İstatistikler incelendiğinde ülkemiz açısından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve uygulamaya konulması

hususunda bir sorun yaşandığı aşikardır. Söz konusu durumun mevcudiyetini ortadan kaldırmak için en başta derli, toplu ve uygulanabilir bir mevzuata ihtiyaç vardır. İş bu ihtiyaç doğrultusunda bir devrim niteliği taşıyan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu TBMM tarafından 2012 yılında kabul edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında uzun süredir eksikliği hissedilen ve ihtiyaç duyulan ayrı bir iş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlüğe girmesinin ülkemiz için büyük bir adım ve yaşanan önemli bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, yürürlüğe girmesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. 6331 sayılı Kanun, Avrupa Birliği Yönergelerinden esinleniş olup önleme ve koruma politikaları temelinde, gelişmeleri daima takip eden ve iyileştirmeyi hedefleyen politikaları benimsemiştir. Buna ilaveten ilgili Kanun çok az istisna ile tüm işyerleri ile çalışanları kapsamına alarak iş sağlığı ve güvenliği korumasından faydalandırmıştır. Ancak yine de şunu belirtmek gerekir ki; iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişmiş ülkelere göre daha yavaş adım atarak yol aldığımız bir gerçektir. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve gerekliliği ülkemiz açısından hızlı bir şekilde anlaşılmalıdır.

Çalışmamızın birinci bölümü giriş olmak üzere ikinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel kavramları, hukuksal kaynakları ve tarihsel gelişimine üzerinde durulacaktır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri çerçevesinde ilgili Kanununun hükümleri tek tek irdelenerek 4857 sayılı yasa ile arasındaki farklar bulunmaya çalışılacaktır. Çalışmamızın dördüncü bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin hukuki, idari ve cezai sonuçları anlatılacaktır.

BÖLÜM 2:İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI, ÖNEMİ VE HUKUKSAL KAYNAKLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel Kavramları

2.1.1. İşyeri

2.1.1.1 İşyeri Kavramı

İşyeri kavramı iş hukukunun yer itibari ile uygulama alanını oluşturur. Maddi hukuk açısından olduğu gibi, usul hukuku yönünden de önem taşıyan bir kavramdır. Mesela 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.6' a göre “İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.” der.¹

İşyeri kavramının, İş Kanunu başta olmak üzere birçok iş hukuku kapsamında bulunan düzenlemenin ilgili hükümlerinde tanımlandığını görmekteyiz. 4857 sayılı İş Kanunu m.2/1-3' de işyeri unsurunun tanımına açıklık getirilmiş olup şu şekildedir;

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”²

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.11/1-2'ye göre işyeri;

“İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik

¹ Süzek (2019),s.193.

² İş Kanunu(4857 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr ,25134 (10.06.2003) Erişim Tarihi: 01.02.2020

yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.”³

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.2/3 göre ise;

“Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı gibidir.”⁴ şeklindedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/1-h’ de ise işyeri şu şekilde tanımlanmıştır;

“İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiğı, işverenin işyerinde ürettiğı mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu... ifade eder.”⁵

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak Deniz İş Kanunu m.1/1’ de işyerinin açıkça tanımlaması yapılmamakla beraber *geminin*⁶, Basın İş Kanunu açısından ise m.1/1’de belirtildiğı üzere “gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları”nın işyeri olarak kabul gördüğünü anlamaktayız.⁷

Sonuç olarak her bir Kanunun ilgili maddelerini incelediğimizde; “işyeri” kavramının tanımlayan düzenlemelerin paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz.⁸

İşyerinde kaç kişinin iş ifa ettiğı önemli olmadığı gibi, bir işçinin çalıştığı konum da işyeri sayılır. Örnek vermek gerekirse apartman görevlisi çalıştırılan site

³ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu(5510 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr ,6200 (16.06.2006) Erişim Tarihi: 01.02.2020

⁴ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu(6356 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr ,28460 (7.11.2012) Erişim Tarihi: 01.02.2020

⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(6331 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 28339 (30.06.2012) Erişim Tarihi: 01.02.2020

⁶ Deniz İş Kanunu (854 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 12586 (29.04.1967) Erişim Tarihi: 01.02.2020

⁷ Basın Meleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 8140(20.06.1952) Erişim Tarihi: 01.02.2020

⁸ Güneren(2011), s.87;Süzek(2019), s.194.

konutları işyeri olarak kabul edilir. Aynı şekilde işyerinde yapılan işin kapalı veya açık bir ortamda ifa edilmesinin de önemi yoktur. Kısacası işyeri her zaman çeşitli mevzuatlarda yer verilen tanımlarda sınırı konan genişlikte olmayıp basit bir çalışma ortamı da işyeri sayılabilir.⁹

İşyerleri ile işletme kavramları sıkça karıştırılan kavramlar olup birbirinden ayrılması gereken unsurlardır. İşletme ekonomik bir kavram olup Türk Ticaret Hukukunu ilgi alanıdır. İşletme kavramı İş Hukukunda da bazı konular açısından önemli olmasından ötürü kısaca değinmekte yarar vardır.

Esener işletmeyi, “*İktisadi veya ideal bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birkaç organize şekilde birleşmiş işyerinin bağlı olduğu örgütlenmiş bir bütündür*” olarak tanımlamıştır.¹⁰ İşyerinin mal veya hizmet üretimine ilişkin teknik bir amacı mevcut olmasına karşın, işletme iktisadi bir gaye güder. Şunu da eklemek gerekir ki; İş Hukukunda işletmenin kâr sağlama amacı ile faaliyet yürütmesi zorunlu bir durum değildir. Örneğin bir derneğin işçi istihdam etmesi yani iş sözleşmesi ile işçi çalıştırması durumunda İş Hukuku açısından işletme kabul edilir.¹¹ Buna ek olarak işletmenin işyerine göre daha geniş bir kavram niteliği taşıdığını söyleyebiliriz.¹² İşletme sadece yapı olarak bir işyerinden ibaret olabileceği gibi birden fazla işyerini de bünyesinde barındırabilir. Kısacası işyeri ve işletme aynı yönetim organizasyonu kapsamında iki farklı biçimde kendilerini gösterir. Sonuç olarak işletmeyi işyerlerinin tamamı şeklinde kural olarak varsaymak uygun olmayacaktır.¹³ Buna ek olarak işverenin birden fazla işletmeyi mülkiyetinde bulundurma hali de mümkün olabilir. Bu duruma özelleştirilen Sümerbank’ın tekstil, ayakkabı, seramik ve bankacılık sektöründeki işletmelerini örnek olarak verebiliriz.¹⁴

2.1.1.2 İşyerinin Kapsamı

2.1.1.2.1 İşin Yapıldığı Yer

Mal ve hizmet üretimine yönelik teknik amacın uygulamaya geçtiği yerin, işin yapıldığı yer olduğunu söyleyebiliriz.

⁹ Tunçomağ ve Centel (2015), s.61.

¹⁰ Esener (1978), s.84.

¹¹ Narmanlıoğlu (2012), s.162.

¹² Şakar (2011), s.57; Süzek (2019), s.198.

¹³ Narmanlıoğlu ve Ünal (2012), s.161.

¹⁴ Narmanlıoğlu (2012), s.162.

2.1.1.2.2. İşyerine Bağlı Yerler

Bir işyerine bağlı yerlerin mevcudiyetinden bahsedebilmek ve iş bu yerleri aynı işyeri kabul edilebilmek için asıl işin gerçekleştiği yerle arasında bir teknik ve hukuki bağıllığının olması şartı getirilmiştir.¹⁵ Örneğin, mobilyanın zımpara edildiği yer ile boyandığı atölyenin aynı işverene ait olması durumunda teknik ve hukuki bağıllık vardır diyebiliriz. Boyama atölyesinin başka bir işverene ait olması halinde ise hukuki bir bağ mevcut olmayacağından iş bu işyerleri ayrı nitelik taşıyacaktır.

Sırf hukuki bağıllığın mevcut olması tek başına yeterli olmayıp mesela aynı işverene ait bir mobilya fabrikası ile bir üzüm şarapçılığı fabrikası mevcut olsa iş bu fabrikalar arasında işin niteliği ve yönetimi açısından bağıllık unsuru olmadığından ayrı işyerleri kabul edilir. Üstelik aynı işveren aynı faaliyeti birbirinden bağımsız biçimde aynı yönetim altında olmayan işyerlerinde gerçekleştiriyorsa yine bu yerler ayrı işyerleri olarak kabul edilir. Mesela iki ilaç fabrikası eğer birbirinden ayrı biçimde örgütlenerek yönetiliyorsa ve iş bu fabrikalar aynı işverenin olsa da ayrı işyerleri sayılırlar.¹⁶

İşin yapıldığı yerde ifa edilen iş ile bağlı yerde yürütülen işin risk ve tehlike boyutları bazı durumlarda değişiklik göstermekte, hatta bağlı yerde ifa edilen işin risk ve tehlike boyutu işin yapıldığı yerde gerçekleştirilen faaliyete nispeten daha yüksek olabilmektedir. Bu gibi hallerde Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası ve tehlike sınıfı bakımından prim oranlaması yaparken, bu tarz yerler için farklı işyeri sayarak ayrı numara verdiği durumda nasıl bir yönteme başvurulması gerektiği tartışmalıdır.¹⁷

2.1.1.2.3 Eklentiler

İş Kanunu m.2/2' de “ *dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi*” eklentilerin işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir. Dikkat edileceği üzere, ilgili düzenlemede bulunan “gibi” terimi eklentilerin tek tek sayılan yerlerden ibaret olmadığını vurgulamıştır. Mesela ilgili düzenlemede yer almamasına karşın otopark, kantin spor salonu ve garaj gibi yerler de eklenti olarak kabul edilir ve işyeri kapsamındadır. İş

¹⁵ Demir (2014), s.70-71; Yenisey (2007), s.26; Süzek (2019), s.195.

¹⁶ Süzek (2019), s.195.

¹⁷ Özdemir (2014), s.122-123; Yenisey (2007), s.386.

bu eklentilerin kural olarak işin ifa edildiği ortamın sınırları içinde mevcut olması gibi bir durum geçerli değildir. Yukarıda sayılan iş bu eklentilerin ortak özellikleri göz önünde bulundurularak çeşitli sosyal sebeplerle işyeri kapsamına dahil edildiği ileri sürülmektedir.

2.1.1.2.4 Araçlar

İş Kanunu m.2/2’de araçların da herhangi bir sınırlama olmaksızın işyerinden sayılacağı düzenlenmiştir. Çalışma ortamında yürütülen faaliyete katkısı olan sabit veya hareketli aracın işyeri kapsamına girdiği kabul edilir. Mesela işyerinde işin ifasında kullanılan kara, deniz, hava ulaşım araçları ile sabit vinç, greyder gibi iş makineleri ve benzerleri bu kavram içine sokulabilir. İş bu araçların işyeri kapsamına girebilmesi için işverene ait olması veya işyerinin coğrafi sınırları içerisinde olması gibi şartlar mevzu bahis değildir.¹⁸ Şöyle ki; işveren çalışanlarını başka bir bireyden kiraladığı kamyonetle işyerine servis ediyorsa iş bu kamyonet aracı da işyeri kapsamına girer.¹⁹

2.1.2. Çalışan

6331 sayılı Kanun m.2/3’ e göre “*Bu 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.*” der. Dikkat edilmesi gerekirse ilgili kanun işçi değil, çalışan terimini kullanmayı tercih etmiştir. İlgili Kanun’un m.3/1-b maddesinde çalışan tanımlanırken; “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi... ifade eder.*” denmektedir. Bu ibare ile ilgili, *Canikoğlu*’nun görüşü kamu işyeri teriminin, işçi çalıştıran kurum ve kuruluşlarını ifade ettiğinden kullanılmasının uygun olmadığı yolundadır. Söz konusu terim yerine kamu idaresi ibaresinin kullanılmasının daha yerinde olduğunu belirtmiştir. Çünkü ona göre böylelikle yasa koyucunun iradesi tam anlamıyla ortaya çıkacaktır.²⁰

6331 sayılı Kanunun uygulama alanına giren çalışanlar; herhangi bir tasnife tabi tutulmadan sırf işçiler değil diğer tüm çalışanları da kapsamına almakla, iş

¹⁸ Süzek (2019), s.197.

¹⁹ Servis aracının işyerinden sayıldığına ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Yargıtay 9. HD, 2004/19146 E. , 2004/25836 K. , 22.11.2004(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 10.02.2020

²⁰ Canikoğlu (2012), s.30.

sağlığı ve güvenliği yönünden himaye altına almıştır. Sonuç olarak 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanuna tabi çalışanlar da iş bu kanunun kapsamındadır.²¹ Buna ilaveten idare mevzuatına tabi olan memur ve sözleşmeli personelin içinde bulunduğu kamu görevlileri de iş bu kanun kapsamına girmektedir. Bu durum öğretide modern ve isabetli bulunmaktadır.²² Özdemir'e göre memur ve sözleşmeli personelin çalışan terimi kullanılarak 6331 sayılı Kanunun kapsamına alınmasının isabetli olmadığını düşünmüştür. Çünkü ona göre kanunun teknik özellikleri bakımından memur ile diğer işçilerin hepsini aynı kurallara tabi tutulmanın isabetli olmadığını belirtmiştir. Çünkü bu durum yeni tartışmaları beraberinde getireceğini düşünmekte olup, iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymayarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareket eden çalışanların karşı karşıya kalacağı yaptırımlar açısından farklı bir durumun belirginleşeceğini, mesela yargı yerleri ve çalışma disiplinleri açısından mevcut düzenlemelerin paralel olmayacağını belirtir.²³

6331 sayılı Kanun genç çalışan kavramına yer vererek tanımını yapmıştır. İlgili kanunun m.3/1-e maddesine göre “*Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı ifade eder.*”

İlgili Kanunda genç çalışan kavramına yer verilmekle birlikte çocuk işçi ibaresine yer verilmeyerek tanımlaması yapılmamıştır. Tasarı gerekçesinde, çocuk çalışanın kanunun tasarı aşamasından itibaren bilerek tanımına yer verilmeyerek mesleki eğitim haricinde çocuk çalışanların çalıştırılmasının önüne engel koyulması iş bu kanunun en önemli hedefleri arasındadır. Ancak iş mevzuatının çocuk işçileri belirli şartlar dâhilinde çalışmalarına izin verilen faaliyetlerde çalışanları 6331 sayılı kanun kapsamına sokmamak kabul edilemez. Aydın'a göre çocuk çalışanların çalışmasına engel olmak için sosyal araç olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kullanılmamalıdır. Bu yükümlülük İş Kanuna aittir. Belirli şartlar ve kısıtlamalar dâhilinde çocuk işçilerin iş imkânı açısından istihdam edilmesi iş mevzuatında kaleme alındığından iş bu bireylere iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmayarak istisna edilmeleri yerinde olmamıştır.²⁴

²¹ Özdemir (2014), s.106.

²² Caniklioğlu (2012), s.27-84; Alpagut (2008), s.32-64.

²³ Özdemir (2014), s.107-108.

²⁴ Aydın (2012), s.14.

6331 sayılı Kanun çıraklık sözleşmesi ile çalıştırılan çırakları da kapsamı içine almıştır. Çırak ve stajyerler çalışma ortamında bir iş ilişkisi içinde olmayıp sonuç olarak iş sözleşmesi ile bağlı değildirler, mesleki eğitim ilişkiden kaynaklı olarak çalışma ortamında faaliyet sergilemektedirler. İşyerleri kapsamında bulunmalarından ötürü mesleki tehlikeler ile karşı karşıya olduklarından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulama sahasına girmektedirler.²⁵ 6331 sayılı Kanunda çıraklık kavramının tanımına yer verilmemiştir. Bundan dolayıdır ki çıraklık ve stajyerlik kavramlarının tanımlarına iş bu statülerle alakalı özel düzenlemeler aracılığı ile erişilmesi gerekir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun ilgili madde hükümlerinde çıraklık kavramının tanımına yer verilmiştir. Çıraklar öğrenci statüsüne haiz olup işyerlerinde iş ifa eden işçi sayısının hesaplanmasında sayılmazlar.²⁶

6331 sayılı Kanun içerisinde yer alan düzenlemeler stajyerleri de kapsama almıştır. Stajyerler de çalışma ortamında kendilerini yetiştirmek için bulunmalarından ötürü çeşitli iş kazaları riskleri ile karşı karşıya olmalarından dolayı 6331 sayılı kanunun uygulama alanına girmeleri zorunlu hale gelmiştir.

İlgili kanunda stajyerlerin de tanımına yer verilmemiş olup daha önceden belirttiğimiz gibi çıraklık ve stajyerlik kavramlarının tanımlarına iş bu statülerle alakalı özel düzenlemeler aracılığı ile erişilmesi gerekir. Çıraklara nazaran stajyerlere ilişkin hukuki bir tanım içeren herhangi bir düzenlemeye hiçbir mevzuatta rastlanılmamaktadır.

6331 sayılı Kanun'un m.2/2' e göre; “Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz: a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. c) Ev hizmetleri. ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.” der.

²⁵ Centel (2013), s.82.

²⁶ Özdemir (2014), s.108-109.

Özellikle bağımsız çalışan birey 6331 sayılı Kanun kapsamına dahil edilmemiştir. Ancak iş bu bağımsız birey, işçi istihdam etmeye başlarsa bu durumda işveren sıfatını kazanacağı için ilgili kanun kapsamına dahi olmasından ötürü İş sağlığı ve güvenliği alanına ait yükümlülüklerin muhatabı olacaktır.²⁷

Ev hizmetlerinde çalışanların ilgili kanun kapsamı dışında tutulması birçok öğretide yazar tarafından eleştirilmiştir. Korkmaz-Avsallı'nın görüşü, iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından tehlike barındıran ev hizmetlerinde çalışanların devrim niteliğinde olan 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmasını yerinde görmediğini belirtmiştir. Aynı şekilde Eser'e göre ev hizmetlerinin ilgili Kanunun kapsamı dışında bırakılması yerinde değildir. Çünkü ev hizmetleri özellikle iş kazalarının en çok yaşandığı risk gurubuna girmektedir. Buna ilaveten, ev hizmetleri eski dönemlere nazaran iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından daha çok risk bünyesinde barındıran iş koludur. Ayrıca ev hizmetlerinde iş ifa eden bireylerin neredeyse tamamının sosyal güvence ve iş hukukunun muhafaza edici fonksiyonundan maruz kalmasını göz önüne alınırsa iş bu hizmetlerin ilgili Kanunun kapsamı dışında bırakılması iş bu Kanun açısından bir eksiklik anlamına geldiğini belirtmiştir.²⁸ Bunun tam aksine Özdemir'e göre ilgili kanunun iş bu düzenlemesi uygundur, çünkü iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülüklerin ev hizmetleri açısından uygulanması zorluk içermektedir.²⁹

Son olarak 6331 sayılı Kanunun m.2/2-d hükmüne göre, “*hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinin*” 6331 sayılı Kanun kapsamında olmaması öğreti de birçok yazar tarafından eleştirilmiştir. Demircioğlu ve Kaplan'a göre tutuklu ve hükümlü kişilerin 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılarak istisna edilmeleri temel yasamız olan Anayasanın m.49'da düzenlenen *çalışanların korunması* biçimindeki ödevi karşı ihlal eylemi gerçekleştirmiş sayılacaktır.³⁰

²⁷ Caniklioğlu (2012), s.34.

²⁸ Eser (2016),s.126.

²⁹ Özdemir (2014), s.113.

³⁰ Özdemir (2014), s.113.

2.1.3. İşveren

2.1.3.1 İşverenin Tanımı

Söz konusu tez konumuz “6331 sayılı kanun çerçevesinde işverenin yükümlülükleri” olmasından ötürü işveren kavramı, çalışmamız açısından önem arz etmektedir. Bundan dolayıdır ki söz konusu kavram üzerinde yoğunlaşarak aşağıda detaylı açıklamalarda bulunacağız.

İşveren kavramının, İş Kanunu başta olmak üzere birçok iş hukuku kapsamında bulunan düzenlemenin ilgili hükümlerinde tanımlandığını görmekteyiz. İş mevzuatında işveren kavramı belirlenirken, işçi unsuru temel alınarak tanımlamaların gerçekleştiğini belirtebiliriz.

İş Kanunu m.2/1’ e göre; “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir.” İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında akdedildiği için sözleşmenin tarafı olan işçi ve işvereni belirlemede önemli rol oynamaktadır.

İşçi çalıştıran işverenin gerçek veya tüzel kişi ya da kamu veya özel hukuk tüzel kişisi olması³¹ önem arz etmeyeceği gibi tüzel kişiliğe sahip de olmayabilir. İşveren açısından özel hukuk tüzel kişilerine örnek olarak şirket, dernek, vakıf ve sendikaları emsal olarak sayabiliriz. Kamu tüzel kişilerine ise KİT, üniversite ve belediyeleri örnek verebiliriz. Tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ise işveren açısından bakanlıklar veya adi şirketleri sıralayabiliriz.

854 sayılı Deniz İş Kanunu m.1/1, 2/B ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu m.1, 4 göre, bir iş sözleşmesine göre işçi(gemi adamı, gazeteci) istihdam eden kişiler işveren kabul edilirler. Deniz İş Kanun’un m.2/1-A’ da işveren tanımı yapılmış olup ilgili madde de “ *Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse*” der. Görüleceği üzere bir bireyin işveren sıfatına haiz olması

³¹ Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu(4688 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr 24460 (12.07.2011) Erişim Tarihi:01.02.2020, m.3/1-b’de kamu işverenin tanımı yapılarak “Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını” olarak anlamak gerektiğini belirtilmiştir.

için işyerinin maliki olması şart değildir. Yüksek mahkemeye göre de “*mücerret malik oluş, işveren niteliğini kazandıran bir unsur olarak düşünülemez*” der.³²

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun m.2/3’e göre; “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.*” Anlaşılacağı üzere ilgili yasada işveren kavramı 4857 sayılı Kanundaki gibi tanımlandığını anlamaktayız.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun m.12/1’e göre; “*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.*”

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/1-ğ’a göre işveren; “*Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları...ifade eder.*” Çalışan kavramının ise ilgili Kanunun m.3/1-b’ de tanımı yapılmıştır. İlgili madde hükmüne göre; “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” biçiminde tanımlanmıştır. İş ilişkisini düzenleyen diğer mevzuatlara göre 6331 sayılı Kanunda işveren tanımlanırken “işçi” unsurundan değil; “çalışan” kavramı üzerinden çıkış noktası yapılmıştır. Çünkü ilgili Kanunun m.2’de “*Bu 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.*” ibaresinden ileri gelmektedir.³³

2.1.3.2. Soyut İşveren-Somut İşveren Ayrımı

İşveren ile işçi arasındaki akdedilen iş sözleşmesine ait ücret unsurunun yanında iş görme ve bağımlılık unsurlarını da bünyesinde barındırır. İşveren iş sözleşmesinin iş görme ediminin alacaklı sıfatına sahip olan ve kendisine kişisel bağlılığı bulunan işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip bireydir.³⁴

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde, işin görülmesi ve talimatlara uyulmasını talep etme hakkının aynı kişide olması mümkün olmayabilir. Örneğin

³² Yargıtay 9. HD, 1967/8386 E. ,1967 /10365 K, 10.11.1967 (www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 01.02.2020

³³ Erdoğan (2015), s.14.

³⁴ Sarper (2019), s.151.

işletme sahibi birey, yaşının küçük olmasına bağlı olarak fiil ehliyetine sahip olamamasından ötürü işçiden iş görme ediminin ifasını alacaklı sıfatıyla isteyebilecek, ancak yönetim yetkisi bakımından bünyesindeki işçilere emir ve talimat verme yetkisini yasal temsilci aracılığı ile kullanabilecektir. Bu örnekte işletme sahibi küçük *soyut işveren*, yasal temsilci *somut işveren* sıfatına haiz olur. Yine iflas etmiş bulunan müflisin varlığı halinde, müflis iş görme ediminin alacaklısı olduğu için *soyut işveren*, iflas idaresi ise emir ve talimat verme yetkisine sahip olmasından dolayı *somut işveren* sıfatını kazanır. Yine aynı doğrultuda vasiyet alacaklısı iş görme ediminin ifasını isteme hakkına sahip olmasından dolayı soyut işveren; vasiyet tenfiz memuru için ise, yönetim hakkına sahip olmasından ötürü *somut işveren* diyebiliriz. Yukarıda tek tek sayılan örneklerde, işveren yetkileri ve nitelikleri birden fazla kişilerde mevcut olmasından ötürü tamamına işveren diyebiliriz. Aynı durum, tüzel kişi işverenler için de geçerlidir. Tüzel kişiler iş görme edimini talep etme yetkisini kendi içinde barındırmasından ötürü, tüzel kişiye *soyut işveren*; ancak yönetim hakkına dayanarak işçiye emir ve talimat verme yetkisini en üst düzeyde elinde tutan yönetim organı ise *somut işveren* sıfatını kazanacaktır.³⁵

2.1.3.3. Alt işverenlik İlişkisi

Alt işveren ibaresi öğreti tarafından kullanılan bir kavram olup 4857sayılı Kanuna kadar bu süreç böyle devam etmiştir. Bu ibare yerine 1475 sayılı Kanunda müteahhit, taşeron kavramı, 506 sayılı Kanunda aracı kavramı kullanılmıştır. Uygulamada daha çok insanlar arasında taşeronluk ibaresi kullanılmaktadır.³⁶

4857 sayılı İş Kanun'un m.2/6' ye göre; “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.*”³⁷

³⁵ Süzek (2019), s.151.

³⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s.206.

³⁷ İş Kanunu(4857 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr ,25134 (10.06.2003) Erişim Tarihi: 10.02.2020

Alt işverenlik kavramı teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş bölümünün kendisi ile beraberinde getirdiği bir kavramdır. Asıl işveren- alt işveren ilişkisi biçimi kural değil istisnadır.³⁸

Alt işverenlik kavramı başta işyerindeki faaliyet alanının dışında, çeşitli sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verilmesi şeklinde olup, günümüz iş piyasasında daha çok işletmelerin asıl faaliyetlerine yönelik olarak da ilerlemiş ve bu biçime bürünen iş uygulaması yaygın hale gelmiştir.³⁹

Birçok işverenlerin kendi maliyetlerini azaltmak amacıyla ve yukarıda bahsettiğimiz çeşitli nedenlerle kanuna aykırı veya muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmakta ve iş kazalarının büyük bir kısmı alt işveren işyerlerinde meydana gelmesinden ötürü yukarıda bahsettiğimiz tarzda asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin oluşumuna engel olunması zorunludur. Çoğu işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından üstüne düşen yükümlükleri gerçekleştirmekten kaçınmak için bu tarz muvazaalı alt işveren ilişkisi meydana getirdikleri gözlemlenmektedir.⁴⁰

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin meydana gelmesinde öne çıkan sözleşmenin hukuki niteliğini önem arz etmemektedir. Bu hususa ilişkin bir Yargıtay kararında, “...Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kira veya taşıma sözleşmeleri gibi başka tarzda bir sözleşmeden kaynaklanabileceği gibi istisna akdine dayanılarak da kurulabilir.”⁴¹

Alt işverenlik uygulaması iş sağlığı ve güvenliğine doğrudan etki etmekte olup halk arasında para kazanma ve işin istikrarlı gitme arzusunun, bireylerin yaşam kalitelerine göre daha fazla önem verilmekte olup, hayatlarındaki sıralamada başa gelmektedir. Ancak her hâlükârda bu düşünce sistemi ülkemizdeki tüm işletmelere geçerli değildir. Kurumsallaşmış ve dünya sıralamasında yer alan işletmeler için işin sağlıklı ve güvenli bir biçimde sürdürülmesi esastır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alan ve çalışanlara iş sağlığı güvenliği düşüncesini aşıl原因an firmalar, büyük başarılarla imza atmaktadırlar. Bu çalışma esasını benimseyen işletmelerdeki asıl işverenlerden iş alan alt işverenlerde de aynı seviyede olmasalar da buna yakın

³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s.206.

³⁹ Akın (2013), s.20.

⁴⁰ Süzek (2019), s.174.

⁴¹ Yargıtay 21. HD, 2005/791 E. , 2005/6574 K. , 21.06.2005(www.kazanci.com) Erişim Tarihi:10.02.2020

bir özveri ile bu hususa önem vermektedirler. Sonuç olarak bir çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği kavramını inşa eden ve bu kavramı belirli düzeye çıkarmada etki eden aslında asıl işverendir. Asıl işverenin bu husustaki çalışmaları ve diğer eylemleri ise alt işvereni de etkilemektedir.⁴²

İş Kanunu m.2/7'e göre; asıl-alt işverenlik ilişkisi bakımından mevcut olması gereken şartların olmadığını veya işlemin muvazaalı niteliğe büründüğünü tespit etmesi durumunda, işçilerin başlangıçtan beri asıl işverenin istihdam ettiği işçisi sayılacağı kabul edilmiştir.

Çeşitli mevzuatlardaki ilgili hükümleri incelediğimizde bir çalışma ortamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti durumunda sorumluluk açısından bir takım emredici düzenleme niteliğinde kurallara rast gelmekteyiz. İş Kanununun m.2/6'a göre; *“Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur.”*

Görüleceği üzere işçinin haklarının güvence altına alınması için müteselsil sorumluluk devreye girmiş olup, söz konusu sorumluluk alt işverenin asıl işverenin işyerinde harcadığı zaman dilimi ve alt işverenin söz konusu işçileri karşısındaki sorumluluğu ile sınırlı olduğu altı çizilmektedir.⁴³

2.1.3.4. Geçici İş İlişkisi

İşçi, ödünç alan işveren ve ödünç işveren' den ibaret üç taraflı bir hukuki ilişki türü olan “Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”ne dair hükümler 4857 sayılı İş Kanununun 7.maddesinde kaleme alınmıştır. Söz konusu madde eksiklikler barındırması ve uygulama da iş sorunlarına cevap vermediği için doktrinde eleştirilen bir düzenleme olmuştur. Bundan dolayı, 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun sayesinde 20 Mayıs 2016 tarihinde 4857 sayılı İş Kanununun 7.maddesi önemli değişikliğe uğramıştır. 6715 sayılı yasa ile yani yukarıda bahsettiğimiz değişiklikten önce 4857 sayılı Kanunun 7.maddesinde düzenlenmeyen meslek edinilmiş veya özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi müessesesi varlık kazanmıştır. Meslek edinilmiş geçici iş

⁴² Akın (2013), s.22.

⁴³ Süzek (2019), s.171.

ilişkisi ile alakalı düzenlemeler sırf İş Kanununda değil, Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun da kural altına alınmıştır. Buna ilaveten 6715 sayılı Kanunla gerçek anlamda (meslekî olmayan) geçici iş ilişkisinin kuruluşu, müddeti, yasaklandığı durumlar, tarafların hak ve sorumlulukları açısından değişikliğe gidilmiştir.⁴⁴

Geçici iş ilişkisinde, işçiyi kendi bünyesinde istihdam eden işveren geçici olarak söz konusu işçiyi başka bir işverene devretmesi, aralarındaki iş sözleşmesinin varlığını etkilememekte olup işçi iş bu iş sözleşmesine bağlı iş görme edimi devralan işverene yönelik olarak ifa etmek zorundadır.⁴⁵

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin çalışma ortamında istihdam ettiği işçisini, yazılı rızasını da almak koşuluyla geçici bir müddetle başka bir işverene iş görmek gayesi ile emrine vermesidir.⁴⁶ Ödünç veren işveren, işçisinin yazılı rızasını almak koşuluyla söz konusu işçisini;

- a. Holding bünyesi içinde,
- b. Aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya
- c. Yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması şartıyla bir başka bir işverene iş görme edimini ifa etmek için geçici olarak devretmesiyle ödünç iş ilişkisi meydana gelmiş sayılır.⁴⁷

Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisi ile arasındaki iş akdi ile istihdam edip kendisine bağlı işçisini iş bu sözleşmenin varlığına herhangi bir değişiklik gelmeden kendisine bağlı işçisinin yazılı rızasını sağlayarak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri bünyesinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir çalışma ortamında kalıcı olmayan bir müddetle çalıştırılması anlamına gelen bir iş ilişkisi türüdür.⁴⁸

Ödünç iş ilişkisi kavramı, iş aracılığı ve alt işverenlik kavramları ile benzerlik göstermesinden dolayı karıştırılmaktadır. Ödünç iş ilişkisi, iş aracılığından farklıdır. İş aracılığı, işverenler ile işe girmek isteyen bireyler arasında iş akdi kurulmasına

⁴⁴ Nurmukhambetova (2017), s.177.

⁴⁵ Çelik, Canikoğlu ve Canbolat (2016), s.171.

⁴⁶ Ekmekçi (2004), s.2.

⁴⁷ Eyrenci (2004), s.1.

⁴⁸ Kılıç (2011), s.58-59.

aracılık edilmesi eylemlerine verilen isimdir. İş bu eylemde işçi, aracıya iş akdi ile bağlılığı mevzu bahis değildir.⁴⁹

Geçici iş ilişkisi ile sürekli olarak karıştırılan alt işverenlik ilişkisinde ise bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkidir.⁵⁰ Alt işverenlik kavramında beklenen hedef başka bir işverene işçi sağlama olmayıp, işin alt işverenin işçileri ile ifa edilmesi söz konusudur. Halbuki ödünç iş ilişkisine baktığımızda bir işverenin çalışma ortamında istihdam ettiği işçisini, yazılı rızasını da almak koşuluyla geçici bir süre ile başka bir işverenin emirine vermek mevzu bahistir.⁵¹ Buna ilaveten asıl- alt işveren ilişkisinde asıl işverenin alt işverenin işçileri ile arasında iş sözleşmesi akdedilmemesinden ötürü hiçbir hukuki bağ söz konusu olmayıp bundan dolayıdır ki asıl işveren kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olmayan alt işveren işçilerine yönelik yönetim hakkı da yoktur.⁵²

Ödünç iş ilişkisinde üç süje vardır. İş bu süjeler işçi, ödünç veren işveren ve ödünç alan işverendir. Sonuç olarak bu gibi hallerde üç tane tamamen farklı bir hukuksal ilişki mevcuttur.⁵³ Ödünç iş ilişkisinde ödünç veren işveren ile işçi arasında bir iş akdinin varlığı şarttır. Ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasında ödünç iş ilişkisini oluşturan bir sözleşmenin mevcudiyeti de koşul olarak aranır. Söz konusu sözleşmenin yazılı şekilde akdedilmesi lazımdır. Ödünç veren işveren, söz konusu sözleşme ile kendisine yönelik olarak gerçekleştirilmesi gereken işin ifa edilmesi edimini, ödünç alan işverene devretmiş olur. Son olarak ödünç alan işveren ile işçi arasında iş sözleşmesine benzeyen bir ilişki var diyebiliriz.⁵⁴ İşçi söz konusu ilişki de iş görme edimini ödünç veren işverene değil ödünç alan işverene yönelik olarak ifa edecektir. Ödünç alan işveren ödünç veren işveren ile birlikte ödünç işverene iş sözleşmesi ile bağlı işçinin ücret ve diğer birçok sosyal hakların ifa edilmesi bakımından birlikte sorumludurlar.⁵⁵

⁴⁹Süzek (2019), s.289.

⁵⁰ Taşkent (2004), s.2.

⁵¹ Ekmekçi (2004), s.2.

⁵² Günay (2007), s.2.

⁵³ Kılıç (2011), s.60.

⁵⁴ Kılıç (2011), s.60.

⁵⁵ Kılıç (2011), s.60.

Yukarıda iki tür ödünç iş ilişkisi olduğunu belirtmiştik. İlki olan meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde; işverenin çalışma ortamında istihdam ettiği ve arasında iş sözleşmesi ile kendisine bağlı işçiyi bir başka işverenin emrine sunmasıdır. Bir müddet devam eden bu iş sözleşmesine benzer ilişki sonrasında işçi, eskisi gibi iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin çalışma ortamında işini ifa etmeyi sürdürecektir.⁵⁶

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu m. 7/15’de kaleme alınmıştır. Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi, birçok sebepten ötürü varlık kazanır. İşletmeye yeni bir teçhizat alınması veya işletmede işçilerin eğitilmesi gibi.⁵⁷ Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde işverenin, işçisinin yazılı rızasını almak suretiyle söz konusu işçisini holding bünyesi kapsamında ya da aynı şirketler topluluğunda bulunan diğer bir işyerine kalıcı olmayacak (geçici) şekilde devretmesidir.⁵⁸ Yani meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinin aynı holding ve şirketler topluluğu içinde sadece tarafların kendi arasında gerçekleşmesi istenmiştir. Şunu da belirtmek gerekir ki; öğretilerde “*aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri*” ibaresi, aynı şirketler topluluğunda bulunan diğer bir farklı işveren vasıtası ile de iş bu geçici iş ilişkisi biçiminin meydana gelebileceği belirtilmektedir.⁵⁹ Aynı şirketler topluluğu Türk Ticaret Kanunu düzenlemelerine göre tespit edilmelidir.⁶⁰

İşverenin çalışma ortamında kendisine bağlı olarak istihdam ettiği işçiyi başka işverene iş görme edimini gerçekleştirilmesi için deyim yerindeyse emrine sunması 6 ay süre ile kısıtlıdır. Bu süre ancak mevcut şartların gerektirmesi durumunda en fazla iki defa yenilenebileceği için iş bu işçi için geçici iş sağlama ilişkisi en fazla 18 ay yapılabileceğini anlamaktayız.⁶¹ İş bu sınırlandırma ile geçici iş ilişkisi görünümü vererek bir işçinin sürekli çalıştırılmasının önüne geçilmesi istenir.⁶²

6 aylık sürenin yenilenmesi konusunda işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği doktrinde tartışmalara sebebiyet vermiştir. *Nurmukhambetova*

⁵⁶ Kılıç (2011), s.61.

⁵⁷ Akyiğit (1999), s.6.

⁵⁸ Süzek (2019), s.289; Hekimler(2013), s.53.

⁵⁹ Akyiğit (2016), s.168.

⁶⁰ Akyiğit (2016), s.168.

⁶¹ Süzek (2019), s.304; Akyiğit (2016), s.170; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2016), s.186.

⁶² Süzek (2019), s.304; Güzel ve Heper (2017), s. 35; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal(2014), s.371.

‘da belirttiği gibi “yenileme” ibaresi, geçici iş ilişkisi süresinin uzatılması biçiminde algılanarak söz konusu uzatma süresi için işçinin yazılı rızası alınması gerekir.⁶³ Bu görüşün tam aksi olan diğer bir görüş, işçi tarafından bir defa da verilen yazılı iznin altı aylık süre ve şartların gerektirmesi durumunda iki kere yenileme süresi için kafi olduğunu belirtmektedir.⁶⁴

Tekrar etmek gerekir ki, ödünç alan işverenin ödünç veren işveren ile birlikte ödünç işverene iş sözleşmesi ile bağlı işçinin ücret ve diğer birçok sosyal hakların ifa edilmesi bakımından birlikte sorumlu olduklarını belirtmiştik. Yani işçi iş görme edimini emrine sunulan geçici işverene yönelik olarak ifa etse de, ne olursa olsun ödünç veren işveren iş sözleşmesinin taraf sıfatına haiz olmasından ötürü ilk olarak ücret ve iş akdinden kaynaklı diğer tüm yükümlülükleri ifa etmekle mükelleftir.⁶⁵

4857 sayılı İş Kanunu m. 32’ e göre ücret unsuru ile alakalı olarak işveren dışındaki herhangi biri vasıtası ile de ödenebileceği düzenlendiğinden, taraflar kendi aralarında ücret ödeme yükümlülüğünün geçici işverene ait olacağını sözleşme ile karara bağlayabilirler. İlgili sözleşmede buna ilişkin bir ibareye yer verilmesi esas işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçiye karşı olan yükümlülüklerini sona erdirmez. İşçi ücret alacağı için geçici işverene başvurup ücretini elde edemezse işçi, ücret alacağını tahsil etmesi için esas işverene gitmesinde bir engel yoktur, yani bu işverene de alacağı için başvurabilir.⁶⁶

4857 sayılı İş Kanununun m.7/15 ‘e göre geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendi bünyesinde emrine sunulup iş ifa ettiği dönemde ödenmeyen ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumlu olduğu düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme ile geçici iş ilişkisi mevcut iken ödenmeyen ücret, sosyal sigorta primlerinden ve işçiyi gözetme borcundan ödünç alan işvereni ile birlikte ödünç veren işvereni müteselsil sorumlu sayarak söz konusu önem arz eden hakları güvence altına almayı hedeflemiştir.

⁶³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2016), s.186; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s.372; Süzek(2019), s.304; Odaman(2016) s.49-50.

⁶⁴ Çankaya ve Çil (2006), s.149.

⁶⁵ Süzek(2019), s.304-305; Akyiğit (2016), s.171; Başmanav(2016), s.146.

⁶⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2016), s.188; Başmanav (2016), s. 146.

Fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ücret vasfı içermelerinden ötürü hem ödünç alan işveren hem de ödünç veren işveren, işçinin ödünç alan işveren bünyesinde iş ifa ettiği süre ile sınırlı olarak söz konusu ücretlerle alakalı olarak müteselsil sorumludurlar.⁶⁷

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçiyi kendi bünyesinde istihdam etmeyi amaçlamaz. İş bu ödünç ilişkisi işletmelerin iş gücüne duyulan ihtiyaçtan ötürü gerekli olan işçileri sağlamak için oluşturulmuş ve işçi varlığını sağlama eylemini meslek haline getirmiş kişiler tarafından işçilerin işe alınması biçiminde kendini gösterir.⁶⁸ Altını çizmek gerekir ki işveren, işçileri kendi işyerinde istihdam etmemekte ve iş ifa ettirmemekte, başka işletmelerin işçi gerekliliğini sağlamak için söz konusu işçileri diğer işletmelerde geçici biçimde iş ifa ettirmektedir.⁶⁹

4857 sayılı İş Kanununun m.7/1-14 ‘ de meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ile alakalı düzenlemeleri barındırır. 4857 İş Kanununun m.7/1’ e göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu marifeti ile ya da holding bünyesi kapsamında veya aynı şirketler grubuna mensup bir diğer işyerinde görevlendirme gerçekleştirilmesiyle meydana getirilir. İlgili Kanun’un ilgili maddesinin 2.fıkrasına göre özel istihdam bürosunun geçici işçi çalıştırabilmesi Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilmiş olması şartına bağlanmıştır.⁷⁰ Bu tür ödünç iş ilişkisinde işçi ile istihdam bürosu arasında iş akdi vücut bulurken, geçici işveren ile özel istihdam bürosu taraf olarak aralarında geçici işçi sağlama sözleşmesini akdedeceklerini söyleyebiliriz.⁷¹

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kazanç elde etmeye yönelik kurulurken meslekî olmayan geçici iş ilişkisi bir kazanç elde etmek uğruna kurulması şart olmayıp kazanç elde etmeme gayesi ile de kurulabilir.⁷²

2.1.4. İşveren vekili

Günümüz dünyasında yaşamın her alanında yaşanan çeşitli gelişmeler ve değişimler, iş sektöründeki iş hacminin genişlemesine istinaden söz konusu

⁶⁷ Çankaya ve Çil (2006), s.153; Başmanav (2016), s.146.

⁶⁸ Akıntürk (1999), s.3.

⁶⁹ Kılıç (2011), s.64.

⁷⁰ Erol ve Özdemir (2016), s.1106.

⁷¹ Akyiğit (2016), s.169; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2016), s.171; Erol ve Özdemir (2016), s.1106; Güzel ve Heper (2017), s.19.

⁷² Akyiğit(2016), s.170.

sektördeki işletmelerin iş yükünün artması, faaliyet biçimlerinin değişkenlik göstermesi ve üretim metotlarının çeşitlenerek karmaşık bir şekle bürünmesine bağlı olarak, işverenlerin işyerlerini yönetme eylemine giren iş alanlarını tek başına idare ve sevk etmeleri zorlaştığından işin yönetimini kısmen veya tamamen uzmanlık kıstaslarını üzerinde taşıyan ve yönetim yeteneğine haiz kişilere devredilmesi iş dünyasının bir gerçeği durumudur ve sonuç olarak iş bu durum işveren vekili kavramını ortaya çıkarmaktadır.⁷³

İşveren vekili kavramı Türk Hukuku mevzuatında çeşitli kanunlarda ilgili maddelerinde tanımlamalarına yer verilerek hükme bağlandığını görmekteyiz. 4857 sayılı İş Kanunu m.2/4'e göre, "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.*" 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 3/2'ye göre, "*İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.*" der. Doktrinde ilgili Kanunların ilgili maddelerinde yapılan iş bu tanımların benzerlik gösterdiği⁷⁴, işveren vekili sıfatına haiz olabilmek için lazım olan yönetim yetkisinin sınırsız olduğu savunulur.⁷⁵ Bu görüşe göre; yönetim yetkisi kendisine aktarılan birey, işyerinin tamamını yönetme yetkisine haiz bir genel müdürü örnek olarak sayabileceğimiz gibi söz konusu işyerini belli bir alanının idaresini vazife olarak üstlenen herhangi bir şef de işveren vekili olarak örneklere gösterebiliriz. Buna ek olarak herhangi bir işyerinde belli alanları yönetme görevine sahip ve birbirlerinden farklı nitelikte görevleri olan birden çok işveren vekili de olabilir.⁷⁶ İşveren vekilinin tanımı hem 4857 sayılı Kanunda hem de 6331 sayılı Kanunda paralellik gösterdiğini söyleyebilirsek de sorumluluk açısından farklı özellik taşırlar. Çünkü 6331 sayılı Kanun çerçevesinde işveren vekilinin bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı belirtilmiş iken; 4857 sayılı İş Kanunu m.2/4'e göre ise "*işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağını*" düzenlemiştir. Söz konusu hüküm doğrudan doğruya temsil ilişkisinin gereğinden kaynaklanır.⁷⁷ Buna ilaveten işveren vekilinin kendisine verilen doğrudan doğruya temsil yetkisinin

⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal(2014), s. 243; Sümer(2017), s. 20; Ocak(2013), s.17.

⁷⁴ Ocak (2013), s.17.

⁷⁵ Erdoğan (2015), s.31; Aydemir (2016), s.20.

⁷⁶ Şakar (2011), s.54; Narter (2017), s. 629.

⁷⁷ Şakar (2011), s.54.

dışına çıkararak işçilere yönelik haksız fiil barındıran hareketlerinden ötürü vukuu bulan zararlardan sorumlu olduğunu söyleyebiliriz.⁷⁸

Buna karşılık Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/1-e' ye göre “İşveren adına işletmenin bütününi yönetenleri” ifade edeceğini belirtmiştir. Görüleceği üzere İş Kanunundan farklı olarak ilgili Kanunda işveren vekili tanımında işletmenin tamamını yönetme yetkisine haiz kişiler işveren sayılacağı belirtilmişken; yukarıda daha önceden belirttiğimiz gibi 4857 sayılı İş Kanunu m.2/4'de işin, işyerinin veya işletmeyi kısmen veya tamamen yönetme yetkisine haiz olması kişinin işveren sıfatına hak kazanması için kâfi görülmüştür. Yine Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.12/2' e göre, “İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününiün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir.” biçiminde tanımlanmıştır. Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili maddesi gerek Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/1' i birlikte incelediğimizde doktrinde iş bu tanımların söz konusu kanunların uygulanması açısından işveren vekilinin kapsamını daralttığını ileri sürülmektedir.⁷⁹

4857 sayılı İş Kanunu m.2/4' e göre “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” Yani iş bu kavramın işvereni temsil etme ve işi, işyerini ve işletmeyi yönetme yetkilerini kapsadığını söyleyebiliriz.⁸⁰

İşverenle işveren vekili arasında genellikle iş akdi mevcut iken; ancak iş bu kişiler arasındaki temsil ilişkisi sırf iş sözleşmesine dayanma zorunluluğu yoktur. İşverenle işveren vekili arasında temsil ilişkisi ve temsil yetkisinin özünü vekâlet, şirket sözleşmesi vb. sözleşmelere ya da statü hukuku oluşturabilir.⁸¹ İşveren ile işveren vekili arasında iş sözleşmesi akdedilmiş ise işveren vekili hukuki bakımdan çift yönlü bir biçim kazandığını, işveren vekili ile işveren arasında iş sözleşmesi akdedildiğinden işveren vekili işçilere karşı işveren vekili, işverene karşı işçi sıfatına sahip olur.⁸²

⁷⁸ Tunçomağ ve Centel (2015), s. 59-60; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2014), s. 248-249; Süzek(2019), s.190.

⁷⁹ Tunçomağ ve Centel(2015) s. 59; Ocak(2013), s.17.

⁸⁰ Süzek (2019), s.187.

⁸¹ Günay (2015), s.89-90; Süzek (2019), s.187-188; Narmanlıoğlu (2014), s.112-113.

⁸² Süzek (2019), s.188.

İşvereni temsil etme ve işi, işyerini ve işletmeyi yönetme yetkilerine haiz olmayan bir kişinin çalışma ortamında işveren vekili sıfatı içeren bir unvana sahip olması iş bu bireye işveren vekili olamayacağı gerçeğini değiştirmeyecektir. Kısacası işveren adına hareket etme ve işi, işyerini veya işletmeyi yönetiminde görev alma yetkilerine sahip bir kişinin işveren vekili diyebilmek için çalışma ortamında sahip olduğu unvanın bir mahiyeti yoktur.⁸³

Genellikle kamu işvereni ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi statü hukukuna dayandığını söyleyebiliriz. Ancak kamu kurumundaki işveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi iş akdinden de meydana gelmesi olanaklıdır.⁸⁴

4857 sayılı Kanun m.2/5’da, “*Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.*” ibaresi yer alır. 6331 sayılı Kanun m. 3/2’te de işveren vekillerinin kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağını belirtmesi; işveren vekillerinin sorumluluğu kapsamını genişlettiği savunulur.⁸⁵ İş bu ilgili kanunların ilgili maddeleri uyarınca işveren vekilleri, kusurları ile neden oldukları neticelere bağlanan idari yaptırımlara yani idari para cezalarının muhatabı olacaktır. Yine aynı şekilde cezaların kişiselliği ilkesine istinaden cezai açıdan da sorumlu olacaktır. Buna ilaveten işveren vekilinin iş bu sorumluluğu kendisine verilen işvereni temsil etme ve işi, işyerini ve işletmeyi yönetme görev ve yetki alanıyla sınırlı olduğunu belirtebiliriz.⁸⁶ Örneğin iş güvenliği tedbirlerinin alınmasından sorumlu işveren vekili iş güvenliği mühendisinin, diğer işçilerin ücretlerinin ödenmemesinden sorumlu tutulması mevzu bahis olamaz.⁸⁷ İdari para cezası veya ceza yaptırımlarının muhatabı ya da muhatapları her somut olayın şartlarına göre ayrı ayrı tespit edileceğinden iş bu aşamada idari ve cezai düzenleme ile korunmak istenen menfaate kim/kimlerin uymak zorunda olduğunun tespit edilerek kusur varlığının mevcut olup olmadığı incelenmelidir. Kısacası işveren vekili veya işverenin veya her ikisinin ya da işveren vekillerinden hangisinin ne oranda sorumlu olduğu tespit edilmesi gerekir.⁸⁸

⁸³ Günay (2015), s.93.

⁸⁴ İnciroğlu (2015) s.36-37.

⁸⁵ Ocak (2013) s.17.

⁸⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2017), s.43-44; Narmanlıoğlu (2014), s.113; Şakar (2011) s.54.

⁸⁷ Süzek (2019), s.191

⁸⁸ Süzek (2019), s.192

2.1.5. İş Sağlığı Tanımı

Sağlık, kişinin hasta veya sakat durumda olmama biçiminde tanımlanabilir. Onaylanmış en iyi tanım Dünya Sağlık Örgütü'nün kuruluş anayasası olan belgede yer almaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün kuruluş anayasasında sağlık kavramı; sadece hastalık ve sakatlığın mevcut olmaması değil, bedensel, ruhsal, sosyal ve kültürel açıdan tümüyle bir iyilik durumudur.⁸⁹

İş sağlığı unsuru işçi sağlığı ve iş güvenliği teriminin sağlık ile alakalı kısmını oluşturur. İşçinin sağlığını daima korunmasını hedef alan bütün çalışmalar iş sağlığı terimi içinde mevcuttur.⁹⁰ Yani, çeşitli meslek hastalıkları iş koşullarından doğabileceği gibi çalışan bireylerin işlerini ifa ederken kullandıkları üretim araç, gereç ve teçhizattan dolayı ortaya çıkabilir.⁹¹ Daha önceden bir çok çeşitli zararların doğumuna kaynaklık eden olan meslek hastalıkları, teknolojik gelişme ve sanayi alanındaki iş hacminin genişlemesi ile birçok radyasyona neden olan maddeler ile kimyasal nitelikteki maddelerin tercih edilmesinin artması ile iş bu kavram önem ve mahiyeti açısından kendisi öne çıkaran bir risk etmeni olmuştur.⁹² Kısacası iş sağlığı kavramı bir bütün olarak değerlendirilmeli, bireylerin sağlığının muhafaza edilip daha iyi koşullarda sürdürebilmek için birçok faktörün tümüyle elden geçmesi gerekir.⁹³

İş sağlığı, işçi sağlığı ve iş hijyeni konularını içine alan ve çalışanların akla gelebilecek bütün sağlık problemlerine çözüm arayan bir halk sağlık koludur.⁹⁴ Hijyen unsuru, işçinin işyerinde ifa ettiği iş ile alakalı öğrenmesi lazım gelen temizlik kurallarını kapsamakla beraber işini ifa ettiği çalışma ortamından ileri gelebilecek bulaşıcı hastalıkları da kapsam içerisine alır.⁹⁵

İş sağlığı kavramı bir tıp kolu olarak hem de çalışanların sağlığı konusunda yapılan inceleme ve tümüyle çalışmalar olarak belirtildiğinden birçok tanımları

⁸⁹Narter (2018) , s.55.

⁹⁰ Arıcı (1999), s.49.

⁹¹ Demircioğlu ve Centel(2012), s.154; Balkır(2012), s.58.

⁹² Oğuz(2011), s.23; Balkır(2012) s.59.

⁹³ Piyal (2002), s.93.

⁹⁴ Velicangil ve Velicangil (1987), s.1.

⁹⁵ Kılıç (2006), s.18-19.

yapılmış bir unsurdur. Mesela örnek bir iş sağlığı tanımına göre çalışanların fiziksel, psikolojik, kültürel ve sosyal açıdan kendilerini tümüyle iyilik halinde yaşaması, hissetmesinin sağlanmasını ve de iş bu koşulların en yüksek düzeyde devam ettirilmesini; işçilerin sağlıklarına etki edebilecek olası zararları önüne geçmek, çalışanları fiziksel ve ruhsal yetilerine müsait iş kollarına sokmak ve sonuç olarak kişiyi işe, işi de kişiye alıştırmaya hedefleyen bir tıp koludur.⁹⁶ Yukarıda ki açıkladığımız tanımdan çıkaracağımız sonuç, işçi sağlığı kavramı işçinin fiziksel açıdan sağlığının muhafaza edilmesi değil, buna ek olarak ruhsal sağlığını da koruma altına alır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından iş sağlığı kavramının tanımı yapılmış olup; iş bu örgütlerin İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 tarihinde yaptıkları toplantıda iş sağlığı açısından amacı ortaya koymuş ve iş bu hedefi belirlerken iş sağlığını , *“hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işe uygun getirilmesini hedeflemektedir.”* şeklinde tanımını yapmış ancak iş bu tanım daha sonra tekrardan üstünde durularak gözden geçirilmiştir.⁹⁷

2.1.6. İş Güvenliği Tanımı

Güvenlik kelimesi, kişilerin emniyetli şekilde yaşayabilmesi anlamına gelmektedir.⁹⁸ Çalışanların çalışma ortamında işlerini ifa ederken güvenli bir ortam içinde iş bu ifaları gerçekleştirmeleri ise devlet, işveren ve tüm herkesi alakadar etmesinden ötürü mahiyeti açısından her açıdan ele alınması lazım gelen bir unsurdur.⁹⁹

İşyerinde çalışanlar tarafından işin ifası sırasında iş bu çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarını engellemek için güvenli iş çevresi

⁹⁶ Yiğit (2013), s. 2.

⁹⁷ Baybora (2012), s. 12.

⁹⁸ Demirbilek (2005), s.4.

⁹⁹ Balkır (2012), s.21; Arıcı (1999) s.50.

meydana getirmek amacı ile sistematik ve bilimsel yöntemleri deneyerek oluşturulan ve alınması zorunlu önlemler kümesine iş güvenliği ismi verilmektedir.¹⁰⁰

İşyerindeki çalışanlar bakımından tehlike uyandıran çalışma ortamında, teknik bilgi ve önlem ile iş bu ortamda olan ve olması muhtemel tehlike ve risklerin tespit edilerek giderilmeye çalışılması; çalışma ortamının, çalışanların rahat edebileceği ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ortama dönüştürülmesi ve bu kapsamda yapılacak her türlü faaliyet iş güvenliği olarak ele alınabilir. Çalışma ortamında iş güvenliğinin tesis edilmesi iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin yükümlülüğü olup iş bu sorumluluk mahiyeti açısından önem teşkil eder.

İş güvenliği kavramını, iş sağlığına göre kıyasla daha teknik nitelikte olmasının nedeni; iş güvenliğinin sağlanması bakımından gerçekleştirilen eylemlerin işverene teknik yükümlülükler getirmesinden dolayıdır. Buna ilaveten işveren kendisine getirilen teknik yükümlülüklerini gerçekleştirdiği anda kamusal otorite olan devlet gücü de iş bu işverenin söz konusu yükümlülükleri sağlayıp sağlamadığını kontrol edeceği için denetim mekanizması konumunda olacaktır.¹⁰¹

Sonuç olarak iş sağlığı kavramı çalışan bireyin meslek hayatını sağlıklı ve konforlu bir şekilde devam ettirebilme adına iş bu çalışma ortamındaki çeşitli faktörlerden doğan tehlikelerin en aza indirgenmesi hedef edinilen ve bunun için alınması lazım gelen önlemleri içeren bir kavramdır. İş güvenliği ise işçi tarafından ifa edilen işin ve söz konusu işçinin güvenliğini teknik açıdan sağlanmasını amaçlar ve iş bu hedefi gerçekleştirme adına bu hususta alınması gereken önlemleri inceleyen bir alandan ibarettir. İş güvenliği çalışma ortamında vukuu bulma olasılığı olan kazalara ve iş bu kazaların sonucu olan ölüme ilişkindir. Bundan dolayıdır ki iş güvenliği unsuru çalışma ortamında oluşabilecek iş kazalarının önüne geçmek ve söz konusu iş ortamında bulunan çalışanları söz konusu kazaların neticelerinden korumayı amaçlar. Bunun içinde işyerindeki iş görme edimlerini ifa eden çalışanların hal ve hareketlerinin, üretim yönteminde kullanılan araç, gereç ve teçhizatlarını denetimi ile sağlanır.¹⁰²

¹⁰⁰ Altınel(2013), s.5.

¹⁰¹ Demircioğlu ve Centel (2012), s.155-156; Oğuz (2011), s.25; Sümer (2009),s.153.

¹⁰² Okan(1991), s.8; Oğuz(2011), s.25.

Sonuç itibariyle iş sağlığı ve güvenliği kavramları genellikle hep bir arada kullanılan kavramlar olarak gözüktü de yukarıda ayrıntılı olarak belirttiğimiz gibi her iki kavram ayrı özellik ve faktörleri içinde barındırır. Söz konusu iki kavram bir bütünün parçalarını meydana getirir. İki kavramdan birinin mevcudiyetinin sağlanamaması diğer kavramın hedefine ulaşmasında olumsuz etkileri görülür.¹⁰³

2.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yukarıda detaylı biçimde ayrı ayrı konu başlığı olarak ele aldığımız iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının tüm hali şekline bürünmüş halidir ve iş bu kavramlar birbirlerini tamamlamaktadır.¹⁰⁴ Deyim yerindeyse iş sağlığının mevcut olmadığı bir yerde iş güvenliğinden söz edilmesi mevzu bahis değildir. Mesela inşaat alanında çalışan bir ustabaşının yüksek bir kattan düşmesi gibi iş bu kazanın tıp bilimini ilgilendirdiği kadar mühendislik biliminin kapsamına giren yönleri bulunabilir. Kaygan bir zeminde iş ifa edilmesi kaza ile sonuçlanabileceği gibi iş bu kazanın kaynağı yüksek tansiyon, yüksek şeker veya yüksek ateş de olma ihtimali bulunabilir. Yani sağlık ve güvenlik kavramları bir bütündür ve iş bu bütünlük içerisinde gerçekleştirilen eylemleri Fişek’ inde söylediği gibi bir “takım oyunu” şeklinde anlamak gerektiğini savunur.¹⁰⁵ Uygulamada ayrı olarak kullanılmadığı gibi mevzuatımızda ve diğer uluslararası hukukta her iki kavram beraber düzenleme altına alınmıştır.¹⁰⁶

2000’ li yılların başlangıcından itibaren iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmış ve ilk olarak 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde yerini almıştır. Önemli olan çalışan birey odaklı bir faaliyet ve eylemin yürütülmesi olduğu için de işçi sağlığı yerine iş sağlığı kavramını kullanmak en başta iş ortamındaki sağlık ve güvenlik eylemlerinin asıl kahramanlarını ortaya çıkarmadığı için iş bu kavramın kullanılmasının uygun olmadığı belirtilerek eleştiri oklarına hedef tutulmuştur.¹⁰⁷

4857 sayılı İş Kanunu içerisinde bulunan iş sağlığı ve güvenliği unsuru 6331 sayılı Kanuna da ismini vermiştir. Bu açıklamalar ışığında bahsettiğimiz kanunun ismi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olarak mevzuatta yerini almıştır.¹⁰⁸

¹⁰³ Ocak(2013), s.5.

¹⁰⁴ Balkır(2012), s.59.

¹⁰⁵ Fişek(2011), s.1561.

¹⁰⁶ Özdemir(2014), s.15.

¹⁰⁷ Özgümüş(2013), s.35.

¹⁰⁸ Narter(2018), s.72.

İş sağlığı ve güvenliği unsuru, çalışma ortamında faaliyet gösteren bireyleri sağlıklı ve güvenli bir şekilde iş bu faaliyetlerini devam ettirmek üzere alınacak çeşitli tedbirleri, çalışma ortamında işin yapılması esnasında, çeşitli etkenlerden doğan, çalışanların hem sağlığına hem de güvenliğine zarar doğurabilecek unsurlardan korunmak gayesiyle gerçekleştirilen sistematik ve bilimsel uygulamaları içerir.¹⁰⁹

İş Sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği unsurundan farklı yönü, mevcut çeşitli tehlikelerin önüne geçilmesinin yanı sıra risklerin önceden tespit edilmesi, incelenmesi ve söz konusu riskleri bütünüyle mevcudiyetini yok etmek veya iş bu risklerden doğabilecek zararları en azaya çekmek için gerçekleştirilecek eylem ve çalışmaları da içine alır.¹¹⁰

İş sağlığı ve güvenliği unsuru, daha tehlike doğmamış, işyerinde bir zarar meydana gelmemiş olsa da, çalışma ortamında meydana gelebilecek çeşitli tehlikelerin ve riskleri önceden tespit edilerek iş bu bütün tehlike ve risklerin geçerli olup olmadığına ortaya çıkarma faaliyetlerini de içermektedir. Kısacası alışma ortamında ortaya çıkan hadiselere devamında tutum ve davranış sergilemek yerine söz konusu olayların önüne geçerek, erken hareket etmek ve tedbir alma gibi yaklaşımlara bırakmıştır.¹¹¹

Dar anlamda bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği, işçinin bulunduğu çalışma ortamında işini ifa ettiği sırada işyeri ortamı ve iş dolayısıyla kaynaklanabilecek risklerin işini ifa eden işçinin beden veya manevi bütünlüğünde meydana getirebilecek zarar ve tehlikelere karşı söz konusu işçinin yaşam hakkının korunmasını ve iş süresinin düzenlenmesini ifade eder.

İşçinin sadakat borcuna karşılık işveren işçiyi gözetme borcu yerini almıştır. Söz konusu borç, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin yapısından ve iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hükümlerden doğmaktadır.¹¹²

Buna ek olarak, iş kazası ile meslek hastalığı gibi olumsuzluklara karşı işçiyi koruyan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki düzenlemelere ilaveten yanı sıra

¹⁰⁹ Akpınar(2013), s.34-35.

¹¹⁰ Narter(2018), s.72.

¹¹¹ Akbulut(1996), s.2.

¹¹² Süzek(2019), s.411.

işçinin ahlakının gözetilmesi ve eğitim ve öğrenim şartlarının göz önünde tutulması hedeflenerek düzenlenmiş sınırlayıcı hükümler de dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girmektedir.

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramının yukarıdaki detaylı içeriğine baktığımızda günümüz zamanında bu korumanın kâfi olmadığı ortadadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hükümleri geçerli olduğundan iş bu ilgili hükümler altını çizmek gerekir ki, işçiyi içerisinde bulunduğu çalışma ortamında vukuu bulabilecek ve olumsuz sonuçları olabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumayı hedeflese de işçinin psikolojik dünyası ile kendisinin dahil olduğu toplumu koruma amaçlı tedbirlere yer vermemesinden dolayı Avrupa ülkelerinin iş sağlığı ve güvenliği alanını alakadar eden çeşitli yasalarına nazaran daha dar kapsamlıydı.¹¹³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 Haziran 2012'de yürürlüğe girmesiyle ilgili Kanun işçi terimi kullanmamış onun yerine çalışan terimini kullanmayı tercih ederek büyük bir gelişme göstergesi sergilemiştir. Bir diğer gelişme iş sağlığı ve güvenliği kavramının kapsam olarak sırf işçinin işini ifa ettiği işyeri ile bağlı kalınmamasının yararlı olacağı belirtilerek işçinin kendisinin üyesi olduğu ve yaşamını idam ettirdiği toplumsal ortamda da çeşitli tehlikelere maruz kalabileceği için işçinin bu ortamda da korunması gerektiği ve ilgili kavramının kapsamı yukarıda anlattığımız açıklamalar ışığında genişletilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹¹⁴

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise iş sağlığı ve güvenliği kavramının sırf işyeri ile sınırlı olmaması gerektiği savunularak ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olup, sadece çalışma ortamında belirli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasının işçiyi koruma amacı için yetersiz kalacağını, buna ek olarak bir çalışma ortamında bulunan işçilerin gerçekleştirdiği faaliyetlerden dolayı tüm insanlığı etkilemeleri ve iş bu faaliyetlerin doğurduğu tehlikeleri ve söz konusu tehlikelere kaynaklık eden faktörlerin sona erdirilmesi veya aza indirme faaliyetlerini kapsar.¹¹⁵

¹¹³ Eyrenci,,Taşkent ve Ulucan (2017), s.264.

¹¹⁴ Arıcı (1999), s.52.

¹¹⁵ Bayram (2005), s.1003-1128; Arıcı (1999), s.52.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Önemi ve Hukuksal Kaynakları

2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığının amaçları iş ile işçi arasında en iyi uyumun oluşumunu sağlama, çalışanları korumak, işyerlerindeki üretim güvenliğini etkin hale getirme ve işletme güvenliğini temin etme biçiminde sıralayabiliriz.

Buna ilaveten işçi sağlığının korunması Uluslararası Çalışma Örgütünün her daim gözettiği ilk amacı olmuş ve halen de bu şekilde öncelikli amacı olarak mevcudiyetini korumaktadır. Hâlbuki geçmişten bugüne dek gerçekleştirilen iş, işlemler ve bütün çalışmalara karşın, iş kazaları ve meslek hastalıkları devamlı olarak ve sık bir şekilde varlıklarını sürdürmeye devam etmektedir. Bu sonuç, çalışanları ve yakınlarına olumsuz etki etmesi ile birlikte halka ve bütün olarak işletmelere zararları tartışılmaz biçimdedir.¹¹⁶

Yargıtay da emsal bir kararda, “... iş sağlığı ve güvenliği tedbirleriyle amaçlanan, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.” şeklinde olması ile çalışma ortamındaki çalışanların sağlığına tehlike uyandıran ve zarar verebilecek çeşitli faktörleri yok etmenin amaçlanması gerektiğinin altını çizmiştir.¹¹⁷

İş güvenliği ile sağlanmak istenen gaye; çalışanların sağlıklı ve güvenli bir işyerinde çalışabileceği ortamı ve çevreyi oluşturma, çalışanların sağlığına olumsuz etki edecek unsurların önceden tespit edilerek alınması gereken önlemleri sağlama, iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasına sebebiyet vermeden güvenilir ve son derece rahat iş ortamının sağlanması, çalışan bireylerin bedensel ve psikolojik sağlıklarını muhafaza etme, üretimin istikrarlığını koruma.

İş güvenliğinin amaçları şu şekilde açıklayabiliriz;

Bütün meslek alanlarında çalışan kişilerin fiziksel, psikolojik, sosyal özelliklerini en yüksek seviyeye çıkarmak ve bu seviyede devamını sağlama,

¹¹⁶ Narter(2018), s.57.

¹¹⁷ Yargıtay 10. HD, 2013/11147 E. , 2014/3047 K. , 18.02.2014 (www.kazanci.com) Erişim Tarihi:10.02.2020

İşyerinde çalışan bireyleri en yüksek mertebede sağlıklı çalışma çevresi oluşturma ve iş ortamında mevcut olan her çeşit alana ait etmenlerden korumayı gerçekleştirme;

İş koşullarının olumsuz yönlerinden ötürü iş ortamında çalışan bireyleri sağlıklarının bozulmasına engel olmak,

İş ve işte çalışan birey ile olabilecek en doğru uyumu oluşturmak, çalışan kişilerin bedensel ve ruhsal yapısına müsait bir çalışma çevresine sokmak ve oluşturulan söz konusu uyumlu iş ortamında çalışanların çalışma eylemlerini devamını sağlamak,

Çalışma ortamındaki riskler ve tehlikeleri tümüyle yok etmek veya bunlardan meydana gelebilecek zararları en aza çekmek, gerçekleştirilen iş ile çalışan arasında senkronizasyonu temin ederek en az enerjiyle en iyi verimi sağlama,

Ortaya çıkabilecek her türlü zararı yok etmek, iş veriminde artışı gerçekleştirme.

Bu tedbirlerin sağlanması ile çalışan bireyleri sırf korumakla kalmayıp çalışanları bu alınacak tedbirler sayesinde psikolojik olarak rahat ve mutlu duygular yaşamasını sağlamaktır.¹¹⁸

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en temel gayesi kişilerin ve iş bu kişilerinde dâhil olduğu toplumun refah ve mutluluk seviyesini korumak olmak olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü çalışma ortamlarında iş ifa eden çalışanların söz konusu iş ortamında karşı karşıya kalacakları çeşitli tehlikelerden kaynaklı olumsuz neticeleri çalışanların hayatını etki etmeye başlayacağı gibi çalışanlarla birlikte kendilerinin üyesi oldukları aile müessesini ve daha büyük çaplı olarak yine iş bu kişilerin üyesi oldukları toplumu da aynı etkiyi gösterecektir. Bu sebeple kişilerin yaşam, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı vb. haklarını koruma altına almak için çeşitli iş sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması şarttır.

¹¹⁸ Akpınar (2013), s.34-35; Altınel (2013), s.74.

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Sanayileşme ve teknolojik ilerlemelerin hızlanması ile paralel olarak çoğalan iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep oldukları olumsuz sonuçları en aşağıya çekmeyi hedef alan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri gün geçtikçe daha fazla önemini ortaya çıkarmaktadır.¹¹⁹

İş sağlığı ve güvenliği çalışma hayatı içerisinde hep var olmuş olup geçmişten günümüze üretim şekil ve yöntemlerindeki değişmelere paralel olarak iş bu kavram daima yeniden biçimlenerek sürekli başka yönlerden incelenen bir kavramdır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin iş hayatında uygulamaya konulmaması durumunda iş bu durumun ekonomik, sosyal, manevi sonuçları fazla olacaktır. Toplum içerisindeki bireylerin çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıklarına istinaden yaşayacakları gelir kaybına ek olarak söz konusu bireylerde oluşan maddi kayıplara bağlı toplumsal problemler yaşaması da doğal sonucu olacaktır.

2.2.3. İş Sağlığı ve güvenliğinin hukuksal kaynakları

2.2.3.1. Uluslararası Kaynaklar

2.2.3.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Dünyada iş hayatının parlak geçmeyen dönemi sanayileşme döneminden sonra ki tarihlere tekabül ettiğini söyleyebiliriz. Birinci dünya savaşı bitiminde özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanının milletler arası çevreler tarafından himaye altına alınmasını ve buna ek olarak çalışma yaşamını düzenleyip kontrol edecek bir kuruluşun oluşturulması amacı ile sanayileşmiş ülkeler tarafından 1919 tarihli Versailles Barış Antlaşması ile Milletler Cemiyetine bağlı olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur.¹²⁰

Ülkemiz Milletler Cemiyetine üye olduğu için Uluslar Arası Çalışma Örgütünü de doğal üyesidir.

ILO sözleşmesinin en temel amacı, iş yaşamındaki çalışanların çalışma şartlarını iyileştirilmesi hedeflenerek çağın gereklerine göre düzenlemektir.

¹¹⁹ Akpınar (2013),s.38-39;Altınel (2013),s.74.

¹²⁰ Kılıç (2006),s.24.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 3 tane temel organı bulunmaktadır. Bu organlar; Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Konseyi ve Uluslararası Çalışma Bürosu'dur. Uluslararası Çalışma Konferansı yasama alanına yönelik olarak sözleşme ve tavsiye kararlarının alt yapısını oluşturup Uluslararası Çalışma Örgütü iş bu sözleşme ve tavsiye kararlarını kabul ederler. Yönetim Kurulu organı ise ILO'nun icra organı olup, ilgili örgütün politikaları ile ilgili kararları meydana getirir. Uluslararası Çalışma Bürosu ise ilgili örgütün sekreteryası olup daimi görev halindedir.

Gelişmiş ülkelerde etkili faaliyetlerini gerçekleştiren Uluslararası Çalışma Örgütü özellikle Türkiye' de yürüttüğü eylemleri bize zamanla ülkemiz açısından güçlenen bir örgüt vasfını taşıdığını söyleyebiliriz. Uluslararası Çalışma Örgütü kendine has oluşturduğu faaliyet yöntemleri ile daha az gelişmiş ülkelerin iş hayatındaki sorunlarına çözüm bulabilmektedir.

Ülkemiz tarafından onaylanan ve konumuz açısından en önemli ILO sözleşmeleri şunlardır; 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini örnek olarak sayabiliriz.

155 sayılı sözleşme ILO tarafından 3 Haziran 1981 tarihinde kabul edilmiş ve ülkemiz tarafından da 5038 sayılı Kanun ile 7 Ocak 2004 tarihinde onaylanmıştır. Söz konusu sözleşmenin 1.maddesine göre ilgili sözleşmeyi kabul eden tüm üye devletler işçi ve işveren temsilci kuruluşlarına danışması sureti ile büyük problemler doğuran deniz taşımacılığı ve balıkçılık gibi birtakım iş kollarını kısmen veya tamamen iş bu sözleşmenin kapsamı dışında tutma imkanını düzenlemiştir. İlgili sözleşmenin 2.maddesine göre ise de taraf devletler kamu özel sektör fark etmeksizin bütün iş kollarında iş ifa eden işçilere yönelik söz konusu sözleşmeyi uygulama kuralı getirilmiştir. Bu durumla beraber taraf devletin ilgili iş kolunu niçin ilgili sözleşmenin kapsamı dışında tutma sebepleri ILO'ya verilecek rapora bildirilmesi gerekir.¹²¹

Ayrıca söz konusu sözleşmenin 7. Maddesine göre, çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı problemler tespit edilmeli, iş bu sorunların çözümü

¹²¹ Şardan (2015),s.11.

için doğru yöntem ve metotlar bulunup geliştirilmeli, iş bu metotlar ve yöntemlerin neticelerini anlayabilmek için çalışma alanının her yerinde veya bir kısmında belli aralıklarla uygulanarak gözden geçirilmelidir. Yine ilgili sözleşmenin 8.maddesine göre sözleşmeye akit her devlet oluşturacakları kanun ve yönetmeliklerde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. 9.maddeye göre ise de bahsedilen ilgili tedbirlerin denetim mekanizması ile her türlü olumsuzlardan korunması gerektiği düzenlenmiştir. Yine 19.maddeye göre de iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı tedbir ve kuralların tam anlamı ile uygulanabilmesi için işçi, işveren ve işçi temsilcilerinin koordine içinde olması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca ilgili sözleşmenin 21.maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hayata geçirebilmesi için lazım gelen maliyetlerin işçilere yansıtılmayacağı da kaleme alınmıştır.

Türkiye tarafından 5039 sayılı Kanun ile 7 Ocak 2004 tarihinde onaylanan 161 sayılı Sözleşme, ILO tarafından 7 Haziran 1985 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmenin 1.maddesine göre iş sağlığı hizmeti kapsamında işin çalışanlara, çalışanlarında işe uygun olması belirtilmiş olup yine iş bu sözleşmenin 3.maddesine göre her akit devlet bütün iş kollarında ve sektörlerde iş ifa eden çalışanları kapsayacak biçimde iş sağlığı güvenliği hizmetlerini iyiye götürmelidir. 7.maddeye göre ise; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren kuruluşlardan satın almasına imkan sağlar. Anlaşılacağı üzere iş bu madde bir çok ülke devletin ilgili mevzuatlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan satın alınmasına imkan sağlayan düzenlemelerin alt yapısını oluşturduğunu görmekteyiz. İlgili sözleşmenin 12.maddesi sağlık gözetimlerinin işçilerin mesai saatleri içerisinde yapılmasını ve iş bu gözetimin maliyetinin de işçilere yansıtılmayacağı kural altına alınırken 13.madde de ise işlerin ifa ettikleri işle alakalı olası tehlike ve risklerden ötürü bilgilendirilmeleri gerektiği düzenlenmiştir.

187 sayılı sözleşme ise ülkemiz tarafından 15 Ocak 2013 tarihide 6485 sayılı Kanun ile onaylanmış ve 08.10.2013 tarih ve 287889 sayılı Resmi Gazetede yayımlanması ile 16 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş bu sözleşme ILO tarafından ise 20 Şubat 2019 tarihinde yürürlüğe girmesi plan dahilinde edilerek 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşmeye taraf bütün devletler en fazla

temsil yeteneğine sahip işveren ve işçi kuruluşlarının temsilcilerine danışması ile ulusal politikayı geliştirerek, çalışma ortamlarında vuku bulabilecek çeşitli meslek hastalıkları, iş kazaları ve ölümlerin önüne geçmek için iş sağlığı ve güvenliğinin daima gelişmesi için hareket etmeleri gerektiği düzenleme altına alınmıştır.

ILO'ya üye ülkeler konferans tarafından alt yapısı oluşturulan sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uymakla yükümlüdürler.

“Tavsiye kararları için uluslararası bağlayıcılık unsuru bulunmayan belgeler olup bu yönü ile sözleşmelerden ayrıldığını belirtebiliriz. İş bu tavsiye kararları için ulusal sosyal politikaların hazırlanmasına pusula görevi gördüklerini söyleyebiliriz. Mahiyeti bakımından önemli tavsiye kararlarına örnek verirsek; İşçi Sağlığının Korunmasına İlişkin 1953 Tarihli 97 Sayılı Tavsiye Kararı, İşyerlerindeki İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 1985 Tarihli 171 Sayılı Tavsiye Kararı ve İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı ile ilgili 1981 tarihli 164 Sayılı Tavsiye Kararı'dır.

2.2.3.1.2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10.12.1948 tarihinde kabul edilen bir deklarasyon olup ülkemiz tarafından da 10.03.1954 tarihinde ve 6366 sayılı yasa ile yürürlükte yerini almıştır.¹²²

Dünyada geniş bir yankı uyandıran bu yazılı belgenin bireyin çalışma koşullarına yer vererek iş bu çalışma şartlarının iyileştirilmesini hedef alması beklenen bir durumdan ibarettir. Söz konusu bildirgenin 22.maddesi çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanımaktadır.

Türkiye iş bu bildiriye onaylayan ilk ülkeler grubunda yer alır. Söz konusu bildirmede ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan söz edilerek klasik haklarla yetinilmediğini bize göstermektedir. Ülkemiz ve diğer üye devletler tarafından söz konusu bildirge kabul ve ilan edildikten sonra söz konusu ülkelere ilgili bildirgenin yayımlanması ve iş bu üye ülkelerin kendi sınırlarında bulunan her alanda yer alan okullarda söz konusu bildirgenin okutulmasının sağlanması istenmiştir.

Birleşmiş Milletler iş hayatına ilişkin problemleri ve bu unsur ile alakalı ödevleri ILO'ya devretse de iş sağlığı ve güvenliği sırf bir işçi hakkı olarak görmeyip

¹²² Tuncay ve Ekmekçi (2009), s.45.

bir insan hakkı biçiminde kabul etmesinden ötürü iş bu hak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde mevcudiyetini korumaktadır.¹²³

Buna ek olarak Birleşmiş Milletler tarafından meydana getirilen ve Türkiye'nin de taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile yine ülkemizin taraf olduğu Çocuk Hakları Sözleşmesinde de iş hayatının koşullarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.¹²⁴

2.2.3.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı bir Avrupa sözleşme türüdür. Söz konusu sözleşme önemi açısından Avrupa da, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden sonra kabul edilen önemli bir belgedir. Bu şart, ILO sözleşmelerini model alarak iş bu ILO sözleşmelerinin esintilerini söz konusu Avrupa Şartında rastlamak mümkün olup içerisinde yer alan hükümler genel ve ayrıntılı olmaması bakımından ILO sözleşmelerinden ayıran en önemli farklardır.¹²⁵ Avrupa Sosyal Şartı çalışma hayatına ilişkin önemli birçok düzenlemelere vesile olmuş olup mesela sendika hakkı, sosyal ve sağlık yardım hakkı ve sağlık olanaklarından yararlanma hakkı gibi.

Şartın 7.maddesine göre akit devletler iş bu sözleşme ile; belirli istisnalar dışında çocukların hafif işlerde çalıştırılma yaşını 15 olarak kabul etmeyi, tehlikeli işlerde ise bu yaş sınırınının 18 olmasını,18 yaşından küçük çalışanların çalışma saatlerinin iş bu bireylerin eğitim ve gelişmelerine önüne geçmeyecek biçimde belirlemeyi, çıraklara ve genç işçilere iş ifa etmelerinden ötürü emeklerinin karşılığı olarak adil bir ücret ödemeyi, 18 yaşından küçük olan çalışanlara yılda en 4 hafta ücretli izin vermeyi, yine iş bu 18 yaşından küçük bireyleri gece işlerinde çalıştırmamayı taahhüt etmiş olurlar.¹²⁶

Adil çalışma şartları hakkı, Çalışma hakkı olarak akla gelebilecek sosyal hakları içinde barındıran Avrupa Sosyal Şartı'nda, bireylere özgülünen hakları sunmayıp daha çok devlet gücüne birçok ödevler verir. Avrupa Sosyal Şartı içinde yer alan düzenlemelerin mahkemeler huzurunda doğrudan istenmesi kolay olmamaktadır. 1 Temmuz 1999 döneminde Avrupa Sosyal Şart yerini Gözden

¹²³ Narter (2018), s.98.

¹²⁴ Süzek (2019), s.98.

¹²⁵ Süzek (2019), s.98.

¹²⁶ Eser (2016), s.30.

Geçirilmiş Sosyal Şarta bırakmış olup yukarıdaki tarihte yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz bu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartın Onaylanmasına İlişkin 5547 Sayılı Yasayı kabul etmiş, ancak bu şartın bazı hükümlerini kapsam dışına bırakmıştır.¹²⁷

2.2.3.1.4. Avrupa Birliği Yönergeleri

Avrupa Birliği yeryüzündeki en gelişmiş devletlerin üyesi olduğu, siyasi ve ekonomik nitelik taşıyan bir birliktir. Söz konusu birliğin en temel gayesi kendisine üye olan devletlerde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin en iyi şartları sağlamaktır.

Avrupa Birliği Antlaşması söz konusu birliği kurmak amacı ile 25.03.1957 yılında Roma’da imzalanmıştır. Söz konusu antlaşmanın içeriğinde iş hukukuna ilişkin birçok düzenlemeye yer verilmiştir¹²⁸

Avrupa Birliği Konseyi ve Avrupa Birliği Komisyonu tarafından meydana getirilen tüzük, yönerge, karar, tavsiye ve görüşler ile buna ilaveten Avrupa Adalet Divanı kararları da üye devletler bakımından bağlayıcı nitelik arz edip, tavsiye ve kararlar tam tersine bağlayıcılık arz etmezler.¹²⁹

Avrupa Birliği Antlaşmasının iş hukuku ile alakalı düzenlemeleri dışında, yönergeler(direktifler) de Avrupa Birliği iş mevzuatında ayrı bir yeri vardır. İş bu yönergelerin en önemlileri 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönerge, 98/59 sayılı Toplu İşçi Çıkmalar Hakkında Yönerge, 2002/74 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilerin Haklarının Korunmasına İlişkin Yönergeleri sayabiliriz.¹³⁰

2.2.3.2. Ulusal Kaynaklar

2.2.3.2.1. Anayasa

Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliği unsuru kaleme alınarak düzenlemeye altına alınmamıştır. Ancak anayasal mevzuatı bir bütün olarak içeriğini incelediğimizde birçok madde altına alınan kurallar ile anayasal bir dayanağı oluşturulduğu açıktır. Mesela Anayasamızın 17.maddesinde düzenlenen “yaşam”, ilgili anayasal mevzuatta m.56’ da düzenlenen “sağlıklı ve dengeli bir çevrede

¹²⁷ Süzek (2019), s.99.

¹²⁸ Süzek (2019), s.99.

¹²⁹ Süzek (2019), s.99.

¹³⁰ Süzek (2019), s.99-100.

yaşama”, yine Anayasamızın m.50’de “yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılma yasağı” ile “dinlenme hakkı” ve m.60’de düzenlenen “sosyal güvenlik hakkı” iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarını oluşturan haklardır.¹³¹

2.2.3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizin ilk iş kanunu olma özelliğine sahip olan ve çalışma hayatını düzenleyen 3008 sayılı İş Kanununun¹³² 54.m’den başlayıp 62.m’sine kadar olan hükümleri iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen maddeleri idi. İş bu kanunun ömrü 31 yıl sürmüş daha sonra 1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu¹³³ kabul edilmiştir.

931 sayılı Kanunun m. 73’ den m. 82’i kadar olan 10 maddesi iş sağlığı ve güvenliğini ile alakalı idi. Anayasa Mahkemesi ilgili kanuna yönelik iptal kararı vermesi üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu¹³⁴ yürürlüğe girerek iş sağlığı ve güvenliği alanının ülkemizdeki tarihsel gelişimi açısından önemli bir yere sahip olmuş olup söz konusu kanuna istinaden oluşturulan tüzük ve yönetmelikler de belirtilen dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanının öne çıkmasına zemin hazırlamıştır.¹³⁵

Daha sonra ülkemizin ILO sözleşmelerini onaylamasının etkisi ile Avrupa Birliğinin etkisi de devreye girerek 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu¹³⁶ kabul edilmiştir. Kanunun beşinci bölümünde yer alan m.77 ile m.89 arasındaki 13 maddelik yazılı düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususları içermekteydi.

4857 sayılı İş Kanunu’nun yukarıda belirttiğimiz iş sağlığı ve güvenliği hususlarını konu alan ve sonrasında mülga olan ilgili maddeleri, 1475 sayılı Kanuna göre, işçileri işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlikeler açısından daha koruma altına alan ve daha detaylı hükümler içermekteydi. 1475 sayılı Kanun da İşçi sağlığı ve İş güvenliği tabiri kullanırken 4857 sayılı Kanun da ise “İş Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı kullanılmıştır.

¹³¹ Süzek (2019), s.865.

¹³² R.G.T. , 15.06.1936, S. 3330.

¹³³ R.G.T. , 12.08.1967, S. 12672

¹³⁴ R.G.T. , 01.09.1971, S. 13943

¹³⁵ Gözlemen (1989), s.189.

¹³⁶ R.G.T. , 10.06.2003, S. 25134

İş Sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği unsurundan farklı yönü, mevcut çeşitli tehlikelerin önüne geçilmesinin yanı sıra risklerin önceden tespit edilmesi, incelenmesi ve söz konusu riskleri bütünüyle mevcudiyetini yok etmek veya iş bu risklerden doğabilecek zararları en azaya çekmek için gerçekleştirilecek eylem ve çalışmaları da içine alır.¹³⁷

4857 Sayılı İş Kanunu mülga m. 77/f.3 işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını ilgili yerlere bildirmesini düzenlemekteydi, bunun aksine 1475 sayılı İş Kanunu'nda sadece işverene iş kazalarını bildirme yükümlülüğü getirmekteydi.

4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili alana ait mülga maddeleri çırak ve stajyerleri de iş sağlığı ve güvenliği açısından koruma altına almakta iken 1475 sayılı İş Kanunu'ndan böyle bir husus söz konusu değildi. Ayrıca 4857 sayılı Kanun yine 1475 sayılı Kanundan farklı yönü; iş sağlığı ve güvenliği konusunda oluşturulan çeşitli tüzük ve yönetmelikler içerisinde yer alan düzenlemelerin çalışma ortamında var olan stajyerler ve çıraklara da uygulanması imkânı veren düzenlemelere yer vermesidir.

4857 sayılı İş Kanununu 1475 sayılı Kanundan ayıran bir diğer husus iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni kavramlara ve yeni kurullara hayat vermesidir. 4857 sayılı Kanun'un 80.maddesinde yer verilen İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararlar alması görevi verilmişken 1475 sayılı Kanunda kurul danışma görevini ifa etmekteydi.

4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber Avrupa Birliği Direktifleri model alınarak birçok yönetmelik meydana getirilmiştir. Bahsetmek gerekirse İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹³⁸ 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifinin tercüme edilmiş halini oluşturur. İlgili yönetmeliğin 4857 sayılı Kanuna nazaran daha kapsamlı hükümler içermesi sebebi ile eleştiri meselesi olmuş daha sonrasında Danıştay tarafından ilgili yönetmelik ile alakalı iptal kararı verilmiştir.¹³⁹ Daha sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı oluşturulmuş ancak iş bu tüzükte yukarıda bahsettiğimiz İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gibi kapsamlı kurallar içermesi

¹³⁷ Narter (2018), s.72.

¹³⁸ R.G.T. , 09.12.2003, S. 25311.

¹³⁹ Danıştay 10. Dairesi, 2004/1942 E. , 2006/3007 K. , 16.05.2006. (www.kazanci.com) Erişim Tarihi:10.02.2020

nedeni ile Başbakanlığa iade edilmiştir.¹⁴⁰ İş sağlığı ve güvenliği alanında yukarıda detaylı olarak açıkladığımız ve çeşitli nedenlerden ötürü doğan karmaşıklığa son vermek adına 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılmıştır.¹⁴¹

2.2.3.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı e Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanıp yürürlüğe girmesi sürecine kadar iş sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili düzenlemeler çalışma mevzuatında içerisinde tek çatı altında yer almıyordu. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğini tek çatı altında düzenleyen İSG Kanunu 4857 sayılı Kanun’da dağınık halde olan ilgili düzenlemeleri kendi kapsamına sokarak iş bu dağınıklığı bitirmeyi amaçlamıştır. Bunun sonucu olarak; İSG Kanunu, kamu-özel sektörde tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın tüm işyerlerindeki çalışanlara uygulanmak amacı ile proaktif yaklaşımı benimseyerek yol haritası çizmiş ve yürürlüğe girmiştir.

İSG Kanunu m.37’nin etkisine baktığımızda, söz konusu madde ile İş Kanununda mevcut olan iş sağlığı ve güvenliği unsuru ile alakalı düzenlemeler, yürürlükten kalkmış ve bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili İş Kanununa yapılan atıfları içinde barındıran çalışma mevzuatında, iş bu yukarıdaki madde ile söz konusu atıflar İş Kanuna değil, İSG Kanunu’na yapılmış sayılarak büyük değişiklik yaratmıştır. (İSG Kanunu geç.m.1)¹⁴²

Bu kanun ile birlikte ilgili mevzuatta sayılan birtakım istisnalar hariç, kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın bütün işlerde ve işyerlerindeki sırf işçiler değil, çırak-stajyer, memur, sözleşmeli ve diğer tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamına alınmıştır. Bu açıdan yenilik açısından bir ilk olarak kişilerin bağlı olduğu statüye bakılmaksızın bütün çalışanlar “Çalışan” unsuru içerisinde iş sağlığı ve güvenliği kanunundan faydalanma imkânı getirilmiştir. Mevzuattan faydalanmak adına işyeri cinsi ve işyerindeki çalışan sayısının da bir mahiyeti mevzu bahis değildir.¹⁴³

¹⁴⁰ İncirlioğlu (2008),s.18; Ekmekçi (2007), s.19.

¹⁴¹ Centel (2010), s.10.

¹⁴² Süzek (2019), s.866.

¹⁴³ Narter (2018), s.90.

İlgili mevzuatın 1.maddesinin gerekçesine baktığımızda İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun amacını belirtmiş olup şu şekildedir; “ *Kanunun esas amacı işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin önlenmesi ve önlenemeyen risklerin asgari seviyeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır. 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.*”¹⁴⁴

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un getirdiği en önemli değişiklik iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kapsamına ile alakalı kısımdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerleri de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak;

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

b. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

c. Ev hizmetleri,

ç. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

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

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında değildir.

¹⁴⁴ Narter (2018), s.91.

2.2.3.2.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417/1; işverenin kendisine bağlı işçinin sağlığını koruması ve ilgili işverenin yine ilgili işçisinin kişiliğini muhafaza etmesini, saygı göstermesini ve çalışma ortamının ahlaki düzenin sağlama yükümlülüğü öngörmüş, yine ilgili maddenin ikinci fıkrasında ise genel olarak işverenin işçinin yaşam ve vücut bütünlüğünü muhafaza etmek için işyerinde gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurma yükümlülüğünü öngörmüştür. Söz konusu maddenin üçüncü fıkrasında ise işverenin yasaya ve sözleşmeye aykırı davranışı yüzünden işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlale uğraması ile sonuçlanması durumunda iş bu zararların tazmini ile alakalı olarak tazminat sorumluluğuna ilişkin düzenlemelere yollama yapılmıştır.¹⁴⁵

İş sözleşmesinin tarafı olan işverenin kanun ve tüzüklerin kendisine yüklemiş olduğu yükümlülüklerle aykırı hareket etmesi neticesinde işverenin hukuki sorumluluğunun kusur sorumluluğu mu yoksa kusursuz sorumluluğa mı girdiği meselesi doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre TBK m.112 ve TBK m.400 hükümlerinin kusur sorumluluğunu esasını benimsemeleri, buna ek olarak Türk-İsviçre Borçlar Hukuku sisteminde temel olan kusur unsuruna dayanan sorumluluktur. Yani kusursuz sorumluluk türünün devreye girmesi için kanunda özellikle belirtilmesi gerekir.¹⁴⁶ Diğer bir düşünceye göre işverenin çalışma ortamında meydana gelen iş kazasından kaynaklanan sorumluluğu hususunda yasal mevzuatta bir kanun boşluğu mevcut olmadığı, çünkü İSGK 4. Maddesinin kusursuz sorumluluk biçiminde kurala bağlandığını ileri sürmüştür.

Yukarıda bahsettiğimiz gibi TBK kusur unsuruna bağlı sorumluluğu kabul etmektedir. İşveren kusurlu olduğu kadarı ile neden olduğu zarardan sorumlu tutulacaktır. Yani işveren çalışma ortamında vukuu bulan iş kazalarından ötürü sorumluluğu kusur esasına göre belirlenecektir. Yargıtay 2006 yılından önce uzun bir süreçte tehlike unsuruna dayalı kusursuz sorumluluğu düşüncesini benimsemiş olmasına rağmen iş bu yıldan itibaren bu fikrinden vazgeçmiş ve işverenin iş yerinde meydana gelen iş kazasından kaynaklı sorumluluğunu kusur unsuruna dayalı olduğu

¹⁴⁵Centel (2005), s.507.

¹⁴⁶Şakar (2003), s.121.

fikrini benimsemeye başlamıştır. Ayrıca TBK 'nın 71.maddesinde tehlike sorumluluğu ile yine ilgili kanunun 66.maddesinde adam çalıştırmanın kusursuz sorumluluğu istisnai biçimde kaleme alınmasıyla, esas kuralın kusurlu sorumluluğa dayandığı yasal gerekçelerle kanıtlanmış olmaktadır.

2.2.3.2.5. Diğer Kanunlar

İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli düzenlemeler içeren ve ulusal mevzuat kapsamına giren bir diğer önem arz eden kanun 1.1.2007 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. İlgili Kanunun 13.maddesi iş kazasının tanımını, 14.maddesi ise meslek hastalığının tanımına yer verilmiştir. Ayrıca ilgili Kanun'un 21.maddesi iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından işverenin ve 3.kişilerin sorumluluğu kural altına alınmıştır. Buna ek olarak iş bu Kanun ile işverene iş akdi ile bağlı çalışan bireylerin sosyal sigorta haklarını düzenleme altına almıştır.

5593 Sayılı Belediye Kanunu da iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı ulusal mevzuat içerisindeki bir diğer kanundur. 5593 Sayılı Belediye Kanunu Belediyelere iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından yükümlülükler getirmiş ve de ilgili Kanunun m.14 ile m.15' de belediyelerin görevleri ile alakalı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.¹⁴⁷

1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu da¹⁴⁸ iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı birçok düzenlemeye yer vermiştir. Çok eski bir kanun niteliği taşımakla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini alanındaki düzenlemeleri içinde barındıran ilk kanunlar kategorisinde bulunmasından dolayı mahiyeti açısından önemli bir vafsa sahiptir. Buna ilaveten kapsamına aldığı iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı düzenlemeler kendisinin eski tarihli bir yasa vasfına sahip olmasına karşılık modern nitelikte olduğunu belirtmekle beraber günümüz çağında özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan ilerlemeler karşısında iş bu Kanundaki ilgili maddelerin daha soyut ve genel kaldığını söyleyebiliriz.¹⁴⁹ İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren düzenlemeleri ilgili kanun içerisinde m.173 ve m. 180 arasında yer almaktadır.

¹⁴⁷ Ekin (2009), s.21.

¹⁴⁸ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1593 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 1489(06.05.1930) Erişim Tarihi:10.02.2020

¹⁴⁹ Canikoğlu (2012), s.31.

İş bu düzenlemelere birkaç tane örnek verirsek; 12 yaşından küçük bireylerin farika ve imalathanelerde çalıştırılmayacaklar, yaşları 12-16 arasında olanlar gece çalıştırılmayacakları, bütün çalışan bireyler için gece vakti ve yer altı iş ifa sürelerinin sekiz saatten fazla olamayacağı, on sekiz yaşından küçük çocukların eğlence sektörüne ait bar, eğlenme mekanı, dans salonu vb. gibi yerlerde çalışmalarına belediyeler tarafından engel olunacağı ve işyerinde hekim bulundurulmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.¹⁵⁰

2.2.3.2.6. Yönetmelikler

Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını alakadar eden kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak amacı ile iş bu ilgili kanun ve tüzüklere aykırı olmamak koşuluyla çıkardıkları yazılı hukuk kurallarıdır. Yönetmelikleri özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış olanları açısından; 6331 sayılı Kanuna göre çıkarılmış olan yönetmelikler, 4857 sayılı İş Kanuna göre çıkarılmış olan ve halen yürürlükte olan yönetmelikler biçiminde inceleyebiliriz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre çıkarılmış olan yönetmelikler şu şekildedir¹⁵¹:

“-İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik¹⁵²

-Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği¹⁵³

-Tozla Mücadele Yönetmeliği¹⁵⁴

-Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği¹⁵⁵

-Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹⁵⁶

¹⁵⁰Gerek (2012),s.84; İncirlioğlu (2008), s.24.

¹⁵¹ <https://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/isg-mevzuati/> Erişim Tarihi:25.02.2020

¹⁵² R.G.T. , 24.12.2013, S. 28861

¹⁵³ R.G.T. , 05.02.2013, S. 28850

¹⁵⁴ R.G.T. , 05.11.2013, S. 28812

¹⁵⁵ R.G.T. , 11.09.2013, S. 28762

¹⁵⁶ R.G.T. , 12..08.2013, S. 28733

-Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹⁵⁷

-İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik¹⁵⁸

-Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik¹⁵⁹

-Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik¹⁶⁰

-Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹⁶¹

-Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik¹⁶²

-Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik¹⁶³

-Elle Taşıma Yönetmeliği¹⁶⁴

-Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹⁶⁵

-Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁶⁶

-İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik¹⁶⁷

-İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik¹⁶⁸

¹⁵⁷ R.G.T. , 16.08.2013, S. 28737

¹⁵⁸ R.G.T. , 20.08.2013, S. 28741

¹⁵⁹ R.G.T. , 22.08.2013, S. 28743.

¹⁶⁰ R.G.T. , 15.06.2013, S. 28678.

¹⁶¹ R.G.T. , 06.08.2013, S. 28730.

¹⁶² R.G.T. , 23.08.2013, S. 28744.

¹⁶³ R.G.T. , 28.07.2013, S. 28721.

¹⁶⁴ R.G.T. , 24.07.2013, S. 28717.

¹⁶⁵ R.G.T. , 24.07.2013, S. 28717.

¹⁶⁶ R.G.T. , 06.04.2004, S. 25425.

¹⁶⁷ R.G.T. , 20.07.2013, S. 28713.

-Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik¹⁶⁹

-Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik¹⁷⁰

-Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik¹⁷¹

-İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik¹⁷²

-Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁷³

-İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik¹⁷⁴

-İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁷⁵

-İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği¹⁷⁶

-İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik¹⁷⁷

-Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹⁷⁸

-Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği¹⁷⁹

-İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik¹⁸⁰

-İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği¹⁸¹

¹⁶⁸ R.G.T. , 17.07.2013, S. 28710.

¹⁶⁹ R.G.T. , 16.07.2013, S. 28709.

¹⁷⁰ R.G.T. , 13.07.2013, S. 28706.

¹⁷¹ R.G.T. , 02.07.2013, S. 28695.

¹⁷² R.G.T. , 18.06.2013, S. 28681.

¹⁷³ R.G.T. , 15.05.2013, S. 28648.

¹⁷⁴ R.G.T. , 29.12.2012, S. 28512.

¹⁷⁵ R.G.T. , 29.12.2012, S. 28512.

¹⁷⁶ R.G.T. , 29.12.2012, S. 28512.

¹⁷⁷ R.G.T. , 18.01.2013, S. 28532.

¹⁷⁸ R.G.T. , 25.01.2013, S. 28539.

¹⁷⁹ R.G.T. , 05.02.2013, S. 28550.

¹⁸⁰ R.G.T. , 30.03.2013, S. 28603.

-Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerden Korunması Hakkında Yönetmelik¹⁸²

-Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹⁸³

-Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹⁸⁴

-Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹⁸⁵

-Askeri İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik¹⁸⁶

-Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹⁸⁷

-Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik¹⁸⁸” şeklinde sıralanabilir.

2.2.3.2.7. Tebliğler

Tebliğler; kanunların açıklanması, uygulanması hususlarında ilgili Bakanlıklar tarafından gerçekleştirilen açıklamalar şeklinde tanımlayabiliriz. İş bu tebliğler usul ve ya biçim ile ilgili düzenlemeler barındırması bakımından mahiyetleri açısından önem arz ederler. 6331 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tebliğleri şu şekilde sıralayabiliriz¹⁸⁹;

“-İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ¹⁹⁰

¹⁸¹ R.G.T. , 25.04.2013, S. 28628.

¹⁸² R.G.T. , 30.04.2013, S. 28633.

¹⁸³ R.G.T. , 16.04.2013, S. 28620.

¹⁸⁴ R.G.T. , 19.09.2013, S. 28770.

¹⁸⁵ R.G.T. , 05.10.2013, S. 28786.

¹⁸⁶ R.G.T. , 16.08.2013, S. 28737.

¹⁸⁷ R.G.T. , 20.08.2013, S. 28741.

¹⁸⁸ R.G.T. , 02.03.2019, S. 30702.

¹⁸⁹ <https://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/isg-mevzuati/> Erişim Tarihi:25.02.2020

¹⁹⁰ R.G.T. , 29.08.2013, S. 28750.

-İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ¹⁹¹

-İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği¹⁹²

-Çok Tehlikeli işlerde Görevlendirilebilecek (C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Tebliğ¹⁹³

-Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ¹⁹⁴

-Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği¹⁹⁵

-İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ¹⁹⁶”

şeklinde sıralayabiliriz.

2.3. İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunun Tarihsel Gelişimi

2.3.1. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

2.3.1.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği olarak adlandırdığımız alanın günümüzde bir bilim dalı olarak karşımıza çıkması uzun bir sürecin yaşanması ile sağlanmıştır. İş bu bilim dalı birden fazla bilim insanının yarar sağlayan eylemleri neticesinde varlık kazandığını söyleyebiliriz. Üretim yöntemlerinde yaşanan gelişmelerle bağlantılı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında da birçok değişiklik ve ilerlemelerin meydana geldiğini söyleyebiliriz. Eski tarihlerde avcılık ve toplayıcılık yaparak hayatlarını idam ettiren toplumlarda ilk iş bölümünün gerçekleştirildiği anlaşılrsa da ifa edilen ilk işte ve o işi ifa eden çalışan bireylerin sağlığı ile alakalı çalışmaların tarım devriminin kapanması ile yerleşik hayata geçilen toplumlarda ortaya çıktığını belirtebiliriz.¹⁹⁷ İş sağlığı ve güvenliği kapsamında önemli ilerlemeler ve gelişmeler sanayi devrimi sonrasında işçilerin iş ortamından çeşitli tehlikelerden korumak amacı ile gerçekleştirilen sosyal yöntem ve hukuksal çalışmalar dahilinde ortaya çıkmıştır.¹⁹⁸

¹⁹¹ R.G.T. , 08.03.2020, S. 31062.

¹⁹² R.G.T. , 26.12.2012, S. 28509.

¹⁹³ R.G.T. , 14.06.2013, S. 28677.

¹⁹⁴ R.G.T. , 11.03.2012, S. 28230.

¹⁹⁵ R.G.T. , 19.04.2019, S. 30750.

¹⁹⁶ R.G.T. , 03.05.2014, S. 28989.

¹⁹⁷ Çiçek ve Öçal (2016),s.111.

¹⁹⁸ Ekin (2009),s.10.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurucu Anayasası özelliği taşıyan 10.05.1944 tarihli “*Filedelfiya Bildirisi*”nin” madde 3/g fıkrası “*Tüm çalışma alanlarında işçilerin hayat ve sağlıklarının yeterince korunması*” der.¹⁹⁹

2.3.1.2. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği

Genel olarak bireyler işlerini ifa ederken önemli sağlık problemleri yaşamıştı. Gelişmemiş toplum içerisinde yer alan çalışanların işlerini ifa ederken karşılaşılabilecekleri çeşitli tehlikelerden koruma amaçlı çeşitli çalışmalara tanıklık edildiğini söyleyemeyiz. Çalışanların sağlık problemleri hususunda ilk söyleme sahip kişi olan M.Ö. 2600’lü tarihlerin mimar, mühendisi ve hekimi olan İmhotep mısır piramitlerinin inşası esnasında vukuu bulan kazalardan ötürü işçilerin ölüm ve çeşitli sağlık problemleri karşısında tehdit altında olduğunun altını çizmiştir.²⁰⁰ Geçmişin ilk yasalarından olan Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin sorumluluğundan söz edilmiş ve çalışanın işini ifa ederken karşılaşılabileceği olumsuz neticelerden işvereni mesuliyet sorumlu kılmıştır. İş bu Hammurabi Kanunlarının önemli bazı hükümlerine yer verirse; “*Yapılan evin yıkılması durumunda bina sahibinin hayatını kaybetmesi karşılığında, binayı inşa eden kişi ölüm cezasına çarptırılır, bina sahibinin mallarının hasara uğraması karşılığında, binayı inşa eden kişi yeniden inşaat sürecinde bulunmakla birlikte bina sahibinin tüm zararlarını karşılamakla mükelleftir.*” der.²⁰¹

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış çalışmaları eski Roma’ da köleci zihniyet içerisinde ilk olarak gerçekleştiğini görmekteyiz. Dönemin önemli düşünürleri iş ortamında işlerini ifa eden çalışanların karşılaşılabilecekleri çeşitli tehlikelerden koruma adına söz konusu kişilerin sağlık ve güvenliği ile alakalı öneriler vermişlerdir. Mesela ünlü tarihçi Herodot, işçilerin daha yüksek performanslı işlerini ifa etmeleri için yüksek enerji içeren gıdaları yemelerini belirtmiştir. Diğer yandan İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ilk uygulamalar; M.Ö.460-370 yıllarındaki Yunan hekim Hipokrat’ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılır ve iş bu çalışmasında kurşunun zararlı olma ihtimalinin altını çizerek kurşun koliği rahatsızlığını detaylı açıklamış, neden olduğu bitkinlik, yorgunluk, görme de problem yaşama gibi bulguları tespit etmiştir. Nicander, Hipokrat’ın

¹⁹⁹ Narter (2018),s.100.

²⁰⁰ Çiçek ve Öçal (2016), s.111.

²⁰¹ Çiçek ve Öçal (2016), s.112.

çalışmaları üzerinde kendisi bir şeyler daha katmaya çalışmış ve iş bu çalışmalarını daha da geliştirerek iş ortamında çalışan bireylerin sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklerin tespitini ve açıklamasını değil, iş bu sağlığa zararlı etmenlerden korunma yollarını geliştirmiştir. M.Ö. 23 ile 79 tarihleri yaşamış olan Plini ise; çalışma ortamında havaya karışan toz tanelerine karşı çalışanları koruyabilmek adına söz konusu çalışanların maske değil, başlarına torba geçirmeleri önermiştir.²⁰²

Yunan düşünürü Dioscorides Pedanius, hekimlik mesleğini icra ederken Roma ordusu için tıbbi araştırmalara girişmiş ve mahiyeti açısından önem arz eden en eseri diyebileceğimiz “İlaç Bilgisi Üzerine” (Peri Hyles Iatrikes) isimli eserde ortaya çıkardığı ilaçları kategorize etmiş ve zararlı olanlarını hayvansal, bitkisel ve mineral kaynaklı olmak üzere 3’e ayırarak incelemiştir. Diğer bir düşünür Juvenal ise; çalışanların sürekli ayakta durarak işlerini ifa etmelerine bağlı söz konusu işçilerin ayaklarında meydana gelen varis yapılarına ve demircilerin demirlere kaynak yapmasından ötürü oluşan göz hastalıklarına yönelik açıklamalarda bulunmuştur. Antik Roma'nın en önemli hekimlerinden Pergamonlu Dr.Galen Galen, Pergamon kentinde önemli bir mevki olan gladyatörlerin başhekimliği görevine getirildi. Bu işi ile ilgili faaliyetini gerçekleştirdiği anlarda gladyatörler ile seyircilerin vücut yapısını karşılaştırmış ve daima gerçekleştirilen fiziksel hareketlerin sağlıklı yaşam için önem arz ettiği sonucuna erişmiştir. Yani kısacası isteyerek yapılan beden hareketleri ile fizyoloji ve tedavi ilişkisini de oluşturan günümüzün spor hekimliği kavramına öncülük etmiş ilk tıp doktorudur.²⁰³

Çalışanların işlerini ifa ederken karşılaştıkları sağlık ve güvenlik problemlerinin tespiti ve çözümü hususunda Paracelsus, Agricola ve Ramazzini'nin ortaya çıkardıkları eserler ile kendi dönemlerine isimlerini yazdırmayı başarmışlardır. Paracelsus, madenlerde yaşanan kurşun ve cıva zehirlenmelerinden söz ettiği “De Morbis Metallici” adlı eseriyle ilk iş hekimliği kitabını ortaya çıkarmıştır. Dünyada bilinen ilk mineroloji bilgini olan Agricola hekimlik mesleğini icra ettiği dönemlerde madenlerde çalışan işçilerin problemlerini tespit etmiş ve buna ilişkin birtakım gözlemlerini “De Re Metallica” adlı eserinde ortaya koymuştur. İş bu eserinde maden ocak alanlarında çeşitli tozlardan arındırmak için bu alanların gerekli havalandırmanın yapılması gerektiğini söylemiştir. Söz konusu eserin mahiyeti

²⁰² Gerek (2008),s.3; Yiğit (2011),s.5.

²⁰³ Çiçek ve Öçal (2016), s. 113.

önemli olup, iş ile sağlık kavramları arasında ilişkiyi apaçık ortaya koymuş, yalnızca problemleri ifade etmekle yetinmeyip korunma biçimlerini de ele almıştır.²⁰⁴ Dr. Bernardino Ramazzini, uzmanlığı epidemoloji olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği alanında emin adımlarla ilerleyerek özellikle meslek hastalıkları alanında ününü ortaya koymuştur. Ayrıca “De Morbis Artificum Diatriba” adlı eseri ona iş sağlığı kavramının öncüsü sıfatı kazandırmıştır. İş bu eserinde işyerlerinde zararlı maddelerden sayılan kimyasal maddeler, tozlu ortamlar, ağır metaller gibi çevresel faktörlerden söz etmiş, aynı zamanda bunların önüne geçmek adına çalışma ortamında sağlanması gereken güvenlik tedbirlerinin koruma amaçlı alınması tavsiye etmiştir. Çünkü çalışma ortamında yukarıda saydığımız olumsuz şartların ortadan kaldırılarak iş performansının da yükseleceğini belirtmiştir. Buna ilaveten günümüzde ergonomi ismini verdiğimiz işçinin çalışma biçiminin, iş ve işçi uyumunun, sağlık ve iş verimi üzerinde etkileri olduğu hakkında bilgilerini aktarmıştır.²⁰⁵

2.3.1.3. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi devrimi İngiltere’de 18. Yüzyılda kendini göstermeye başlamış iş bu dönem ile beraber makineleşme ve teknolojinin de etkisi ile üretim yöntem ve süreçleri de değişiklik göstermiştir. Bu süreçte insani değerlerin önemini yitirmesine paralel olarak çalışanların da işlerini ifa ederken korumasız kalması durumundan ötürü işçilerin gelişmişlik seviyelerini arttırmaya yönelik eylemlere başvurulmuştur.

Sanayi devriminin yaşanmasına paralel üretim ile elde edilen ürün sayısı artmış ve küçük zanaatkârlıktan fabrika sistemine geçilen bir sektör bulunmaktaydı. Yukarıda saydığımız gelişmeler ve yaşanan süreçler ile işçilerin fabrika ortamında artan mesai saatleri, karşı karşıya kaldıkları çeşitli tehlikeler ve bunun sonucu olarak oluşan iş kazaları neticesinde çeşitli problemler vukuu bulmuştur. Çalışma ortamında koruyucu tedbirler mesela koruyucu ekipmanının sağlanamamasından dolayı uzun süre kimyasal maddelerle temas halinde kalmış olan çalışanlar sağlığı olumsuz şekilde etkilemiş ve çeşitli meslek hastalıklarına maruz kalarak hayatları son bulmuştur.²⁰⁶

²⁰⁴ Yılmaz, G. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi
http://www.isguvenligi.net/?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=99999999 Erişim Tarihi: 15.02.2020

²⁰⁵ Gerek (2008),s.3.

²⁰⁶ Bkz. Tarihsel Gelişim www.isguvenligi.net Erişim Tarihi:17.02.2020

Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinde yaşanan başıboşluk sürecinin yaşanması ile birlikte çalışanların mesai saatlerinin uzun olması, işlerini ifa ederken korucu donanım ve ekipmanın sağlanmaması gibi sebeplerden ötürü çeşitli bireysel girişim biçiminde sosyal problemlere çözüm aranmaya çalışılmıştır. En başta Baca Temizleyicileri Kanunu İngiltere' de 1788 tarihinde çıkarılmış olup mesela Robert Owen'ın kendi fabrikasındaki çalışanlar için tıbbi bakım fırsatı tanınması, çalışma sürelerini azaltması, belirli yaş sınırı altındaki çocukları çalıştırmaması gibi faaliyet ve girişimlerde bulunarak ilk gelişmeler vasfını taşıdığını söyleyebiliriz. Buna ilaveten devletin ilk önemli faaliyeti ve girişimi işçi yararına düzenlemeler içeren 1802 tarihli Fabrikalar Kanunu'dur. İş bu Kanun ile özellikle çırakların sağlık ve ruhsal açıdan kendilerini iyi hissetmelerini sağlayan düzenlemelerin altı çizilmiştir. Ayrıca çırakların mesai saati günde 12 saati aşamayacağı, yılın belirli zamanında yeni bir kıyafet verilmesi, yine belirli bir zaman da kiliseye gitmeleri, fabrikaların havalandırılması gerektiği ve yılın belirli dönemlerinde boyanarak bakım yapılması şart koşulmuştur. Yine ilgili Kanun çalışanların mesai saatini 12 saat ve haftalık 58 saatten fazla olamayacağı ile ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Ancak tespit edilen bu mesai saati sınırlandırmaları Fabrikalar Kanunu adını verdiğimiz ve 1833 tarihli Kanunu'na kadar uygulamaya geçirilememiştir. 1833 tarihli Kanun ile beraber, 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması ve 18 yaşın aşağısında olan küçüklerin gece işte çalıştırılmasına ilişkin yasaklamalar getirilmiştir.²⁰⁷

2.3.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

2.3.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu'nda tazminattan önceki dönemlerde ekonomik yaşamda esnaf teşekkülleri rol oynamaktaydı. İş bu hayatta üretim yöntemi zanaatkârlıktı. Bu dönemde esnaf zaviyeleri biçiminde esnaf birliklerinin örgütlendiğini söyleyebiliriz. Esnaf zaviyelerini yerini zamanla loncalara bırakmıştır. Lonca ismi verilen teşkilatlarda; çalışma ortamındaki usta-çırak ilişkileri konusunda gerekli düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Söz konusu dönemde iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tedbir ve koruma yöntemi mevcut olmayıp, usta gerçekleştirilen işte ne kadar sağlam bir öğretici ise öğrencisi olan işçinin de kazaya maruz kalma ihtimali o kadar az olur düşüncesi egemendir. Loncaların teavün veya orta sandığı ismi altında yardımlaşma sandığı mevcuttu. Bu sandık aracılığıyla

²⁰⁷ Gençler (2007),s.16-17.

tedavisi olmayan hastalıklara yakalanan ustalara, yaşlılık sebebiyle dükkânlarına gelip açamayan veya iş bu dükkânları kapatan üyelere hayatlarını idam ettirebilme sandıktan destek olunup yardım yapılırdı.²⁰⁸

2.3.2.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Zamanla Osmanlı İmparatorluğu sanayileşmenin içinde kendisini bulmuştu. Tanzimat fermanının ilanından sonra iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bazı girişimler ortaya çıkarak ilk işçi lehine düzenlemeler yapılmıştı. Kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarının kötü vasfı ve iş bu ortamda işlerini ifa eden birden fazla işçinin çeşitli akciğer hastalıklarına ilişkin teşhis konması özellikle maden ocaklarında gerçekleştirilen üretim adedinde düşmelere sebebiyet vermiştir. İş bu üretim faaliyetini verimli hale getirmek için Ereğli Kömür havzasında uygulamak amacı ile 1865 tarihinde Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük oluşturulmuş olsa da dönemin padişahı tarafından onay işlemi yapılmadığından iş bu Dilaver Paşa Nizamnamesi tüzük vasfını kazanamamışsa da işçilerin ücret alacaklarının öncelikli alacak sayılması, işçilerin işini ifa ederken belli sıklıkla dinlenmesi ve işçilerin hastalığa yakalanması halinde tedavi edilmesi gibi çalışma şartları ile ilgili kaleme aldığı hükümler ile birlikte maden gibi bir çalışma ortamında hekimin mevcut olması düzenlenmiştir. 100 maddeden ibaret olan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretim adedinin artması amacı taşısa da işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ilk belge niteliği taşımasından ötürü mahiyeti açısından önem arz eder. Ancak iş bu nizamnamede denetim mekanizmasına yer verilmemesinden ötürü işçi yararına birçok husus eksik olduğundan uygulamaya konulduğunu söyleyemeyiz.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Maadin Nizamnamesi dönemine göre gelişmişlik seviyesinin göstergesi diyebiliriz. Söz konusu nizamname ile madenlerde oluşabilecek tehlikeleri maden mühendisleri marifeti ile teşhis etme ve yine bu mühendisler marifeti ile bu konuda maden sahiplerini olan işverenlere gerekli uyarıları yapmaya, kazanın oluşabileceği tahminini tutturması durumunda gerekli tedbirleri anında almaya veya aldirtmaya, kaza meydana geldiğinde gerekli yerlere bilgi vermeye zorunlu tutuluyorlardı. Buna ek olarak maden sahiplerine, çalışma

²⁰⁸ Çiçek ve Öçal (2016), s.123.

ortamı olan madende bir adet sağlık hekimi ve yine bir adet eczane mevcudunu sağlamakla yükümlüydüler.²⁰⁹

1876 tarihli Mecelle sayesinde işçi işveren arasındaki ilişkilere yönelik olarak İslam Hukukunda ilk kez mevzuat altına alınarak yazılı hale getirilmiştir. İlk medeni kanun vasfı taşıması bakımından önemlidir. Bu yazılı mevzuatta iş güvenliği konusunda birden çok düzenlemeler göze çarpmaktadır. Bu düzenlemeler arasında işverene çalışanın korumakla yükümlü olarak emanet verilmesinin kanun hale gelmesinin, işverene işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli birçok önlemleri alma ve çalışana sahip çıkma, koruma görevinin verildiği biçiminde anlamak gerekir. İşveren kusurlu hareketi ile işçiye zarar vermesi halinde işçiye iş bu zararı işverenden talep etme imkânı getirilmiştir. Çalışma ortamında işlerini ifa eden işçilerinin hak kazandığı ücret alacaklarının aynı olarak ödenmesine yasak getirilerek önüne geçilmiştir. Buna ek olarak çalışma ortamında bulunan işçi iş ifa etmese de iş bu kanunla ücretini talep etme hakkı verilmiştir.²¹⁰

10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun (Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin Kanun) ile 18 yaşından küçük olanların madenlerde iş ifa etmelerine yasaklama getirilmiştir. Madende işçinin mesai süresi 8 saat olacağı belirtilmiş, buna ek olarak mesai saatinin 8 saatin üzerine çıkarılması söz konusu işçinin rızası şartı aranmıştır. Fazla mesai durumunda işçinin ücret alacağının 2 katını talep etme hakkı kural altına alınmıştır. İş bu kanunun diğer düzenlemelerine baktığımızda; işçilerin iş kazasına maruz kalması durumunda işverenin ilgili işçileri tedavi ettirme yükümlülüğü getirilmiştir. Son olarak iş bu kanun iş kazalarının ölüm ile vukuu bulması halinde, işverenlere cezai ve hukuki birçok yaptırımlar hükme bağlanmıştır.

2.3.2.3. Cumhuriyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmalar

1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun ilgili maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler ele alınmıştır. İş bu tedbirlerin alınmaması durumunda ortaya çıkabilecek olan çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek olan hukuki yükümlülükleri işverene yüklemiştir.²¹¹

²⁰⁹ Akbulut(1996),s.30;İleri(2014), s.25; Arıcı(1999), s.33; Noğay(1990), s.10

²¹⁰ Arıcı (1999),s.38-39

²¹¹ Akpınar (2013),s.13

Daha sonra ülkemizde 1930 tarihinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı düzenlemeler içeren Umumi Hıfzıssıhha Yasası ve Belediyeler Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlarla ilgili açıklamalara iş bu tez çalışmamızın ikinci bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hukukunun ulusal kaynaklar bölümünün içerisinde değinmemizden ötürü burada değinmeyeceğiz.

Türkiye'deki ilk İş Kanunu 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu' dur ve bu yönü ile mahiyeti açısından ön plana çıkmaktadır. İş bu 3008 sayılı kanun sosyal güvenlik alanında birçok kurallara ve tedbirleri kapsamına yer vermiştir. İş bu kanun altını çizmek gerekir ki; çalışma ortamında iş ifa eden kadın çalışanlara yönelik belirli kurallara yer vermiş olup mesela doğum öncesi ve sonrasında belirli zaman aralıklarında izin hakkı verilmesi, meslek hastalığına maruz kalanların olması gereken tedavilerinin sağlanması ve bu nedenle işlerini işyerinde ifa etmedikleri günler için normalde iş görme edimine karşılık hak kazanacakları ücret alacaklarının yarısının kendilerine ifa edilmesi gibi hususlar düzenlenmiştir. Ancak tüzük ve yönetmeliklerin meydana getirilmemesi nedeni ile iş bu haklar uygulamaya konamadan yığılı evrak niteliğinde kalmıştır.²¹²

Bunun aksine 3008 Sayılı Kanuna bağlı olarak oldukça detaylı ve teknik özellikleri ön planda olan birçok tüzük meydana getirilmiştir.

- 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.

²¹² Makal (1999), s.20

• 28.5.1953 tarih ve 4 / 922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük²¹³

Daha sonra ülkemizde 1945 tarihinde Çalışma Bakanlığı kurulmuş, daha sonrasında da 1946 tarihinde Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu zaman içerisinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu oluşturulmuştur. Mamafih sigorta kolları açısından çalışma yapılarak sosyal sigorta hareketlerini tek bir alanla sınırlayıp 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ortaya çıkarılmıştır. Buna ek olarak ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi kurularak iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerlemelere devam edilmiştir.²¹⁴ İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli düzenlemeler içeren ve ulusal mevzuat kapsamına giren bir diğer önem arz eden kanun 1.1.2007 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Söz konusu Kanun ile alakalı detaylı açıklamalara da iş bu tez çalışmamızın ikinci bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hukukunun ulusal kaynaklar bölümünün içerisinde değinmemizden ötürü burada değinmeyeceğiz.

İlerleyen dönemlerde 1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi ilgili kanuna yönelik iptal kararı vermesi ile bozulan kanun yerine kanun metni değiştirilmeden, 1475 s. İş Kanunu 1971 yılında ve bu adı ile yürürlüğe girmiştir. Daha sonrasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girerek iş bu kanun ile 1475 sayılı kanunun kıyasen detaylı açıklamalarını yine iş bu tez çalışmamızın ikinci bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hukukunun ulusal kaynaklar bölümünün içerisinde değinmemizden ötürü burada değinmeyeceğiz. Daha sonra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.6.2012 tarihli olup Resmi Gazetede yayıma girerek yürürlükte mevcudiyetini almıştır. Bu önemli Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yürürlükten kalkarak varlıklarına son vermişlerdir.

²¹³ Gerek (2006), s.7

²¹⁴Çiçek ve Öçal (2016), s.125-126.

BÖLÜM 3: 6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerinin Önemi

3.1.1 İşçi Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışanlara yönelik alınması mahiyeti açısından önem arz eder. Çünkü iş bu tedbirlerin alınmaması neticesinde çalışma ortamında işlerini ifa eden çalışanların sağlık ve güvenliklerinin çeşitli tehlikelere maruz kalma tehdidinde istinaden iş bu işlerinin ifasına karşılık olarak hak kazandıkları ücret dışında herhangi bir gelir kaynağı olmayan çalışanlar ve onların aile üyeleri hayatlarını idam ettiremedikleri için geçim kaygısı içine düşeceklerdir. Buna ek olarak çalışma ortamında vukuu bulan iş kazaları ölüm ile neticelenmesi hali ise çalışanlar ve bağlı buldukları aile üyelerinin karşı karşıya kalacakları ve telafisi mümkün olmayan en büyük tehlike çeşididir. Bundan ötürü iş sağlığı ve güvenliği alanında meydana getirilen çeşitli kurallar ile hedeflenen şey; sırf çalışan bireyleri değil iş bu bireylerin üyesi oldukları ve geçimi sağlamakla yükümlü oldukları aile üyelerini çalışma ortamında vukuu bulan çeşitli iş kazalarına istinaden beliren parasal problemlerin önüne geçmektir.²¹⁵

İş sağlığı ve güvenliği çalışan bireylerin en temel hakkı olan yaşam hakkı ile doğrudan bağlantılı olsa da meydana gelen iş sağlığı ve güvenliği problemleri sırf çalışanı değil, söz konusu çalışanın bağlı olduğu aile üyelerini hatta bağlı olduğu aile kurumunun da sınırları içinde yaşamını sürdürdüğü ülkeyi de alakadar etmekte ve olumsuz sonuçlarından nasibi almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan problemlerin etki alanı bu derece geniş olunca iş bu problemler ile mücadele etme kapsamında ülke olarak hareket etmek kaçınılmaz son olmaktadır. Kısacası ülke içerisinde toplum halinde yaşayan ve varlık bulan insan unsuru dışında diğer sosyal süljelere de iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı problemlerin giderilmesi konusunda taşın altına eline koymaları gerekecektir. Mesela sendikalara söz konusu problemin toplumsal açıdan çözümü bakımından önem arz etmekte olduğunu söyleyebiliriz, şöyle ki; iş bu sendikalar iş sağlığı ve güvenliği şeridinde oluşturacakları yapılar

²¹⁵ Üstünel (2009),s.25-26.

aracılığı ile söz konusu problemlere çözüm modeli olarak topluma işin ciddiyeti aktarma gibi birtakım yükümlülükler kendilerine atfedilebilir.²¹⁶

3.1.2 İşveren Açısından Önemi

Çalışma ortamında işini ifa eden çalışanların maruz kalabilecekleri çeşitli sağlık ve güvenlik risklerini azaltmak amacı ile iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak tedbirlerin bu konularla birebir ilişki içerisinde olan söz konusu çalışanın performansı ve verimliliği üzerinde nasıl bir etki bırakacağı üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları; çalışanları korumak, işyerlerindeki üretim güvenliğini etkin hale getirme ve işletme güvenliğini temin etme biçiminde sıralayabiliriz.

İşçi sağlığının korunması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her daim gözettiği ilk amacı olmuş ve halen de bu şekilde öncelikli amacı olarak mevcudiyetini korumaktadır. Hâlbuki geçmişten bugüne dek gerçekleştirilen iş, işlemler ve bütün çalışmalara karşın, iş kazaları ve meslek hastalıkları devamlı olarak ve sık bir şekilde varlıklarını sürdürmeye devam etmektedir. Bu sonuç, çalışanları ve yakınlarına olumsuz etki etmesi ile birlikte halka ve bütün olarak işletmelere zararları tartışılmaz biçimdedir.²¹⁷

Yukarıda da son paragrafta altını çizmek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli tedbirlerin alınmaması sonucunda oluşan çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıklarından en başta söz konusu iş ortamında çalışan birey etkilenmekle beraber iş bu olumsuz etkiden söz konusu çalışanın bağlı olduğu işletmelerde nasibi aldığını söyleyebiliriz. Çünkü işletmeler de vukuu bulan iş kazaları üretim hızını etkileyecek ve bu alanda ilerlemeye engel olacak ve hatta üretimin durmasına bile neden olabilecektir. Ayrıca bu tarz üretim şeklinde elde edilen ürünlerin verimli olmayışı iş bu olumsuzların devamı olarak karşımıza çıkacaktır. Bunun aksine iş sağlığı ve güvenliği alanında alınması gereken önlemlerin gerçekleştirilmesi ile çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları riskinin azaltılması ile üretimdeki verim ve faaliyet artışı olarak işverene dönüşü olacaktır.²¹⁸

²¹⁶ Tunç (2016), s.21.

²¹⁷ Narter (2018),s.57.

²¹⁸ Üstünel (2009),s.26.

3.2. İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki Yükümlülükleri

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ile ilgili yükümlülükleri, İSGK m.4' de düzenlenen genel yükümlülükler ve buna ilişkin hizmetler olarak ilgili Kanun'da 2'ye ayrılmıştır.

3.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri

İşyerlerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alınması yükümlülüğü işverenin iş göreni gözetme borcunun bir sonucudur. Buna ek olarak işçilerin iş ortamında karşı karşıya kalabileceği çeşitli risklere karşı korunması sosyal devlet olmanın da bir zorunluluğudur. Bundan ötürü işçi-işveren ilişkisine devlet müdahale ederek, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için her iki tarafa yükümlülükler yükler ve özellikle işçiyi koruyucu düzenlemeleri kanun koyucu marifeti ile oluşturur. Söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğini denetlemek için teşkilatlar kurar ve iş bu yükümlülüklere uyulmadığının tespit edilmesi halinde çeşitli idari ve cezai yaptırımları işverene yönelik olarak öngörmüştür.²¹⁹

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene gerekli her türlü tedbiri alma sorumluluğu uluslararası hukukta olduğu gibi, ulusal hukukta da kendisine verilerek²²⁰ bu konuda özerklik sağlamış olsa da iş bu işverene bu alanda esas sorumluluğun verilmesi devletin denetim ve kontrol yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Buna ilaveten işveren iş güvenliği yönetim mekanizması oluşturarak; çalışanların yaşlarını, cinsiyetlerini, fiziksel ve zihinsel durumlarını, deneyimlerini, becerilerini göz önüne alarak özel gözetim ve diğer etkili yol ve yöntemleri başvuracaktır.²²¹ 6331 sayılı Kanunun 4. Maddesinde işverenin genel yükümlülüğü düzenlenmiş ve ilgili Kanunun ilerleyen maddelerde ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin yükümlülükleri özel olarak ve ayrıntılı bir biçimde kaleme alınmıştır.

6331 sayılı Kanunun m.4' e göre;

²¹⁹ Sayıntürk(2014),s.48.

²²⁰ Kılıç(2013),s.25.

²²¹ Balkır, (2012), s.24.

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

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç)Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

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

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

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

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” der.²²²

İSGK m.4 ile anlatılmak istenen şey; işverenlerin kendilerine iş görme edimini gerçekleştiren çalışanların işle alakalı bütün sağlık ve güvenliğini şartlarını gerçekleştirme mecburiyetinde olduğu anlatılmaktadır. Bundan ötürü işverenlerin çalışma ortamında alacakları tedbirlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında tek tek sayılan tedbirlerle sınırlı olmadığı, mevzuatta düzenlenmemiş ancak bilimsel ve teknolojik ilerlemelerin neticesi olarak alınması gerekli olan diğer iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini de almak mecburiyetinde olduğu sonucu çıkmaktadır.²²³

²²² İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(6331 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 28339 (30.06.2012)

Erişim Tarihi: 10.02.2020

²²³ Kılıç(2011), s.94.

Yargıtay'ın emsal bir kararına göre iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı önlemler ilgili mevzuatta mevcut olmasa bile alınması lazım geliyorsa alınır.²²⁴

Yine ilgili Kanunun ilgili maddesini ele aldığımızda hedeflenen şey; önleyici iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınmasıdır. İş bu önlemlerin tespiti için risk değerlendirmesi yapılması lazımdır. Risk değerlendirmesi işlemi tamamen teknik bir kavram olup bu husus işverenlerin uzmanlık alanı olmadığı için dışarıdan hizmet almak sureti ile de risk değerlendirmesi yaptırılabilir. Ancak dışarıdan hizmet almak sureti ile iş bu işlemin başka bir kuruma yaptırılması işverenin sorumluluğunu sona erdirmez. Buna ilaveten söz konusu düzenleme ile işverene çalışanın niteliği ve kalifiyesine göre bir iş ifa ettirmesi gerektiği altı çizilmiş, çalışana iş verilirken sağlık ve güvenlik açısından iş bu işe uygunluğu göz önünde tutulması gerektiği açıklanmıştır. Bu son açıklamaya özellikle yaşlı, kadın, genç ve engelli çalışanlar kapsama girmekte ve söz konusu çalışanlar için önleyici önlemler alınması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin neden olduğu maliyetin çalışanlara yansıtılması engellenmesi de yerinde bir düzenleme olmuş olup işverenlerin çalışanlara kendi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasını talep etme tarzında dayatma yapmalarının önüne geçildiğini belirtmek isteriz.

İSGK m.4' ün görünüş biçimi daha önceden 4857 Sayılı İş Kanununda m.77'de işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri adı altında kaleme alınmıştı.²²⁵ 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 buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundaydılar. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundaydılar.

²²⁴ Yargıtay 10. HD, 1991/10815E. , 1991/9243 K. , 18.11.1991(www.kazanci.com) Erişim Tarihi:10.02.2020

²²⁵ Cengiz, (2011), s.1962-1963.

6331 Sayılı Kanun m.4/1’de düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile alakalı yükümlülüğün hedefi, ilgili Kanun’un m.1’de açıklanan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için gerekli olan yükümlülüklerin, bağlayıcı bir yükümlülük vasfı ile hüküm olarak kaleme alınmasıdır. Buna ek olarak ilgili kanun m.4/1’ de işverenin yükümlülüğünü nasıl yerine getireceği kademe kademe belirtildiği, bu özelliğinden dolayı iş bu düzenleme usulü bir vasfının da olduğunun altını çizmek isteriz. 6331 Sayılı Kanun birçok ilgili maddelerinin bu vasfı sayesinde 4857 Sayılı Kanun m.77’den farkı olduğunu göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu m.77’de iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sadece isim olarak anılmış, söz konusu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin nasıl alınması gerektiğine dair detaylı bir açıklama ve sıralı, aşamalı ve kategorili anlatımlar varlık kazanmamıştır. Tam aksine İSGK’ da hangi tedbirlerin nasıl alınacağı tek tek detaylı olarak belirtilerek düzenleme altına alınmıştır.²²⁶

3.2.1.1. Önlem Alma Yükümlülüğüne Dahil Edilen Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz kavramı eski bir Kanun vasfı taşımasa da 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yerini almamıştır. İlerleyen zaman diliminde, psikolojik taciz ile alakalı hususlarda çalışmalara başlanmış ve iş bu çalışmalara ağırlık verilmiş olsa da iş bu hususla ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda özel bir düzenlemeye gidilerek bir hüküm konmuş olmasının aksine 4857 sayılı İş Kanunu’nda bir değişikliğe gitme zarureti doğmamıştır.²²⁷ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417.maddesinin 1.fikrasında yer verilen psikolojik taciz (mobbing); işçinin manevi değerlerine ve bütünlüğüne yönelik işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından uygulanan, sistematik ve sürekli bir şekilde kötü muamele, dışlama, aşağılama vb. tarzında vukuu bulan, yıldırıcı ve küçültücü, daha çok işçinin istifa etmesini kolaylaştıran hareketlerdir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda psikolojik taciz kavramı mevcut olmasa da işçi ile işveren arasında mevcut olan hizmet sözleşmesinin taraflara yüklediği borçlar ve ödevler kapsamında söz konusu psikolojik tacize karşı bir korumanın zaten var olduğu kabul edilerek iş bu kavramın ilgili hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilecektir.²²⁸

²²⁶ Kabakçı(2013), s. 64.

²²⁷ Limoncuoğlu(2013),s.57.

²²⁸ Limoncuoğlu(2013),s.57-58.

Vukuu bulan psikolojik taciz ile ilk ihlale uğrayan yükümlülük, işçi ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesinden doğan işverenin işçiyi gözetme borcudur. Söz konusu borç kanuni dayanağını hem 4857 sayılı İş Kanunundan hem 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndan hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan almaktadır.²²⁹

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417'e göre; "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*

İşveren, işyerinde 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 yükümlüdür". İş bu düzenleme işverenin işçiyi gözetme borcunun temelini oluşturmaktadır. Ayrıca söz konusu madde psikolojik taciz kavramına yer vermesi ile beraber kişiliğin korunmasını düzenleme altına alarak mahiyeti açısından önemli bir madde olarak karşımıza çıkmaktadır.²³⁰

İlgili Kanun, işverene açıkça işçilerin psikolojik tacize maruz kalmamaları ve eğer maruz kaldılar ise daha fazla zarara uğramama amacı ile lazım gelen bütün tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir.

Anlaşılabacağı üzere gerek yukarıda daha önce bahsettiğimiz 6331 sayılı Kanunun 4.maddesinde düzenlenen işverenin genel yükümlülüğü gerekse de Türk Borçlar Kanunun ilgili maddesinde çalışan birey ile işvereni arasındaki hizmet akdinden ötürü işverenin söz konusu çalışan bireyi gözetme borcunun mevcut olduğu söyleyebiliriz. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsam olarak geniş yorumlamak lazımdır. Bireyin sağlığın muhafaza edilmesi kavramının içine bireyin sırf fiziksel zarara uğrama durumu ile bağlantılı değildir. Kişinin psikolojik olarak zarar ile karşı karşıya kalma durumunda da çalışan bireyin sağlığı olumsuz etkilenmektedir. Süzek'e göre işçinin kişiliğini gözetme borcuna, ilgili işçinin bedensel ve ruhsal

²²⁹ Limoncuoğlu(2013),s.58.

²³⁰ Limoncuoğlu(2013),s.58.

bütünlüğünün korunmasını da içerdiğini açıklamıştır.²³¹ Buna ilaveten doktrinde işverene ait olan gözetim borcu ibaresinden, işçiyi işini ifa ettiği çalışma ortamında rahatsız eden her türlü davranıştan korumak şeklinde anlaşılması gerektiği altı çizilerek belirtilmiştir.²³² Dolayısıyla işçiye yönelik olarak sadece işverenin uygulamış olduğu psikolojik taciz değil, iş bu işçiye karşı çalışma ortamındaki bir başka işçi veya işçilerin de uygulamış oldukları psikolojik tacize karşı koruma eylemleri, söz konusu gözetim borcunun kapsamına girdiğini belirtebiliriz.²³³ *Limoncuoğlu*'na göre 6331 sayılı Kanun yürürlükte yokken yapılan iş bu yorumların 6331 sayılı Kanunda da geçerliliğini koruması gerektiğini belirtmiştir. Buna ilaveten iş sağlığı ve güvenliği alanında devrim niteliğinde olan 6331 sayılı Kanunun kapsamında psikolojik taciz kavramı ile alakalı özel bir hüküm yer almamasını eksiklik olarak görmüştür.²³⁴

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

İşverenin en önemli yükümlülüklerinden bir tanesidir. Bu kapsamda işveren iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı tüm tedbirleri mesela işyerinde işlerini ifa eden çalışanlarına lazım gelen eğitimleri gördürse de söz konusu işyerinde söz konusu önlemlere çalışanları tarafından uyulup uyulmadığını denetlemesi ve eğer aksilik mevcut ise iş bu sorunu gidermek zorundadır. Yani iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin tamamlanmasından sonra da işveren tarafından çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alınıp alınmadığını ve iş bu önlemlerin hayata geçirilip geçirilmediğinin denetimini yapması lazımdır.²³⁵

6331 Sayılı Kanun'un 4.maddesinin 1.fıkrası b bendi gereğince “*İşveren işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar*” der.²³⁶

İşveren tarafından önleyici ve koruyucu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına rağmen çalışan kendi kusuru ile kaza geçirirse veya söz konusu kazaya sebebiyet vermesi halinde ise işverenin sorumluluğu doğmayacağını açıklar.²³⁷

²³¹ Süzek(2019),s.399-400.

²³² Çelik(2011),s.168 vd; Mollamahmutoğlu(2008), s.529 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan(2010),s.144

²³³ Limoncuoğlu(2013),s.60.

²³⁴ Limoncuoğlu(2013),s.60.

²³⁵ Yıldız(2010),s.2.

²³⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(6331 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 28339 (30.06.2012)
Erişim Tarihi: 10.02.2020

4857 Sayılı İş Kanunu m.25'e göre işçinin işin güvenliğini tehlikeye sokması durumunda işveren tarafından söz konusu işçinin iş sözleşmesini fesih etme yetkisi verilmiştir. Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda işverene çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli mahiyette ve geniş şekilde sorumluluklar ve yetkiler tanınmıştır. Sonuç olarak işverenin görevi; kendisi tarafından işyerinde alması gereken iş sağlığı ve güvenliği alanına ait kararları ve planları eksiksiz bir şekilde almak ve iş bu karar ve planlardan oluşan önlemlere işçiler tarafından uyulup uyulmadığını kontrol etme ve denetleme yükümlülüğü vardır. İş bu denetlemenin hangi şekilde yapılacağı hususu ilgili Kanunda düzenleme bulunmasa da işveren ifa edilen işin niteliğine, işçilerin vasfına ve tehlike sınıfına göre yerinde bir denetim yapması gerekir.

Son olarak işveren tarafından söz konusu iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan tedbirlere uymayan çalışanlar ikaz edilmeli, sonuç alınamaması durumunda disiplin cezası verilmeli ve yine de olumlu sonuç alınamaz ve sorun devam ederse diğer çalışan arkadaşlarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokmamak gayesi ile iş sözleşmesi sona erdirilmelidir.

3.2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Çalışanlara Eğitim Verme ve Onları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşverenin bir diğer en önemli yükümlülüklerinden bir tanesi de çalışanların eğitimidir. Çalışma ortamında işlerini ifa eden iş bu çalışanlar iş bu ifa ettikleri işten kaynaklı tehlikeler bakımından bilgili ve tecrübeli değillerdir. Bu sebeple işveren tarafından çalışanların eğitime yönelik gerçekleştirilen her eylem iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmişlik zirvesine doğru tırmanmamayı ifade eder. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında aldığı tedbirler ile birlikte işyerindeki işini ifa ettiği çalışanlarına ilgili alanda eğitim verme gereğini gerçekleştirmesi ile söz konusu teknik önlemleri sağlamlaştırmaktadır.

Çalışma ortamında vukuu bulan iş kazalarının %80-95'i çalışanların güvensiz hareketlerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli

²³⁷ Yargıtay 21. HD, 2012/4196 E. , 2012/5289 K. , 05.04.2012(www.kazanci.com) Erişim Tarihi:10.02.2020

eğitim ve bilgilendirme önlemlerinin alınmaması söz konusu neticeyi doğurmakta olup iş bu yükümlülüğün mahiyetini öne çıkarmaktadır.²³⁸

Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ayrı maddelerde düzenlenmiştir.

Çalışanların bilgilendirilmesi başlığı altında düzenlenen ilgili Kanunun 16.maddesine göre; işveren, çalışanları, çalışan temsilcilerini ve başka işyerinden kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerini; işyerinde karşılaşılabilecek riskler ve alınan tedbirler, çalışanların yasal hak ve yükümlülükleri, ilk yardım, olağan dışı haller, afet, tahliye gibi faaliyetlerde görevlendirilen kişiler ile alakalı bilgilendirmekle yükümlüdür. İşveren ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan veya kalma riski bulunan çalışanları, varlık bulan tehlikeler ile ortaya çıkabilecek risklere karşı hali hazırda alınmış ve alınacak tedbirler ile alakalı derhal bilgilendirmelidir. İşveren, başka işyerlerinden iş ifa etmek üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda bahsettiğimiz ilgili Kanunun m.16'nin birinci fıkrasında belirtilen bilgileri almalarını sağlamak için, iş bu çalışanların işverenlerine lazım gelen bilgileri verir. İşveren, çalışan temsilcileri ile destek elemanlarının ölçüm, analiz, raporlar, kayıtlar ve koruyucu ve önleyici önlemler gibi iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile alakalı bütün bilgilere ulaşma imkânlarını hazırlamalıdır. Söz konusu düzenlemede detaylı açıklanan yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene idari para cezası yaptırımını uygulanır.

6331 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin gerekçesinde ise bilgilendirme yükümlülüğü ile hedeflenen şeyin; işyerinde işlerini ifa eden çalışanların başta birey olmalarından ötürü kendi yaşamlarına değer vermesi gerekliliğini geliştirme çabası ve gayreti ile güvenlik bilincini meydana getirmek olduğunu söyleyebiliriz.²³⁹ Buna ilaveten bilgiyi verenler iş bu bilginin net, anlaşılabilir şekilde aktarımını sağlaması gerekir. Bilgilendirmenin şekli konusunda ise belli bir biçim şartı mevzu bahis olmayıp iş bu bilgilendirmenin sözlü, yazılı görsel vb. tarzda olması mümkündür.

²³⁸ Dursun(2012) s.1.

²³⁹ Kılıkış(2013), s.29.

İşverenin yürüttüğü işini ifa eden çalışanları iş şartları ile alakalı bilgilendirmesi, çalışma ortamı kapsamında uygulanan bilgi alışverişi ve danışma odak noktasıdır.²⁴⁰

Gerek; ilgili madde de geçen “...Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir...” ibaresini yerinde görmemiştir. Çünkü her bir işyeri kendine ait şartları ve özellikleri barındırmasından dolayı birbirlerinden farklı nitelikte olacağı için, yeni gelen çalışanların devralan işveren tarafından bizzat bilgilendirilmeleri daha etkili hem de daha pratik olacaktır. Buna ek olarak işverenin çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verme ve onları bilgilendirme yükümlülüğü 6331 sayılı Kanun’da m.16 ve m.17’de ayrı maddelerde düzenlenmesi de yerinde görmemiş, bunun sebebi bilgilendirme ile eğitim yapılmasının ayrılmaz bir bütün olduğunu ve her iki faaliyeti de ayrı düşünülmemeyeceğini belirtir.²⁴¹

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun söz konusu olup olmadığının tespitinde; işverenin çalışana bilgilendirme yükümlülüğünü ifa edip etmediği göz önünde bulundurulacaktır. Bu durumda işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi kusur sayılacağından işverenler tarafından bu yükümlülüğün yazılı şekilde gerçekleştirilmesi ispat açısından yararlı olacaktır. Ayrıca başka işyerlerinden iş ifa etmek üzere devralan işverenin işyerine gelen çalışanlar iş bu devralan işveren tarafından söz konusu çalışanların işverenlerine (devreden) kendi çalışma ortamlarından kaynaklı riskler ve tedbirler vb. hususlarda bilgilendirme yapmak zorundadır. Bu açıdan işyerlerine iş ifa etmek için gelen çalışanlar için söz konusu bilgilerin öncesinde yazılı hale getirilip devreden işverene imza karşılığında teslim edilmesi ileride doğabilecek sorumluların tespitinde rol oynayacaktır.²⁴²

4857 sayılı İş Kanunu mülga m.77/2’de işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri başlığı adı altında işçilerin bilgilendirilmesi hususu düzenleme altına alınmaktaydı. İlgili maddeye göre işveren, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda

²⁴⁰ Yiğit Y.(2009), s.81.

²⁴¹ Gerek(2012),s.17.

²⁴² Alpagut(2014),s.41.

bilgilendirmekle yükümlü kılınmıştı.²⁴³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.16'da düzenlenen çalışanların bilgilendirilmesi konusu daha ayrıntılı bir biçimde kaleme alınmış ve işverenin bu husustaki yükümlülük adedi daha fazladır.²⁴⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unda işverenin sırf kendi çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği hususunda bilgilendirilmesi kaleme alınmakla yetinilmemiş olup çalışan temsilcileri, destek elemanları, başka işyerinden iş ifa etmek üzere kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerini de ilgili hususta bilgilendirilmesi düzenleme altına alınarak önceki düzenleme olan 4857 sayılı İş Kanun'undan farkını ortaya koymuştur.

Çalışanlarda güvenlik odak merkezi ve önleme anlayışının inşasına etkisi olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile alakalı yükümlülük 6331 sayılı Kanun'unun 17. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre; işveren, işin ifasından önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş takım ve donanımının değişmesi, yeni teknoloji hareketlerinin uygulanması halinde çalışanlarının veya geçici iş ilişkisi işyerine iş ifa etmeye gelen çalışanın iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini sağlamakla mükelleftir. Ayrıca çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi gerektiği ilgili maddenin 2.fikrasında özel olarak düzenlenmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıf içerisinde yer alan işlerde işini ifa eden çalışanların, ifa ettikleri işle alakalı mesleki eğitimini tamamladıklarına dair belgelerini denetlemekle yine işveren sorumlu tutulmuştur. Bunun gibi ilgili maddenin diğer ilerleyen fıkralarında iş kazası veya meslek hastalığına uğrayıp işini ifasına ara veren çalışanların işlerini tekrar ifa etmeye başlamadan önce söz konusu kaza veya meslek hastalığının ortaya çıkış sebepleri ve korunma yöntemleri noktasında ek olarak eğitime tabi tutulmalıdır. Üstelik birçok sebepten ötürü alt aydan uzun bir müddet işten uzak kalmak zorunda kalmış olan çalışanların işlerini tekrar ifa etmeye başlamadan önce bilgilerini yenilemek adına eğitim alma imkânları oluşturulmalıdır. İlgili maddenin 5.fikrasında ise tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde; ifa edilecek işlerde karşı karşıya kalılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile alakalı olarak çeşitli bilgi ve talimatları barındıran eğitimin alındığını ispatlar belge olmadan başka işyerlerinden iş ifa etmek üzere gelen çalışanlar işe başlatılması mevzu bahis olmayacaktır. Söz konusu maddenin son fıkrasında ise işveren tarafından sağlanan iş sağlığı ve

²⁴³ Mollamahmutoğlu(2008),s.969.

²⁴⁴ Demir(2014),s.206.

güvenliğine ilişkin eğitimlerin çalışanlara yansıtılamayacağını, eğitim süresinin çalışma süresinden sayılıp iş bu eğitim sürecinin haftalık çalışma süresini aşması halinde, fazla mesai ücreti olarak çalışanlara yansıtılacağı düzenlenmiştir.²⁴⁵ İş bu yükümlülüğüne aykırı davranan işveren idari para cezasına yaptırımına maruz kalacaktır.

İşyerinde vukuu bulan iş kazalarının çoğu işlerini ifa eden çalışanların gerekli eğitimden yoksun olmaları ve buna bağlı ortaya çıkan güven eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bundan ötürü de çalışanlarda görülen disiplinsizlik, talimatlara uymama ve iş sağlığı ve güvenliği alanı ile alakalı bilinçsiz hareketler iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebebiyet vererek en büyük etkenler kümesini oluşturmaktadır.²⁴⁶

İşverenin çalışanları eğitime yükümlülüğü işverene ait bir diğer önemli yükümlülüktür. Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği problemlerinin cevabı için ilk aranan kavramdır. 6331 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin gerekçesinde ise söz konusu yükümlülük ile amaçlanan; işyerinde işlerini ifa eden çalışanların başta birey olmalarından ötürü kendi yaşamlarına değer vermesi gerekliliğini geliştirme çabası ve gayreti ile güvenlik kültürünün meydana getirmek olduğunu söyleyebiliriz.

İşverenin önemli yükümlülüğü olan çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitime ödevi sırf ilgili alanla ilgili çeşitli mevzuatlarda yer alan teorik bilgileri aktarma şeklinde olmamalı, uygulama biçiminde bu bilgilerin aktarımı sağlanmalıdır.²⁴⁷

6331 sayılı Kanun da iş bu yükümlülük ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup kâğıt üzerinde kalan düzenleme kapsamından çıkararak farkını diğer mevzuatlar arasında koymuştur.²⁴⁸ Buna ilaveten 4857 sayılı İş Kanunu mülga m.85'de ağır ve tehlikeli işlerde iş ifasını gerçekleştiren çalışan bireyler bakımından mesleki eğitim şartı konulmuşken, 6331 sayılı Kanun da tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işler için mesleki eğitim zorunluluğu koşul olarak getirilmiştir. Yine 6331 sayılı Kanun; kendisinden önce mevcut olan ve sonrasında iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hükümlerini son bulduran 4857 sayılı yasadan ayıran önemli yönü ise işyerine

²⁴⁵ Kılış(2013),s.29-30.

²⁴⁶ Ünal(2006),s.19-20.

²⁴⁷ Demir(2014),s.209.

²⁴⁸ Gerek(2012),s.14.

iş ifa etmek üzere başka işverenden işçisi hazır bulunduğu, bu hazır halde bulunan bireylerin işyeri riskleri ile alakalı eğitim aldıklarını kanıtlayan belge mevcut olmadan işe başlatılmamaları kural altına alınmıştır.²⁴⁹

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim verme yükümlülüğü en başta kendisine iş sözleşmesi ile bağlı çalışanlarına yöneliktir. İş akdinin türünün mahiyeti yoktur. Yine 6331 sayılı Kanunun m.17/6'da işverenin geçici iş ilişkisi ile iş ifa etmeye gelen çalışanlara yönelik eğitim yükümlülüğü mevcuttur. Ayrıca işyerinde çeşitli iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalma riski ile baş başa olan çalışanlar dışında çırak ve stajyerler için de geçerli olduğu için iş bu eğitim yükümlülüğün kapsamına çırak ve stajyerler de girmektedir. Asıl işveren- alt işveren ilişkisi tesis edildiği durumlarda ise alt işverenin çalışanlarına eğitim şartlarının sağlanmasından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olduğunu söyleyebiliriz.²⁵⁰

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü hususu 6331 sayılı Kanunun ilgili maddesi dışında mevzuatta birçok düzenlemeye konu olmuştur. Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik²⁵¹ ve Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelikte²⁵² ilgili alanın düzenleme konusu yapılması ve iş bu iki yönetmelik kendi başlarına önem arz etmesinden ötürü aşağıda inceleyeceğiz.

İşyerinde işlerini ifa eden çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin nasıl yapılacağı hususu “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” de kaleme alınmıştır. İlgili yönetmeliğin ikinci bölümüne göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile alakalı yükümlülükleri şu şekildedir;

- Eğitim programlarının derleme ve uygulamaya koyma
- Gerçekleştirilecek eğitimler için lazım gelen yer, araç, gereç ve donanımı temin etme
- Hazırlanan bu eğitim programlarına çalışanların katılmasını ve iş bu katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını sağlama

²⁴⁹ Alpagut(2014),s.42.

²⁵⁰ Kılış ve Demir (2012), s.34.

²⁵¹ R.G.T. , 15.05.2013, S. 28648

²⁵² R.G.T. , 13.07.2013, S. 28706

- Eğitim programı gerçekleştirildikten sonra katılanlar için katılım belgesi düzenlemesini gerçekleştirme.

İlgili yönetmeliğin m.11'e göre çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek eğitimler, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde;

- Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
- Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat
- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.

Yine ilgili yönetmeliğe göre çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek eğitim konuları;

- Genel Konular
- Sağlık Konuları
- Teknik Konular
- Diğer Konular olmak üzere 4 kategoriye ayrılmaktadır.

Yine iş bu yönetmeliğin m.13'de eğitime verebilecek kişi ve kuruluşlar düzenlenmiştir. İlgili Maddeye göre ; “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri;

a) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri,

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi,

c) Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri,

tarafından eğiticilerin uzmanlık alanının Ek-1'de yer alan konulara uygun olması kaydıyla verilir.

(2) Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri aşağıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından da verilir:

a) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları.

b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri.

c) Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları.

ç) Çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsüne haiz, eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar.

(3) İkinci fıkrada belirtilen kurum ve kuruluşlar bu eğitimleri bünyelerinde görevli; işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine veya iş güvenliği uzmanlığı belgesine veya işyeri hekimliği belgesine sahip kişiler aracılığı ile verebilirler. Eğiticilerin uzmanlık alanının Ek-1’de yer alan konulara uygun olması şartı aranır.” Der.

Söz konusu yönetmeliğin m.7/2’ e göre İSGK m.20’ye göre seçilen çalışan temsilcisinin de özel olarak eğitimini sağlamasından sorumludur.

6331 sayılı Kanunda düzenlendiği gibi, İlgili Yönetmeliğin m.5/4’ de ele alınan “işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde; ifa edilecek işlerde karşı karşıya kalınabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile alakalı olarak çeşitli bilgi ve talimatları barındıran eğitimin alındığını ispatlar belge olmadan başka işyerlerinden iş ifa etmek üzere gelen çalışanlar işe başlatılamayacağı” kuralı yer almaktadır.

Bu konuda bir diğer önemli yönetmelik olan “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” de ise tehlikeli ve çok tehlikeli sınıf kapsamında bulunan işleri ifa eden çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek mesleki eğitimin usul ve esasları düzenlenmiştir. İlgili yönetmelikte ağır ve tehlikeli sınıfta yer alan işler arasında hangisinin işe başlama safhasından önce mesleki eğitim alma zorunluluğunu taşıdığı belirtilmektedir.

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

Uluslararası mevzuatta sıklıkla kaleme alınan ve altı çizilerek düzenleme konusu olan çalışanların, çalışan temsilcilerinin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması kuralı özellikle ülkemiz tarafından da kabul edilen 155

nolu ILO sözleşmesi kapsamında yer almakta olup söz konusu düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unda da yerini almıştır.

Çalışma ortamında işlerini ifa eden çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü mevzuatta birçok yönetmelikte kaleme alınmıştır.²⁵³ Çalışanlar üretim aşamasında işlerini ifa etmeleri ile rol oynadıkları bu süreçte işle ilgili alakalı alınan önemsiz ve küçük kararlar dışında diğer önemli hususla alakalı kararlarda rol oynamamaları, işçi işveren ve vekilinden ibaret olan çalışma ortamında mevcut olan varlıkları birbirinden itecektir. Hatta çalışan bağlı olduğu işverene ve işini ifa ettiği işyerine yönelik düşmanca hareket ve tutum sergileyebilme olasılığı yüksektir. Bunun neticesinde de gerçekleştirilen üretimin kalitesini olumsuz etkileyeceği gibi çalışma ortamındaki iş verimliliğini de düşürecektir. Ancak çalışma ortamında işlerini ifa eden çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında deneyimlerinden ve görüşlerinden istifade edilmesi, çalışma ortamında alınan tedbirlerin iş bu çalışanlar tarafından daha çok benimsenebilecek ve iş bu tedbirlerin uygulamaya geçirilmesi daha pratik olmasını sağlayacaktır. İlgili alanda çalışma ortamında korumanın ana öznesi olan çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının gerçekleştirilmesi ile çeşitli iş kazaları ve meslek hastalığı risklerinden etkili korunma yöntemi olması açısından mahiyeti açısından iş bu yükümlülük öne çıkmaktadır.²⁵⁴

Bundan ötürü; işveren iş sağlığı ve güvenliği konularında görüşmelere katılma, görüş bildirme ve katılımın sağlanması hususunda, çalışanlara veya çalışan/sendika temsilcilerine imkân yaratır. Söz konusu yükümlülük 6331 sayılı Kanun'un 18.maddesinde düzenlenmiş olup ilgili maddenin devam eden fıkralarında; işveren yeni teknolojilerin uygulanması, iş ekipmanlarının seçimi, çalışma ortamı ve koşullarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında da çalışanlara veya çalışan/sendika temsilcilerinin görüşlerini almakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin 2.fıkrasına göre;

İşveren; işyerinde görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilecek kişilerin belirlenmesinde, çalışanların

²⁵³ Kılıç(2014),s.109.

²⁵⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı(2012),s.1207.

bilgilendirilmesi ve eğitimlerin planlanmasında, risk değerlendirmesi yapılarak, alınması lazım gelen önleyici ve muhafaza edici önlemlerin ve kullanılması şart olan koruyucu donanım ve teçhizatın tespitinde, sağlık ve güvenlik risklerinin önüne geçme ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesinde destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin görüşünü almakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin yukarıda saydığımız fıkralarında açıklanan yükümlülüklerini ifa etmeyen işveren idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya olacaktır.

6331 sayılı Kanun'un m18/3'e göre; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hususunda alınan tedbirlerin yetersiz kalması veya denetim esnasında, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin yetkili makama başvurmaları sebebi ile söz konusu kişilerin haklarında herhangi bir kısıtlama gerçekleştiremez. Bura da hakların kısıtlanmasının mümkün olmaması açıklaması ile ne kastedilmek istendiği ilgili Kanun da net değildir ama iş akdinin feshi, ücrette indirim gibi esaslar bu ibarenin kapsamına dâhil olduğunu belirtebiliriz.²⁵⁵

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususu ile alakalı yapılacak çalışmalara, çalışan ve çalışan temsilcilerinin katılımı ve buna ilaveten çalışanların görüşlerinin alınması 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u kendisinden önce iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı mülga maddeleri içinde barındıran 4857 sayılı İş Kanun'undan farkını ortaya koyan yeniliklerinden biridir. Daha önce ki süre zarfında sadece işveren tarafından gerçekleştirilen iş bu görevler çalışanlar, çalışan temsilcileri ve destek elemanları ile birlikte yerine getirilmesi şart kılınmıştır. Bu açıdan işverenin iş bu yükümlülüğü yerine getirdiğini ispat edebilme adına görüşünü aldığı bireylerin imzalarını alması ileride doğabilecek ihtilafların neticelendirilmesinde fayda sağlayacaktır.²⁵⁶

İlgili maddenin gerekçesine göre çalışma ortamında gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının en önemli öznesi olan çalışanların, işveren tarafından iş bu çalışmalara yönelik alınacak önlemleri iş bu çalışanların benimsene süreci hızlanması ve devamlılık sağlanması şarttır. Bu da çalışanların işveren tarafından

²⁵⁵ Alpagut(2014),s.43.

²⁵⁶ Demir(2014),s.206.

gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılması ve görüşlerini bildirmesi ile gerçekleştirilebilir.

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

6331 sayılı Kanun m.20 de çalışan temsilcilerinin görevlendirilmesi ile alakalı düzenlemelere yer verilmiştir.

İşveren, çalışma ortamındaki çeşitli riskleri ve çalışan birey sayısını esas alarak, çalışan kişiler arasında yapılacak seçim/atama yöntemi ile çalışan bireyleri temsil etmeye yetkili aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışan istihdam edilen işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışmanı istihdam edilen işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışmanı istihdam edilen işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışmanı istihdam edilen işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışmanı istihdam edilen işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışmanı istihdam edilen işyerlerinde altı.²⁵⁷

Eğer işyerinde birden fazla çalışan temsilcisinin varlığı söz konusu ise baş temsilci, iş bu birden fazla çalışan temsilcileri arasında seçim yolu ile ortaya çıkarılacaktır.

Yine ilgili Kanun'un ilgili maddesine göre; atama veya seçim yolu ile göreve gelen çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının tamamen ortadan kaldırma veya risklerin seyrekleştirme bakımından işverene tavsiye verme ve işverenden lazım gelen tedbirleri almasını isteyebilir.

Buna ilaveten işveren, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görevlerini ifa edebilmeleri adına lazım gelen her türlü olanak ve ortamı sağlaması gerektiği gibi, iş bu görevli kişilerin görevlerini gerçekleştirme sebebi ile haklarında hiçbir kısıtlama gibi olumsuz engellemelere sebebiyet veremez.

²⁵⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(6331 sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 28339 (30.06.2012)
Erişim Tarihi: 20.02.2020

Eğer çalışma ortamında yetkili sendika mevcut ise, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi sıfatı olarak da görevlerini ifa ederler.

Söz konusu maddede kaleme alınan yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalacaktır.

Çalışan temsilcisi kavramı 6331 sayılı Kanun'un getirdiği yeniliklerden biri olup daha evvelden 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unda sağlık ve güvenlik alanlarında yetkili işçi temsilcisi, "sendika temsilcisi" ve "sendika baş temsilci" gibi kavramlar mevcuttur. Ancak seçilme yöntemi ve sahip olduğu yetkiler açısından bir "çalışan temsilcisi" kavramı iş mevzuatımız bakımından yeni bir müessese vasfını taşımaktadır.²⁵⁸

6331 sayılı Kanununun m.3 de tanımlar başlığı adı altında çalışan temsilcisi kavramı tanımlanmış olup; iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalışmalara katılma, seyretme, önlem alınmasını talep etme, çeşitli tekliflerde bulunma vb. konularda çalışan bireyleri temsil etmeye yetkili çalışan biçiminde ilgili kavrama açıklık getirilmiştir. İş bu tanımdan çıkan sonuca göre çalışan temsilcisi işçi temsilcisinden farklı bir müessese olup çalışan temsilcisine ait görev ve sorumluluklar sadece iş sağlığı ve güvenliği ile alakalıdır. Hâlbuki işçi temsilcisi taşıdığı sorumluluk ve sahip olduğu yetkiler daha geniştir.²⁵⁹

Çalışan temsilcisi kavramının uygulama aşamasında kolaylık yaşama adına 6331 sayılı Kanuna bağlı olarak oluşturulan "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" 29.08.2013 tarihinde Resmi Gazete de yayımlanarak 27.09.2013 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. İş bu tebliğ ile adından da anlaşılacağı üzere; çalışan temsilcisinin niteliği, seçim veya atanması ile alakalı birtakım düzenlemelere yer verilerek bu hususta soru işaretlerinin son bulmasını sağlamıştır.²⁶⁰

İşyerinde görev alacak çalışan temsilcisinin seçilme veya atanması ile ilgili lazım gelen iş ve eylemlerden işveren sorumludur. Sendika temsilcisinde atanma usulü geçerli iken çalışan temsilcisinin belirlenmesinde en başta seçim yöntemi kullanılmalıdır. İş bu çalışan temsilcisinin belirleneceği seçimin söz konusu işyerinde

²⁵⁸ Esen(2013), s.263.

²⁵⁹ Ertürk(2012), s.22.

²⁶⁰ Esen(2013), s.263.

işlerini ifa eden çalışan sayısının en az yarısından bir fazlasının katılımı ile gerçekleştirilmelidir. Oylama işleminin gizli yapılması kuraldır. Çalışan temsilcisinin seçim ile belirlenemediği haller 2 tanedir; işyerinde çalışanlar arasında iş bu görev için gönüllü olmaması veya işyerinde yetkili sendika mevcut olması gibi. Söz konusu hallerde atama yöntemi ile çalışan temsilcisi göreve getirilir. İşveren, seçim veya atama yolu ile göreve gelen çalışan temsilcisini ilan etme işlemi ile ilgili herkese duyurmalıdır.²⁶¹ Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'e göre çalışan temsilcisi görevini ifa ederken alakadar olduğu çalışma ortamı veya işverenin mesleki sırları ile bir şekilde gördüğü, öğrendiği konuları ve çalışanların özel hususlarını gizli tutmakla yani kimse ile paylaşmamakla zorunludur.

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

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4'de işverene iş sağlığı ve güvenliği alanında bir diğer yükümlülüğü olan risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmayı kaleme alınmıştır. İlgili Kanun'un 3.maddesinde ise risk değerlendirmesi tanımı yapılmıştır; özetle risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, iş bu tehlikelerin riske dönüşmesine neden olan etkenler ile söz konusu tehlikelerden kaynaklanan risklerin analizi yapılarak derecelendirilmesi ve kontrol önlemlerinin kararlaştırılması amacı ile yapılması lazım gelen çalışmaları içerir.²⁶²

İşverenin söz konusu risk değerlendirme yapma yükümlülüğünü yerine getirmesi ile çalışma ortamındaki çeşitli tehlikeleri tespit edip, iş bu tehlikelerden kaynaklı riskleri de önceden tespitini gerçekleştirir. Bunun sonucunda da çalışanlarını ifa etmekle yükümlü işlerini güvenli bir çevrede gerçekleştirme olanağını sağlamış olup, iş kazalarını engeller, kayıp gibi zararları azaltarak işyerindeki üretim kalitesini ve iş bu üretim ile elde edilen ürünün verimli olmasını sağlamış olur.²⁶³

Risk değerlendirmesinden ibaret olan önleyici hareketler, 4857 sayılı İş Kanunu ve iş bu Kanuna göre oluşturulan yönetmeliklerle uygulamaya geçirilmesi

²⁶¹ Esen(2013), s.271.

²⁶² Binbir(2012),s.510.

²⁶³ Yüksekdağ(2013),s.111.

ile iş bu önleyici yaklaşımın ilk hazırlık çalışmaları başlamıştır. Bundan ötürü 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu iş bu hususta mahiyeti açısından öne çıkmaktadır. Avrupa Birliği mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği alanında geçerli olan önleyici yaklaşım esas alınarak, çalışma ortamında alınması lazım gelen önlemlere önem veren, risk değerlendirmesinden ibaret olan anlayış Türk İş Mevzuatına aktarılması için çaba sarf edilmiştir.²⁶⁴

Risk değerlendirmesindeki temel gaye; çalışma ortamında işlerini ifa eden çalışanların sağlığını muhafaza etme ve güvenliklerini temin etmedir. Çalışma ortamındaki çeşitli tehlikelerin tespiti yapılarak bunların ortadan kaldırılması ve bu avantaj ile bahsettiğimiz tehlikelerden doğan riskleri de önceden belirlenmesi ile çalışanları söz konusu risklerle baş başa bırakmamak; iş bu riskli haller için alınması lazım olan tedbirler hemen alınarak eğer son anda çeşitli hadiseler oluşsa da iş bu risklerin bir kazaya sebebiyet verebileceği akıldan çıkartmamak, risk değerlendirmesi olarak isimlendirilir.²⁶⁵

Risk değerlendirmesi faaliyetleri, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğini temin etme açısından çok önemli bir gelişmedir. 6331 sayılı Kanun'un 10.maddesinde risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma ile ilgili düzenlemelere kısacası risk değerlendirilmesi sürecine ilişkin detaylar ile işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna ek olarak iş bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılacak risk değerlendirmesinin yöntem ve esaslarını ortaya koymak adına ilgili Kanun'un 10. ve 30. Maddelerine istinaden oluşturulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" (RİSKYÖN) ile bu husus detaylı bir biçimde ele alınmıştır. İlgili yönetmelik 29 Aralık 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İlgili Yönetmeliğin 4.maddesinde risk değerlendirmesinin tanımı yapılmış olup şu şekildedir; çalışma ortamında mevcut olan ya da dışarıdaki etkenlerden doğabilecek tehlikelerin tespit edilmesi, iş bu tehlikelerin riske dönüşmesine neden olan etkenler ile söz konusu tehlikelerden doğan risklerin analiz işlemi yapılarak derecelendirme yapılması ve kontrol önlemlerinin tespiti amacı ile gerçekleştirilmesi lazım gelen iş ve işlemler kümesine denir.

²⁶⁴ Yılmaz(2013),s.45.

²⁶⁵ Akpınar ve Çakmakkaya(2014),s.276.

6331 sayılı Kanun m.10 ve RİSKYÖN m.5'e göre; işverenler risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak zorundadır. İşveren risk değerlendirmesi yaparken/yaptırırken altını çizmek gerekir ki belirli risklerden etkilenecek çalışanların hallerini, kullanılacak iş ekipman ve donanımı, kimyasal madde ve ürünlerin seçimleri, işyeri tertip ve düzenini, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emzikli kadın gibi özel olarak korunması lazım gelen gruplar ile kadın çalışanların hallerini göz önünde tutması gerekir. Aynı zaman da 6331 sayılı Kanun'un m.10/4'e göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamını ve çalışanların iş bu çalışma ortamında işlerini ifa ederken karşılaşılabilecekleri riskleri tespit ederken lazım gelen kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla da mükelleftir. İş bu hükümlere aykırı hareket eden işveren idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalacaktır.

Buna ilaveten 6331 sayılı Kanunun m.10/2-3'e göre; işveren, gerçekleştirilen risk değerlendirmesi neticesinde, işyerinde mevcut olan tehlikelerin ortadan kaldırılması, ortaya çıkabilecek riskleri engelleme veya en aza indirmek için alınması lazım gelen güvenlik tedbirlerini ve kullanılması gerekli koruyucu donanım ve ekipmanı tespit eder. Risk değerlendirmesi bu açıdan işveren için pusula işlevi gösterecektir. İş bu tespitten sonra işyerinde uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir vasıfta olmalı ve çalışanların var olan sağlık ve güvenlik düzeylerini yükseltecek nitelikte olmalıdır.

6331 sayılı Kanun'un 5.maddesinde işverenin risk değerlendirmesi yaparken göz önünde bulundurması gereken esas ve hedefler düzenlenmiş olup şu şekildedir;

“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.”

İşyerindeki risk değerlendirilmesinin işveren tarafından oluşturulan ekip aracılığı ile gerçekleştirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin m.6/1 de öngörülmüştür. İş bu ekip ilgili hükme göre; a) işveren veya işveren vekili, b) işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, c) işyerindeki çalışan temsilcileri, ç) işyerindeki destek elemanları, d) işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan ibarettir. Risk değerlendirme çalışmasının bir ekip tarafından gerçekleştirilmesi öğretide de isabetli görülmüştür. Ayrıca ilgili Yönetmeliğin ilgili maddesinin 2.fıkrasına göre işveren ihtiyaç duyulması durumunda dışarıdan hizmet satın alma yolunu da seçebilir. Risk değerlendirme faaliyetlerinin koordine edilmesi işveren veya işveren tarafından ekip içerisinde olan ve görevlendirilen bir kişi tarafından da sağlanabilecektir. İşveren iş bu yolu seçmesi halinde hizmet alınan kişi ya da kuruluşlarda değişiklik olması durumunda evvelden yapılan risk değerlendirmesinin yenilenmesi lazım gelmektedir.²⁶⁶ Ancak ne 6331 sayılı Kanun’da ne de İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde risk değerlendirme yapacak iş bu kişilerin görevlerini ifa etmelerinden doğan sorumlulukları ile alakalı bir düzenleme yoktur ve söz konusu kişilerin sorumluluğuna gidilme aşamasında genel hükümlere dayanılmasının yetersiz kaldığı ileri sürülmektedir.²⁶⁷ Risk değerlendirme faaliyeti teknik bilgi ve birikimi içinde barındıran bir unsurdur. Sabuncu’nun da açıkladığı gibi;”...risk kavramı,

²⁶⁶ Akın(2012),s.39.

²⁶⁷ Akın(2012),s.37-38.

epidemiyolojik bir kavramdır. Böyle bir kavramı kullanırken epidemiyolojik yöntemleri, ölçme değerlendirmeyi iyi bilmek gerekir. Böyle bir bilgilendirme de Üniversitelerden alınacak lisans ve lisansüstü eğitimlerle mümkündür. Üç beş günde öğrenilmez. Tam bir yıllık bir ders programını kapsar. Bir meslek hastalığının tanımında dahi önemli düzeyde epidemiyolojik bilgiye sahip olmaya gerek vardır”²⁶⁸

İlgili Yönetmeliğin 7.maddesinde risk değerlendirme aşamalarına yer verilmiştir. İlgili maddeye göre; risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım ve kuruluş aşamasından safhasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risklere yönelik tedbirlerin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiği hallerde yenilenmesi ile gerçekleştirilir.

Söz konusu yönetmeliğin 12.maddesine göre işveren tarafından yapılan/yaptırılan risk değerlendirmesinin işyerlerinin kapsamına girdiği tehlike sınıfına göre belirli aralıklar ile yenilenmesi şarttır. Çok tehlikeli sınıf grubu kapsamına giren işyerleri açısından en geç iki yılda bir; tehlikeli sınıf grubu kapsamına giren işyerleri açısından en geç dört yılda bir; az tehlikeli sınıf grubu kapsamına giren işyerleri açısından ise en geç altı yılda bir yenilenmesi lazımdır.

İşverenin risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak yükümlülüğünü yerine getirmesi, ilgili yönetmeliğin 5.maddesine göre söz konusu işverenin iş sağlığı ve güvenliğini temin etme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Buna ilaveten ilgili yönetmeliğin 6.maddesine göre risk değerlendirmesi çalışmaları kapsamında işverenin bu konu ile görevli kişi ya da kişilere söz konusu husus ile alakalı bütün bilgi ve evrakları vermekle mükelleftir. Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevli bulunan kişi veya kişiler işveren tarafından kendilerine temin edilen bütün bilgi ve belgeleri muhafaza etmek ve gizli tutmakla mükelleftir.

İşverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğü, kamu işverenleri için de geçerlidir. Kamu işverenlerinin yapmak veya yaptırmamasından ibaret olan risk değerlendirme yükümlülüğü bir maliyet doğurması halinde bunu karşılaması

²⁶⁸ Sabuncu(2005),s.1598.

gerekmektedir. İş bu maliyetin karşılanabilmesi adına gerektirmesi durumunda Maliye Bakanlığı yönelik ödenek istek gereksinimi de doğabilmesi mümkündür.²⁶⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin m.16'a göre işyerinde oluşan sağlık ve güvenlik riskleri bakımından işyerinde bulunan çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerinden iş ifa etmek üzere gelen çalışanlar ve iş bu çalışanların işverenleri bilgilendirilmesi lazımdır.

Söz konusu Yönetmelik ile ilgili belirtmemiz gereken husus ise iş bu yönetmelik m.14'de düzenlenmiştir. Buna göre aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması halinde, yürütülen işler açısından her işverenin kendisine ait olan iş için ayrı ayrı risk değerlendirmesini yapması gerekir. Aynı çalışma alanında yer alan işverenler risk değerlendirmesi çalışmalarını koordine olarak gerçekleştirir, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespiti yapılan riskler ile alakalı olarak bilgilendirir. Birden fazla işyerinin yer aldığı iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde mevcut olan iş bu işyerlerinde ayrı ayrı yapılacak risk değerlendirme çalışmalarının koordine edilmesi yönetim tarafından gerçekleştirilir. Yönetim iş bu koordine etme faaliyetini, işyerlerinde iş sağlığı ve açısından diğer işyerlerine etki edebilecek mevcut tehlikeler karşısında alınması lazım gelen önlemler için işverenleri ikaz eder. İş bu ikazlara riayet etmeyen işverenleri Bakanlığa bildirir. Bu husus öğretilerde tartışılmalıdır. Çünkü Gerek' e göre; *"...özellikle iş merkezleri ve iş hanlarında çeşitli büyüklüklerde ve farklı konularda faaliyet gösteren işyerleri vardır. Yönetimler aidat toplamak konusunda bile sıkıntı çekerken, iş sağlığı ve güvenliği konusunda uyarılara derhal uyulması gerçekçi görünmemektedir. Bakanlığa şikâyetleri ne zaman değerlendirip gereğini yapacağı da belirsizdir. Ayrıca yönetimlerin bazen gereksiz yere şikâyette de bulunabileceği düşünülmelidir"*²⁷⁰ Ayrıca bir işyerinde bir veya birden fazla alt işveren mevcut ise her bir alt işverenin risk değerlendirmesini yapmak veya yaptırmakla mükellef olacaktır.

İşverene tanınan iş bu yükümlülük Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı Sözleşmesi vesile olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu m.78 de işyerlerinde gerçekleştirilecek olan risk

²⁶⁹ Yılmaz(2013),s.49.

²⁷⁰ Gerek(2012),s.18.

değerlendirmesi ile alakalı bir yönetmelik çıkarılacağı belirtilmişti, hâlbuki iş bu yönetmelik 6331 sayılı Kanun Resmi Gazetede yayımlanana kadar geçen zaman zarfı olan 9 yıl boyunca çıkarılamamıştı. Bundan ötürü risk değerlendirmesinin tanımı ve işverenler için yerine getirilmesi zorunlu olduğu ilgili Kanun da belirtilmiştir.²⁷¹ 6331 sayılı Kanun ve iş bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerden kıyasla iptal edilen İSG Yönetmeliği'nde sırf risk değerlendirmesi yapılması düzenleme konusu olmuş iken, yukarıda bahsettiğimiz 6331 sayılı Kanun ve iş bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde iş bu risk değerlendirmesinin hangi yöntem ve esaslara göre yapılacağına ile alakalı daha detaylı ve somut düzenlemelere yer verilmiştir.²⁷²

4857 sayılı İş Kanununda mevcut olmayıp 6331 sayılı Kanunda yer alan bir hükme yer verilmiştir. İş bu hüküm 25.madde yer almakta olup iş bu hükme göre; çok tehlike sınıf kapsamında bulunan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasal şeyler ile ifa edilen işlerin veya büyük çapta sanayi kazalarının vukuu bulabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde iş durdurulur.²⁷³

İşverenin risk değerlendirme yapma/yaptırma yükümlülüğünü yerine getirmemesi neticesinde hakkında idari para cezası uygulanmakla beraber işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu da gündeme gelecektir. Altını çizmek gerekir ki risk değerlendirme yapılmaması işvereni bilinçli taksir sorumluluğuna götüreceğinizi söylenebilir.²⁷⁴

İşveren risk değerlendirme yapma/yaptırma yükümlülüğünü yerine getirmeli ve bunun devamında alması gereken önlemlerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlaması gerekir. Bu durumun aksine işveren bunu gereği gibi yerine getirmez veya geç yerine getirirse “kusurlu” kabul edilecektir.

Risk değerlendirmesi yükümlülüğünün ifa edilmemesi veya tam anlamı ile ifa edilmemesinden kimin veya kimlerin sorumlu hususu olduğu doktrinde tartışılmalıdır. Aslında risk değerlendirmesi yapmak *iş güvenliği uzmanının değil, işverenin yükümlülüğüdür*. Ancak işveren söz konusu yükümlülüğünü sırf iş

²⁷¹ Yılmaz(2013),s.57.

²⁷² Kılış(2013),s.28.

²⁷³ Demir(2014), s.201.

²⁷⁴ Akpınar ve Çakmakkaya(2014),s.288.

güvenliği uzmanına değil, daha önce belirttiğimiz gibi *bir ekip aracılığı ile yerine getirir*. Nitekim söz konusu ekibe desteği verip yönlendirecek olan kişinin de iş güvenliği uzmanı olduğu gerçeğini de belirtmek isteriz. Buna ek olarak bu hususta teknik elemanlarının sorumlulukları da mevzu bahis olduğu öğretide ileri sürülmekte, üstelik bu konunun yasal açıdan açıklığa kavuşturulması ve güçlendirilmesi lazım geldiği de ileri sürülmektedir. Mesela Akın'a göre, *"...Dürüstlük kuralı gereği kendinden beklenen özeni göstermeyen teknik elemanın risk değerlendirmesindeki kusurundan işverene ve zarar görenlere karşı da şahsen sorumlu olacağı mutlaka yönetmeliğe eklenmelidir. Yönetmeliğe konacak bu gibi hükümlerin tarafları sorumlu davranmaya iteceği, yargı önüne gelen uyuşmazlıklarda mahkemelerin değerlendirme yapabilmelerini kolaylaştıracağı ve ilgililere hak ettiklerinden fazla sorumluluk yüklenmesini engelleyeceği unutulmamalıdır."*²⁷⁵

3.2.7. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İş sağlığını; çalışanın işe giriş yaptığı süreçte mevcut olan sağlık halinin ifa ettiği işten kaynaklı bir neden ile bozulmasının önüne geçme ve iş bu işi ifa etmesinden ötürü fiziksel ve zihinsel sağlığının daha iyiye gitmesi için yapılan gözlemlenebilir, gözlemlenebilir iş ve işlemler kümesi şeklinde tanımlanabilir. Sağlık gözetimi unsuru, çalışan bireylerin sağlığının muhafaza edilmesi ve iyi yönde ilerlemesi hedefi ile iş bu kişilerin ifa ettikleri işten ötürü olumsuz yönde etkilenmelerinin önüne geçmek için gerçekleştirilen tıbbi muayene tetkik ve eğitimleri barındırır. İş sağlığı gözetimi, birtakım sağlık riskleri ile karşı karşıya kalan çalışanlar ile alakalı olarak ifa ettikleri işler hakkında sağlık problemlerinin vücut bulmadan erken tespit edilmesi ve iş bu gerçekleştirilen gözetimin neticelerine göre harekete geçmek adına yapılan planlı, sıralı ve elverişli iş ve işlemleri oluşturma adına bütün faaliyetleri içeren bir süre zarfıdır.

6331 sayılı Kanun'un 15.maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sağlık gözetimi yükümlülüğü kaleme alınmıştır. İlgili maddeye göre işveren; çalışanların işyerinde karşı karşıya kalacakları çeşitli sağlık ve güvenlik riskler esas alınarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla mükelleftir. Yine işveren aşağıda belirtilen durumlarda çalışanların sağlık muayenelerini

²⁷⁵ Akın(2013),s.116-117.

yapılmasını sağlamakla mükelleftir; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık sebebi ile tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri durumunda ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliğine ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

Yukarıdaki ilgili madde de belirtilen yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalacaktır.

Yine ilgili Kanuna göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıf kapsamında bulunan işlerde iş ifa eden çalışanların söz konusu işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporu mevcut olmadan işe başlayamayacaktır. 6331 sayılı Kanunda on sekiz yaşından küçük çalışanlar açısından sağlık raporu mevcudiyeti koşulu düzenlenmediği gibi, kadın çalışanlarla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bundan ötürü bu konu öğretilerde eleştirilmiştir.²⁷⁶

İlgili Kanunun ilgili maddesinin gerekçesine göre sağlık gözetimi meslek hastalıklarının önlenmesi bir işleve sahip olsa da iş kazalarının sayısının azaltılmasıyla da doğrudan ilişkilidir. Çalışanların sağlık gözetimi sağlanarak fiziksel noksanlıkları ve sağlık problemleri tespit edilerek, iş bu gözetim neticelerine uygun olarak işlerde çalıştırılmaları ile birçok iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi engellenebilmektedir. Mesela zamanında yapılan sağlık gözetimi neticesinde panik atağı tespit edilen bir çalışanın inşaatın yüksek katlarına çıkarak iş ifa etmesine izin verilmemektedir.

Yukarıda ki açıklamalarda bahsettiğimiz gibi; işveren tarafından çalışanları iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık sebebi ile tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri durumunda sağlık muayenesine tabi tutacaktır. Bu husus doktrinde tartışılmalıdır. Tartışılan bir yön; çalışanın talep etmesi durumunda işverenin sağlık muayenesi yaptırma yükümlülüğüdür. Yani işveren lazım görse bile çalışanın istememesi halinde muayene işlemi yaptırılamayacak ki bu durum pek yerinde olmayan bir vaziyet gibi gözüktüğü belirtilmektedir. Bu yüzden ilgili madde de bu tarzda bir değişiklik yapılmasında yarar olacağı belirtilmektedir.²⁷⁷ Bu husus ile ilgili bir diğer görüşe göre ise de çalışanın işyeri ile alakası olmayan hastalıkları veya sırf talebi doğrultusunda işverenin sağlık gözetimini sağlama

²⁷⁶ Alpagut(2008),s.36-37.

²⁷⁷ Gerek(2012),s.14.

yükümlülüğüne tabi tutulması kötüye kullanmaya elverişlidir.²⁷⁸ Buna ek olarak ilgili madde de açıklanan “hakem hastane” kavramı da ilgili düzenleme de yabancı kalan unsurlardır. Tanımlar bölümünde iş bu kavramın tanımına yer verilmemiştir. Üstelik bu kurumlar tarafından verilen kararların kesin mahiyette olması ve iş bu kararlara karşı yargı yoluna gidememe de yerinde olmamıştır.²⁷⁹

İşverenin çalışanlara yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda sağlık gözetimi yükümlülüğü sırf işe giriş süre zarfında değil buna ek olarak iş değişikliklerinde de önem taşıyan bir uygulamadır. İlgili Kanunun ilgili düzenlemesinde geçen bu ibarenin öğretilde isabetli bir hukuk düzenlemesi olduğu belirtilmektedir.²⁸⁰ Ayrıca öğretilde bu düzenlemenin 6331 sayılı Kanunun amacına uygun olarak yorumlanması lazım geldiği belirtilmektedir. *Canikoğlu* şunu belirtmiştir; “...işçinin iş değişikliği nedeniyle hem sağlık hem de güvenlik açısından maruz kaldığı tehlikeler değişebilmektedir. Dolayısıyla da çalışanın bu yeni işe uygun olup olmadığının yapılacak bir sağlık muayenesi ile belirlenmesi gerekir. Fakat bu durum iş kanununun 22.maddesi anlamında yapılan her değişiklikle söz konusu olmayabilir: örneğin müdür pozisyonunda çalışırken müdür yardımcısı olması ya da bir şekilde yapılacak değişiklikler bir sağlık gözetiminden geçmeyi gerekli kılmayacaktır”²⁸¹

6331 sayılı Kanunun m.15/2’ de geçen “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.” ibare 6552 sayılı Torba Kanun ile değiştirilerek “işyerlerinde” ibaresi “işlerde” biçiminde görünümünü almıştır.²⁸² Kanunun eski biçiminde, sağlık raporu hususunda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıf kapsamında bulunan işyerlerinden bahsedilmiş, işin tehlikeli vasıfta olup olmaması hususunda bir ayrıma gidilmemişti. Bundan ötürü bu vasıftaki bir işyerinde tehlikeli olmayan bir işi ifa eden çalışan açısından da sağlık raporunun lazım olup olmadığı tartışma ortamı oluşturabilecekti. Mesela bir kimyasal ürün üreten işyerindeki muhasebe departmanında iş ifa eden çalışan için sağlık raporunun mevcut olup olmaması

²⁷⁸ Alpagut(2008),s.37.

²⁷⁹ Ertürk(2012),s.20.

²⁸⁰ Canikoğlu,(2012),s.59.

²⁸¹ Canikoğlu,(2012),s.59.

²⁸² İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun (6552 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 29116 (11.09.2014) Erişim Tarihi: 20.02.2020

aranacaktı. Torba Kanun vasıtası ile öğretilen ileri sürülen görüşler paralelinde²⁸³ çalışanın ifa ettiği işin göz önüne alınacağı düzenleme altına alınmıştır.

Kısacası ilgili Kanuna göre az tehlikeli işler açısından sağlık muayenesini kâfi görmüş, tehlikeli ve çok tehlikeli işler için ise rapor mevcut olmadan çalıştırmayı öngörmemiştir. *Özdemir*'e göre "sağlık raporu ve sağlık muayenesi" gibi birbirinden farklı iki kavram meydana getirilmesini yerinde görmemiştir. Sağlık muayenesi ile anlatılmak istenen şey aslında yüzeysel bir incelemedir. Oysaki işyeri hekimi bu hususta geniş bir takdir yetkisine sahip olduğuna göre çalışana yönelik olarak sağlık gözetim konusu bakımından hangi işlemlerin gerçekleştirilmesine karar verecek olan işyeri hekiminin kendisidir. Örneğin tehlikeli sınıf kapsamında bulunan bir işyerinde, söz konusu işyerinin fiziksel şartları bakımından az tehlikeli gözükten bir işi ifa eden çalışan herhangi bir riskle karşı karşıya kalabilir. Bundan ötürü sağlık raporu ve sağlık muayenesi gibi ayrıma gitmektense işkolunun ve işyerinin şartlarına göre tetkik ve gerekli evrakların düzenlenme hususunda işyeri hekimine yetki tanınması uygun olacaktır. Yani *Özdemir*'e göre az tehlikeli bir işyerinde de yapısal özelliklere göre bir risk mevcut ise hekim sadece yüzeysel bir sağlık muayenesinin arkasına saklanamayacak; bu haleden de lazım gelen tıbbi tedbirlerin alınmasını tavsiye etmek ve gerekli tetkikleri gerçekleştirmekle yükümlüdür.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sağlık gözetimi yükümlülüğü ile alakalı düzenlemeler mevzuatımızda dağınık biçimde yer almaktadır. Bu durum hekimlerin işini de kolaylaştırmamaktadır. Yürürlükte olmayan iş sağlığı ve güvenliği Tüzüğünde sağlık gözetimi ile alakalı düzenlemeler ayrıntılı idi. *Özdemir*'e göre iş bu hükümler yürürlükten kalksa da günümüzde de hekimler için rehber görevi gördüğünü düşünmektedir.

İlgili Kanunun m.15/3'ye göre alınması gereken sağlık raporu işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya dışarıdan hizmet satın alınan ortak sağlık güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. İş bu raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelerine yapılır., verilen kararlar kesindir. Ancak kural bu olmakla beraber Kaplan'a göre, Anayasanın 36. Maddesine

²⁸³ Bu süreçte Canikoğlu;"...bize göre bu konuda amaca uygun yorum yapılması ve çalışanın yaptığı işe göre sağlık raporu mu yoksa sağlık muayenesinin mi gerekli olduğunun belirlenerek buna göre işlem yapılması isabetli olacaktır" biçiminde düşüncesini belirtmişti.(Canikoğlu (2012), s.59-60)

istinaden tarafların bu karara karşı itiraz hakkı mevcut olmalı ve iş mahkemeleri aracılığı ile haklarını aramalıdır.²⁸⁴

Söz konusu raporun işyeri hekimi tarafından düzenlenmesi, ülkemiz açısından meslek hastalıklarının önüne geçmek adına önemli bir gelişmedir. Türkiye de yıllık olarak 700-800 civarında meslek hastalığının mevcut olduğu belirtilmektedir. Ancak bu gerçek verileri yansıtmamaktadır. 2005-2006 senesindeki verilere bakıldığında bütün meslek hastalıklarının %72,7' si slikoz ve %18,3'ü kurşun zehirlenmesinin oluşturduğunu söyleyebiliriz. İş bu veriler gürültüye istinaden meydana gelen işitme problemleri gibi birçok meslek hastalığının tespiti yapılamadığını ortaya koymaktadır. Bu hususla ilgili olarak Tuna'ya göre; *“...meslek hastalıkları konusundaki istatistikler, gerçek durumu göstermekten son derece uzaktır. Bunda işçi hastaneye başvurduğunda kendisine bu teşhisi koyacak uzman hastane ve doktorları bulamamasının payı son derece yüksektir. Ülkemizde “Meslek Hastalığı” teşhisini koyacak Meslek Hastalıkları Hastanelerinin sayıları son derece azaltılmış, var olanların da yatak kapasiteleri daraltılmıştır. İşçileri muayene etmekle görevli olan Meslek Hastalıkları Hastanesi dışındaki doktorlar, çalışana “ Ne iş yapıyorsun” sorusunu dahi sormamakta, hastalıkları sadece genel yaygın hastalık anlayışıyla teşhis etmeye çalışmaktadır. Hastaneler, yıllardır pnömokonyoz olmasına rağmen, farklı akciğer hastalıklarıyla tedavi gören işçilerle doludur”*.²⁸⁵ Harrington kuramı şunu açıklar; Türkiye’de tahmini meslek hastalığı adedinin 36.000 sayısını bulduğu belirtilmekte²⁸⁶, TÜİK tarafından gerçekleştirilen araştırma ise 2006-2007 tarihleri arasında iş ile alakalı sağlık problemlerine maruz kalanların sayısı 914.000 olduğu belirlenmesine karşılık SGK tarafından 2008 tarihinde tam anlamı ile meslek hastalığı adedinin 539 olarak tespiti, meslek hastalıklarının bildiriminde büyük problemlerin ve aksaklıkların yaşandığını bize işaret etmektedir.²⁸⁷ Sabuncu'ya göre; *“ ...SGK istatistiklerinde meslek hastalığı sayıları da oldukça düşündürücüdür. Ülkemizde yılda yaklaşık 1000 civarında meslek hastalığı oluşmakta meslek hastalığına uğrayan bu insanların yaklaşık %30'u hayatını kaybetmektedir. Bu kadar yüksek düzeyde bir fatalite hızı, ancak ölümcül hastalıklarda (kanser gibi) görüleceğinden, ülkemizde; saptanan meslek hastalıklarının ölümcül hastalıklar*

²⁸⁴ Özdemir(2014),s.269-270.

²⁸⁵ Tuna(2005),s.104.

²⁸⁶ Özer(17),s.65.

²⁸⁷ Karadeniz (2012),s.47.

olduğu gibi tuhaf ve ürkütücü bir sonucu yaratmaktadır.”²⁸⁸ Sağlık raporunun işyeri hekimi unsuru ile bir bütün tutmak 6331 sayılı Kanunun en önemli gelişmelerinden biridir. Bunun aksine *Akyiğit*'e göre; “ ...tam donanımlı bir özel kamusal hastaneden veya tıp fakültelerine bağlı hastanelerden alınan raporları hiçe sayma, pek de isabetli gözükmez. Üstelik nu yüküm bağlamında işverenin ilgili çalışanı işe başlatmamasının hukuken ne sayılacağı ve sonuçları tartışmaya açıktır. Duruma göre iş sözleşmesinin geçersizliği veya imkansızlık nedeniyle geçersizliği yahut kanunen ve kendiliğinden sona ermiş mi sayılacağı duraksamalara ve tartışmalara gebe dir.”²⁸⁹ *Özdemir*'e göre ise de Türkiye’de 700-800 adede tekabül eden meslek hatalıklarının tespitinin gerçekleştirilmesinin temel sebebi, herhangi bir yerden alınan elverişsiz ve isabetsiz raporlar olup bu noktada çalışanın ifa edeceği işe uygunluğunu sağlama hususu göz arda edilmektedir. Çalışanın işe uygun olduğunu en doğru şekilde o işyerinin hekimi denetleyeceği bir gerçektir. Buna ek olarak çalışanın sağlık açısından ilerlemesini de işyeri hekimi düzgün bir şekilde değerlendirmeye alır ve takip eder. 6331 sayılı Kanunun ilgili maddesinin gerekçesine baktığımızda; “ ... *Sağlık gözetiminin yararlı olabilmesi için işyeri hekimi çalışanların günün önemli bir bölümünü geçirdikleri çalışma ortamının özelliklerini de iyi bilmelidir. Bu nedenle işe girerken, iş değişikliği ya da yeniden işe dönüşlerde sağlık muayenelerinin yapılması ve bu muayeneler neticesinde çalışanın yapacağı veya daha önce yaptığı işlerin sağlığına olumsuz etkileri konusunda çalışma ortamını iyi bilen işyeri hekimlerinin karar vermesine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.*” der. 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki dönemlerde sağlık ocağı şeklindeki yerlerden temin edilen işçinin çalışmasına engel olmadığını gösteren basit nitelikteki sağlık raporları yüzünden işverenlerin sağlık gözetimi yükümlülüğünü tam anlamı ile yerine getirememiştir.²⁹⁰ Yukarıda sürekli olarak belirttiğimiz gibi Türkiye’de meslek hastalığı sayılarının gerçekçi gözükmemesinin nedeni de budur. Bu tarihlerde Yargıtay tartışma yaratacak şekilde rapor temin etme adım ve süreçleri ile alakalı bir hiyerarşik düzen oluşturmaya gayret ederek çalışanları muhafaza etmiş, gidebilecek

²⁸⁸ Sabuncu(2005/5),s.114.

²⁸⁹ Akyiğit(2014),s.368.

²⁹⁰ Özdemir(2014),s.260-261.

daha vasıflı yerler mevcut iken, sağlık ocaklarından temin edilen raporları geçerli saymamıştır.²⁹¹

6331 Sayılı m.15'in devam fıkralarına baktığımızda; “ az tehlikeli sınıfta yer alan ve çalışan sayısı 10'dan az olan işyerlerinde çalışanlar sağlık raporlarını hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alabilecektir. İş bu düzenleme sağlık raporlarının işyeri hekimi ile bütünleşen kuralının istisnasını oluşturmaktadır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sağlık gözetimi yükümlülüğünden doğan maliyet ve iş bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işveren tarafından karşılanır, çalışana yansıtılamaz. Ayrıca çalışma ortamındaki çalışanın sağlık muayenesi yaptırdıktan sonra iş bu muayene neticelerine bağlı sağlık bilgileri gizli tutulması gerekir ki çalışanın özel hayatı ve itibarını muhafaza edilmesini gerçekleştirmek içindir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda yer alan yönetmeliklerde de, işyeri hekiminin sağlık gözetimi ile alakalı kurallara ve sağlık muayene periyodları ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. İş bu düzenlemeleri incelediğimizde genellikle sağlık muayenesi zamanı ve tekrarlanması gereken süreçler hususunda hekime takdir yetkisi verildiği anlaşılmaktadır. Örneğin Tozla Mücadele Yönetmeliğine göre²⁹², işyerinde iş ifa eden çalışanların sağlık gözetimi 20.07.2013 tarihli İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ekinde mevcut olan İşe Giriş/Periyodik Muayene Formu Örneği esas alınarak gerçekleştirilecektir. Söz konusu çalışanların sağlık gözetimi, risk değerlendirmesi, belirli periyodlarla gerçekleştirilen toz ölçüm neticeleri ve tozun türü esas alınarak işyeri hekimince tespit edilen periyodlarla tekrarlanır ve her çalışana ait sağlık kaydı oluşturulur. İlgili Yönetmeliğe göre işyeri hekimi, çalışanın etkilenme hadisesi bitmesinden sonra da yapılması lazım gelen sağlık değerlendirmesi ile ilgili bilgilendirme yapar ve sağlık gözetiminin devam edeceği müddeti tespit edebilir.

Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğinin²⁹³ m.13'e göre; gürültüden dolayı bir işitme kaybı durumunda erken

²⁹¹ Yargıtay 10. HD, E:2005/6980 E. , 2005/9656 K. , 03.10.2005(www.legalbank.net) Erişim Tarihi: 11.03.2020

²⁹² R.G.T. , 05.11.2013, S. 28812

²⁹³ R.G.T. , 28.07.2013, S. 28721

tanı yapılması ve çalışanların işitme yetilerini muhafaza etmek amacı ile; işveren; a) 6331 Sayılı Kanun 15.maddesinde belirtilen hallerde, b) çalışma ortamında gerçekleştirilen risk değerlendirme neticelerine göre lazım gelen hallerde, c) İşyeri hekimi tarafından tespit edilecek belirli ve düzenli aralıklarla çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Kimyasal Maddelerle Çalışanlarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin²⁹⁴ m.12'e göre ise de gerçekleştirilen risk değerlendirmesi neticesinde sağlık açısından risk ile karşı karşıya olduğu belirlenen çalışanlar uygun sağlık gözetimine tabi tutulacaktır. İlgili maddenin devamındaki düzenlemelerde, sağlık gözetimlerinin; belli bir hastalık veya sağlık açısından olumsuz bir etkilenmeye sebep olduğu bilinen tehlikeli kimyasal bir madde ile karşı karşıya kalma durumunda, çalışanların çalışma koşullarında hastalık veya etkilenme halinin oluşma ihtimalinin olduğu, çalışanlar üzerinde gerçekleştirilecek inceleme ile riskin geçerli kıldığı hallerde özellikle yapılır.

3.2.8. İşverenin İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

6331 Sayılı Kanun'un m.14'e göre işverenler, işyerinde oluşan bütün iş kazalarını ve meslek hastalıklarının kaydını tutmakla, gerekli incelemeleri yaparak ilgili raporları düzenlemekle yükümlüdürler.²⁹⁵ Buna ek olarak işyerinde vukuu bulan ancak ölüme veya yaralanmaya sebep olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanlarının zarara uğramasına yol açan ya da zarara uğratma potansiyeli olan hadiseleri inceleyerek ilgili raporları düzenlemekle yükümlüdürler. 6331 sayılı Kanununun iş bu kanun hükmü son derece uygun bir düzenleme olmuştur. Çünkü ülkemizde iş kazaları ilgili istatiksel veriler tam anlamı ile girişi yapılmamaktadır. İş kazası veya meslek hastalıklarının istatiksel verileri ve kazalara neden olan faktörlerin kaydının tutulması, risk değerlendirmesi adı altında yapılacak işlemler ve alınması lazım gelen önlemlerin belirlenmesi adına öne çıkan bir yükümlülüktür.²⁹⁶

İlgili Kanunun ilgili maddesinin 2.fıkrasına göre işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir. İş bu ibareye bakıldığında iş kazasının yaşandığı gün ile tatil günleri bu sürenin hesaplanmasında dahil olmaz. Buna ek olarak işveren meslek hastalıklarını da sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirim yapıldığı

²⁹⁴ R.G.T. , 12.08.2013, S. 28733

²⁹⁵ Baştaş(2013),s.181.

²⁹⁶ Yılmaz(2013),s.15.

tarihten itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir. İşverene söz konusu madde ile getirilen bildirim yükümlülüğünün sebebi, kazaya maruz kalan sigortalının veya iş bu kazaya maruz kalan kişinin ölmesi neticesinde diğer hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanmak adına iş bu hadiseden ilgili Kurumun bilgilendirilip haberdar etmenin gerekliliği ve ilaveten ilgili Kurumun bu vücut bulan hadiseyi iş kazası sayıp saymayacağına netleştirilme sürecini hızlandırmaktır.²⁹⁷ Ayrıca iş kazasının vaktinde bildirilmesinin hukuki ,idari ve cezai açıdan soruşturulma işlemleri açısından da önem taşımaktadır. Oluşan iş kazasının ilgili yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine anında bildirilmesi de lazımdır.

İlgili Kanunun ilgili maddesinin 3.ve 4.fıkrasına göre, işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakıaları, 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 vakıaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir.

İşverenin iş bu bildirim yükümlülüğünün konusu olan iş kazası ve meslek hastalığının belirlenmesinde ilgili Kanunun tanımlar başlıklı hükmü esas alınacaktır. İlgili hükme göre iş kazası, işyerinde veya işin ifası sırasında vukuu bulan, ölüme neden olan veya kişiyi fiziksel veya ruhsal olarak özre uğratan hadisedir. Anlaşılacağı üzere çalışanın fiziksel veya ruhsal açıdan zarar görmediği, sırf iş makinelerinde veya iş ekipman ve donanımlarında zarara yol açan bir kaza, iş kazası olarak sayılmayacak ve bildirimde de konu olmayacaktır. Yine ilgili Kanun meslek hatalığını, mesleki risklerle karşı karşıya kalma neticesinde vukuu bulan hastalık şeklinde tanımlanmıştır.

6331 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yukarıdaki açıkladığımız ilgili kavramların tanımlamaları arasında farklılıklar yer almaktadır. 5510 sayılı Kanunda iş kazası kavramına 13.madde de yer verilmiş olmakla beraber iş bu kavramın tanımından ziyade ilgili kavramın özellikleri ve şartlarından bahsedilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 13.maddesine göre iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu esnada vukuu bulan kaza şeklinde öncelikli olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak işveren tarafından yürütülmekte olan iş

²⁹⁷ Demircioğlu(2014),s.257.

sebebiyle ya da sigortalının iş ifa etmek üzere işyeri dışında başka bir yere nakledilmesi sebebi ile asıl işini ifa etmeksizin geçen süre zarfında karşı karşıya kalacağı kazayı da ifade etmektedir. İlgili Kanun emziren kadın sigortalının da iş mevzuatına göre bakmakla yükümlü olduğu çocuğunu emzirmek için ayrılan zaman diliminde maruz kaldığı kazayı da iş kazası olarak tanımlar. Buna ilaveten sigortalının, işveren tarafından sağlanan bir taşıt ile işin ifa edildiği yere gidiş geliş esnasında vukuu bulan kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Anlaşılabacağı üzere 6331 sayılı Kanunda yer alan iş kazası kavramı 5510 sayılı Kanunda mevcut olan iş kazası kavramına göre daha dar kapsamlı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kaleme alınan düzenlemeler ile bildirim sadece tek yetkili kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmasından ötürü bu husus bildirim açısından problem yaratacağı öğretilmişir. *Canikoğlu*'na göre, *bildirim 5510 sayılı Kanunda yer alan tanım esas alınarak yapılması yerinde olacaktır.*" Çünkü tam tersi durumda işverenler 5510 sayılı Kanunda mevcut olan bildirim yapılmaması halinde karşı karşıya kalacak yaptırımlara maruz kalacaklardır.²⁹⁸

5510 sayılı Kanunda ise meslek hastalığı sigortalının çalıştığı veya ifa ettiği işin vasfından ötürü tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütümü koşulları yüzünden maruz kaldığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik durumunu ifade eder. 6331 sayılı Kanunda ise meslek hastalığı, mesleki risklerle karşı karşıya kalma neticesinde vukuu bulan hastalık şeklinde tanımlanmıştır. Öğretilmişir, 5510 sayılı Kanunda yer alan meslek hastalığı tanımının esas alınmasının uygun olacağı belirtilmektedir. Çünkü meslek hastalıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edecekleri kuralından hareketle iş bu anlayışı benimsemişlerdir.²⁹⁹

3.2.9. İşverenin Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım Yapma ve Tahliye Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun m.11/1-a'ya göre işveren; çalışma ortamını, işyerinde kullanılan maddeleri, iş ekipman ve donamlarını ve çevre koşullarını göz önüne alarak vukuu bulabilecek acil durumları evvelden değerlendirerek, çalışanları ve iş ortamını mümkün ve olası acil durumları tespit etmelidir. İş bu tespitten sonra da

²⁹⁸ Canikoğlu(2012),s.64-65.

²⁹⁹ Canikoğlu(2012),s.65.

meydana gelebilecek olumsuz etkileri engelleyici ve sınırlayıcı önlemleri almakla yükümlüdür. Buna ek olarak ilgili maddenin ilgili fıkrasının devamında; iş bu olumsuz etkilerden korunmak amacı ile lazım gelen ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalı ve acil durum planları oluşturması gerektiği belirtilmektedir.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m.5/d-e'ye göre ise; acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışanı görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar. İşveren özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.³⁰⁰ Aynı hususlar 6331 sayılı Kanunun m.11/1'in devamı hükümlerinde de bahsedilmiştir.

6331 sayılı Kanun m.12'e göre; Ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin vukuu bulması halinde işveren; çalışanların iş ifalarını keserek anında çalışma yerlerinden uzaklaşarak güvenli bir ortama gidebilmeleri hususundaki lazım gelen düzenlemeleri evvelden yapmak ve iş bu hususta çalışanlara gerekli talimatları vermekle mükelleftir. Yukarıda bahsedilen vasıftaki tehlikenin devam etmesi durumunda gerekli donanıma ve özel olarak görevlendirilenler dışında, herhangi bir zorunluluk mevcut olmadığı müddetçe, çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

İlgili Kanunun ilgili maddesinin 2.fıkrasına göre; işverenler, çalışanların kendilerinin veya diğer çalışanların güvenliği bakımından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kaldıkları ve amirlere anında haber veremedikleri hallerde; istenmeyen neticelerin önüne geçmek için, bilgileri ve eldeki teknik donanımları dâhilinde müdahale edebilmelerine imkan sağlamalıdır. Çalışanlar böyle bir durumda gerçekleştirdikleri müdahaleden ötürü, herhangi bir ihmâl veya dikkatsiz davranışları olmadığı müddetçe sorumlu tutulamazlar.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m.10/4-6'a göre işyerlerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için önlemler alınır. Buna ek olarak acil durum müdahale ve tahliye

³⁰⁰ R.G.T. , 18.06.2013, S. 28681

yöntemleri oluşturulurken çalışanlar dışında müşteri, ziyaretçi gibi işyerinde mevcut olması olası diğer kişiler de göz önünde bulundurulur.

İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m.17'e göre ise de aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması halinde, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı işverenler tarafından beraberce hazırlanır. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin işyerlerince hazırlanan acil durum planlarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m.18' de ise alt işveren ilişkisine de verilmiştir. İlgili maddeye göre ise de; *“bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde acil durum planlarının hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenler sorumludur.”* biçiminde düzenleme altına alınmıştır.

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

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında alınması gereken tedbirleri tespit etmek, uygulamaya koymak, iş bu uygulamayı denetlemek, çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmek hedefi ile işyeri örgütlenmelerinin meydana getirilmesi lazımdır. Söz konusu örgütlenmeler iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının maddi yönünü oluşturmaktadır. Çalışma ortamında meydana getirilecek iş bu örgütlenmeler bütün işverenler açısından bir yükümlülük arz etmemekte olup işyerindeki çalışan ve iş güvenliği profesyonellerinin çalışma müddetleri esas alınmaktadır.

3.2.10.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereğince iş sağlığı ve güvenliği alanında tedbirleri alma yükümlülüğünün yanı sıra iş bu alanda ilgili mevzuatta kaleme alınan hükümlerin uygulamaya geçirmek adına işyerinde bir organizasyon oluşturma yükümlülüğü de mevcuttur.³⁰¹ İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında

³⁰¹ Güven ve Aydın(2013),s.148.

örgütlenme hususunda mahiyeti açısından en önemli birim iş sağlığı ve güvenliği kuruludur diyebiliriz.³⁰²

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları için çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı istek ve tavsiyelerini doğrudan işverene belirtebildikleri bir platform merkezi diyebiliriz.³⁰³ Kurullar işyerindeki iş ifa eden çalışanların söz konusu işyerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılması bakımından son derece önemi ortaya çıkan kavramlar olmakla beraber, söz konusu kurullar işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği seviyesini tespit etmede tek başına yeterli değildir. Söz konusu kurullar işyerindeki mevcut olan iş sağlığı ve güvenliği eylemleri ve iş sağlığı ve güvenliği politikalara bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmekte ve etkilenmektedir. Kısacası iş sağlığı ve güvenliği projelerine arka çıkan, bütçe sağlayan, risk değerlendirmelerini gerçekleştiren, iş sağlığı ve güvenliği birimi kuran, bilimsel kurallar kapsamında tedbirler alan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının da daha etkili bir rol oynayacağı ve fayda sağlayacağı hakikatine yapılan araştırmalar neticesinde ulaşılmıştır.³⁰⁴

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü tüm işyerlerini kapsamamaktadır. Belirli koşulları taşıyan işyerleri açısından iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunur.³⁰⁵ İşyerlerinde söz konusu kurulları kurulmasındaki fayda şudur; iş sağlığı ve güvenliği alanında tedbirlerin alınması ve iş bu tedbirlerin denetimi ile işyerinde iş ifa eden çalışanların veriminin artması ve bundan ötürü de toplumsal refaha ulaşma adına önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁰⁶

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü konusunda 6331 sayılı Kanun dışında uygulamada yardımcı olmak adına İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği³⁰⁷ oluşturulmuş ve yürürlüğe girmiştir. İş bu Yönetmelik iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalışmalar gerçekleştirmek üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde oluşturulacağı ve söz konusu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma yöntem ve usulleri ile birden fazla kurul bulunması

³⁰² Ekmekçi(2005),s.65.

³⁰³ Baloğlu(2013),s.116.

³⁰⁴ Yılmaz(2009)s.301-302.

³⁰⁵ Centel(2013),s.13.

³⁰⁶ Ayhan(2003),s.11.

³⁰⁷ R.G.T. , 18.01.2013, S. 28532.

halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği hedefi ile yapılacak iş ve eylemleri tespit etme gibi hususları düzenleyerek iş bu alanda yardımcı bir hukuk kaynağıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği m.4/1'e göre; işveren, elli ve daha fazla çalışanın yer aldığı ve altı aydan fazla devam eden sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlüdür. Aynı husus 6331 sayılı Kanunun 22.maddesinde de düzenlenmiştir. Yine ilgili Kanunun ilgili maddesinin devamında işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan kurul kararlarını uygulaması gerektiği belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 80.maddesinde ise işverenlerin, sanayiden sayılan, en az 50 işçinin çalıştığı ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturmakla mükellef olduğu düzenlenmişti. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile iş bu Kanunda "sanayiden sayılan işler" ibaresi çıkarılarak kapsam genişletilmiş olmuştur. Çünkü iş bu yeni düzenleme ile sırf sını sayılan işyerleri değil, sanayi işyerleri dışındaki hizmet sektörü tarzı işyerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması mevzu bahis olacaktır.³⁰⁸

Bu konu ile alakalı olarak şunu belirtmek isteriz ki; işverenin işyerinde sürekli olarak elliden az çalışanı bulunmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmuş ise kurulun verdiği kararlara iş bu işveren uymakla yükümlü olacak mıdır? Ya da işveren tarafından hiçbir yasal yükümlülüğü olmamasına rağmen meydana getirdiği iş bu kurulu tek taraflı iradesi ile ortadan kaldırma yetkisi var mıdır? Mevzuatta bu hususla alakalı olarak bir düzenleme yer almamaktadır. İşverenin kanuni bir yükümlülüğü olmamasına rağmen meydana getirdiği iş bu kurulun kendisine tanıdığı kanuni yetkilerine haiz olduğu gerçektir. Ancak işverenin söz konusu kurulu tek taraflı irade beyanı ile ortadan kaldırıp kaldıramayacağı hususu öğreti de tartışmalıdır. Bu noktada düşünülmesi gereken şey, bir işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunmadığı halde işyerinde iş bu kurulu oluşturması durumunda bu eylemin bir işyeri uygulaması olarak anlaşılması gerekip gerekmediği noktasında kendini göstermektedir. Bu eylemin bir

³⁰⁸ Centel(2013),s.14.

işyeri uygulaması olarak varsayılması halinde işveren tek taraflı irade beyanı ile söz konusu kurulu oradan kaldırması mevzu bahis olamayacaktır.³⁰⁹

4857 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin çırak ve stajyerlere de uygulanacağını düzenleme altına sokmuş ise de ilgili Kanununun 81.maddesinde geçen ibareden, iş sağlığı ve güvenliği kurulu için aranan şart olan 50 ve üstü çalışan sayısının tespitinde sırf işçilerin göz önünde tutulduğu sonucu çıkmaktaydı.

6331 sayılı Kanun m.22'e göre; Altı aydan uzun süren asıl işveren- alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu hallerde; asıl işveren alt işverenin çalışan sayılarına bağlı olarak ayrı ayrı kurul oluşturmaları veya kurul oluşturması zorunlu olmayan asıl işveren/alt işverenin, diğer alt işveren/asıl işverenin oluşturduğu kurulda alınan kararların uygulanması hususunda işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci ya da birlikte kurul meydana getirmeleri düzenlenmiştir. Buna ilaveten yukarıda bahsettiğimiz gibi asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise iş bu kurul kararlarının uygulanması ve söz konusu kurul faaliyetlerinin yürütülmesi hususunda koordinasyon ve işbirliğinin asıl işveren tarafından gerçekleştirilecektir. 6331 sayılı Kanunda alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu hallerde kurul kurma yükümlülüğünü ayrıntılı biçimde ele almıştır.³¹⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği m.4/2-ç ve 6331 sayılı Kanununun m.22/2-ç'ye göre kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren ve asıl işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise; koordinasyonun asıl işveren tarafından yapılması koşulu ile asıl işveren ve alt işveren birlikte bir kurul oluşturmalarıdır. 6331 sayılı Kanununun m.22 de düzenlenen alt işverenlik ilişkisi ile alakalı düzenlemenin gerekçesine bakıldığında; ülkemizde vukuu bulan iş kazalarının büyük çoğunluğu işyerinde çalışan sayısı 50'den fazla olmasına rağmen işin alt işverenlere devredilmiş olması sebebi ile asıl işveren-alt işverenin her birinin çalışan sayısı bilinci olarak elliden az tutularak söz konusu kurul oluşturulmamaktadır. Yukarıda bahsettiğimiz gibi iş kazalarının büyük çoğunluğu iş bu işyerlerinde gerçekleşmesinden ötürü söz konusu işyerlerinde bulunan asıl işveren ve alt işverene birlikte kurul oluşturma yükümlülüğü getirilmesi ile denetim mekanizması oluşturulmuştur.

³⁰⁹ Demircioğlu ve Kaplan(2013),s.9.

³¹⁰ Kılıç ve Bülbül(2013),s.17.

6331 sayılı Kanun m.22/3'e göre aynı çalışma alanında birden çok işverenin mevcut olması ve iş bu işverenler tarafından birden fazla kurulun oluşturulması durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etki edebilecek kurul kararları ile ilgili olarak diğer işverenleri bilgilendirmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği m.6'ya göre İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu aşağıda gösterilen kişilerden ibarettir:

- 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.

Şu hususta altını çizmek gerekir ki; iş sağlığı ve güvenliği kurulunda yer alan bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mevzu bahis olamaz. Örneğin Sosyal İşler Yöneticisi aynı zamanda işveren vekilidir. Bu şekilde iki sığata sahip olan bireyin hem işveren vekili hem de sosyal işleri yürütmekle görevli birey sıfatı ile iş bu kurulda yer alması mevzu bahis olmayıp, söz konusu kurula katılacak işveren vekilinin ayrıca tespit edilmesi lazımdır.³¹¹

Çalışanlardan ibaret olan kurul üyelerinin iş bu kurulda üye vasfına sahip olmalarından ötürü görevlerini ifa ederken, işveren ile menfaatleri ters düşüp iş sözleşmeleri fesih edilebilme tehlikesi ile karşı karşıya kalma ihtimalleri mevcuttur. Bundan ötürü öğretisi de bu koşullardaki üyelerin özel olarak iş güvencesinden faydalanması gerektiği savunulmaktadır. Akın'a göre; "...kurul üyelerinin kıdem sürelerinin 6 aydan az süreye tekabül etmesi, belirli süreli sözleşme ile işverene bağlı çalışıyor olması durumunda, iş güvencesi kapsamında olmayabilirler. Sonuç olarak

³¹¹ Özdemir(2014),s.318.

genel iş güvencesi düzenlemeleri kurul üyelerinin görevlerini ifa ederken panik duymalarını engelleyici nitelikte olmayabilir. Bundan ötürü, *iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliğinin arttırabilmesi için, özel bir düzenleme ile kurul üyelerine iş güvencesi sağlanması yararlı olacaktır*³¹²

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekilidir. Kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı şekilde çalışma zorunluluğu mevcut olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteri; İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişidir.

Kurullar ayda en az bir kere toplanmak zorundadır ama kurul, söz konusu kurulun yer aldığı işyerinin tehlike sınıfına göre tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise de üç ay olarak kararlaştırılması mümkündür. Kurul toplantılarının gündemi, yeri, zamanı toplantıdan en az kırk sekiz saat öncesinde kurul üyelerine bildirilmelidir. Gündem, problemlerin ve yer alıyorsa iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı projelerin taşıdıkları önem mahiyetine göre sıraya alınır. Kurulda yer alan üyeler önceden belirlenen gündem konularında değişiklik talep edebilirler. İş bu talep kurul tarafında uygun görülürse yerine getirilir. Ölüm neticeli veya ağır iş kazası durumları veya özel bir önlem lazım gelen durumlarda kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilme hakkı vardır. Bu husustaki isteklerin kurul başkanına veya kurul sekreterine yönelik yapılması gerekir. Gerçekleştirilecek kurul toplantılarının çalışanların günlük çalışma saatleri içerisinde yapılması kuraldır ve kurul toplantılarında harcanan süreler günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

Kurul, üye tamsayısının salt çoğunluğu ile ayda bir işveren ya da işveren vekilinin başkanlığında toplanır. Toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alınır. Üyeler çekimser oy kullanamaz. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu durumu belirleyecektir. Alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. İş bu tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imza altına alınır. İmzalanmış tutanakta yer alan kararlar hiçbir işlem gerekmez işverene bildirilmiş varsayılr. Toplantıda alınan kararlardan ötürü yapılacaklar bakımından ilgili herkese duyuru yapılır. Buna ek olarak işyerindeki çalışanların öğrenmesi bakımından yararlı olacağı düşünülen konular iş bu işyerinde ilan edilir. Kurul tarafından ilan edilen kararlar

³¹² Akın(2005),s.9.

işyerinde yer alan işverenleri ve çalışanları bağlar.³¹³ Ayrıca işveren tarafından kurul tarafından alınan kararları uygulamakla mükelleftir. Ancak iş bu kurul kararları içerisinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı olan kararları uygulamayabilir.³¹⁴ Kurulun işveren tarafından kurulmaması, kurulma işlemi gerçekleştirilip de ayda bir toplantı yapmaması, toplantı yapıp da karar defterini imza altına almaması veya tutanak tutulmaması durumunda kendisine idari para cezası yaptırımını uygulanacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği m.7'e göre ise de işveren sırf iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla mükellef olmayıp lazım gelen eğitimleri aldirmekle da yükümlüdür. Yani iş bu kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili eğitim verilmesini sağlamakla işveren yükümlüdür.

İlgili Yönetmeliğin m.8 de ilgili Kurulun görev ve yetkileri düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre;

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 kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin

³¹³ Demir(2014),s.211-212.

³¹⁴ Centel(2013),s.20.

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.” der.

6331 sayılı Kanunun m.22/1’ de işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı olmayan kararları uygulama yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi kaleme alınmıştır.³¹⁵ Söz konusu düzenleme incelendiğinde iş bu kurulların danışma kurulu olmayıp yaptırım gücüne sahip olması ile kararları bağlayıcı vasıfta olan kurullardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliğinin m.12’ de sadece işverenleri değil, çalışanları da sağlık ve güvenliğin muhafaza edilmesi ve geliştirilmesi amacı ile iş sağlığı ve güvenliği kurulları tarafından oluşturulan kurullar, yasaklar ve alınan karar ve önlemlere uymak, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önlemlerin belirlenmesi, uygulamaya konulması ve alınan iş bu tedbirlere riayet edilmesi açısından kurullarla işbirliği yapmak, kurullar tarafından

³¹⁵ Karakaş(2007),s.43.

alınan kararlar veya uygulamada karşı karşıya kaldıkları zorluklar ile ilgili çalışan temsilcileri vasıtası ile kurula bilgi vermek yükümlülüğü getirilmiştir.

İşverene ait olan iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü' nün iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında düzenlenmesi ile alakalı olarak eleştirilere göz attığımızda ise; işyerinde çalışan sayısının elliden az olduğu ve alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda asıl işverene alt işveren ile birlikte kurul oluşturma yükümlülüğünün getirilmesi ile bir kontrol mekanizması kurulmuş ayrıca, kurul oluşturma zorunluluğu bulunmayan işverenin diğer işverenin kurduğu kurula temsilcisi göndermesi ile işverenler arasında koordinasyonun sağlanması özellikle birçok iş kazasının neredeyse alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu işyerlerinde yaşanmasından ötürü son derece yerinde bir düzenleme olduğu belirtilmektedir.³¹⁶ Oysa işveren tarafından diğer işverenin oluşturduğu kurula gönderdiği temsilcinin haiz olduğu bu yetkisinin ne olduğu, kurulun içerisinde yer alan diğer üyeler ile eşit söz hakkı mevcut olup olmadığı net değildir. Buna ilaveten aynı çalışma alanında birden çok işverenin mevcut olması ve iş bu işverenler tarafından birden fazla kurulun oluşturulması durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etki edebilecek kurul kararları ile ilgili olarak diğer işverenleri bilgilendirmelidir ibaresi uygulama da gerçekleşmesi zordur. Çünkü işverenler başka bir işverenin güvenlik ile alakalı kurul kararlarından ötürü kendi işlerinin yürütüm hızını ve çalışma planının aksayıp yavaşlamasını kabul etmeyecektir.³¹⁷ Buna ilaveten işyerinde altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkileri açısından kurul oluşturma zorunluluğu getirilmiş iken altı aydan kısa süren asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş bu zorunluluğun mevcut olmamasını yerinde görmeyen düşüncelerde öğretilmiş belirtilmiştir.³¹⁸ Bunun aksine *Centel*'e göre ise de alt işverenin kendine has bir işveren sıfatını taşıması ve ilgili Kanun incelendiğinde altı aydan az süren alt işveren-asıl işveren ilişkisinde kurul oluşturma yükümlülüğünün mevcut olmaması ona göre normal bir durumdur. Mevzuatta düzenlenen ayırımın ilgili yasanın kendi içinde mantıklı ve uyumlu olduğunu belirtmiştir.³¹⁹

³¹⁶ Kılış(2013),s.31.

³¹⁷ Gerek(2012),s.18.

³¹⁸ Ertürk(2012),s.23.

³¹⁹ Centel(2013),s.14.

3.2.10.2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği³²⁰ m.5/1'e göre işveren, işyerinde alınması lazım gelen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tespit edilmesi ve uygulamaya konulmasının gözlemlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçme, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile muhafaza edici sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi hedefiyle; çalışanları arasında ilgili yönetmeliklerde açıklanan vasıflara sahip bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla sayıda çalışanı mevcut olan çok tehlikeli sınıf kapsamında bulunan işyeri işverenleri ek olarak diğer sağlık personeli görevlendirir. İşveren gerekli nitelikleri taşıması durumunda tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak iş bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Buna ilaveten işveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personeli mevcut olmaması durumunda yukarıda sayılan yükümlülüklerin bütününe veya bir kaçını Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden(OSGB) hizmet satın alma şeklinde yerine getirebilirler. Aynı hususlar 6331 sayılı Kanun m.6'da da düzenlenmiştir.

Söz konusu 6331 sayılı Kanunun m.6'sı işverene öncelikli olarak lazım gelen ve uygun vasıfları taşıyan çalışan bulunması durumunda iş bu çalışanlar arasında görevlendirme yapacaktır. İş bu görevlendirmeyi gerçekleştirirken çalışanların ifa ettiği işin niteliği ve işyerinin tehlike sınıfını esas alarak bir veya birden fazla görevlendirme yapılması da mümkündür.

Yukarıda belirttiğimiz gibi ilgili Kanunun ilgili maddesine göre işveren belirli vasıflara ve gerekli belgeye sahip olması durumunda tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak, ilgili maddede sayılan hizmetlerin yerine getirilmesini kendisi üstlenebileceği; belirli 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 yürütebileceği düzenleme altına alınmıştır.

³²⁰ R.G.T. , 29.12.2012, S. 28532. , İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Değişiklik, R.G.T. 18.12.2014, S. 29209

6331 sayılı Kanun m.6 hükmüne göre işverene ilk olarak çalışanları arasında görevlendirme yapma zorunluluğu getirilmiştir. İş bu hükmün hem çalışana hem de işverene problem yaratacağı aşikardır. Çünkü çalışanın iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olarak görevini ifa etmesi, söz konusu çalışana büyük çapta sorumluluk ve yükümlülükler getireceği için çalışanın onayının alınması lazımdır.³²¹ İşveren bakımından ise işyerinde başka bir alanda görevlendirilmiş ve de eğitilmiş olan çalışanın, iş güvenliği veya işyeri hekimi olarak görevlendirilmesi halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.14/8'de kaleme alınan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalışmalarını yürüttüğü süre zarfında başka görev verilemeyeceği ibaresi gereği iş bu görevlendirmeyi işverenin istemeyeceği de ortadadır.

İşyerinde çalışan ve görevlendirilen çalışan ile işveren arasında akdedilecek sözleşme hükümlerine ilişkin düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.14/3-b' de yer almakta olup şu şekildedir; *"İşyerinde mevcut çalışan bireyler arasından görevlendirme yapılması halinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı buna ilaveten başka sağlık personeli ile İSG-KATİP sisteminde yer alan örneğe uygun sözleşme veya görevlendirme belgesi düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşmenin bir nüshası işveren tarafından, biri sözleşme veya görevlendirme yapılan kişiler tarafından saklanır."* Buna ek olarak işyerinde iş ifa eden ve görevlendirilmiş olan çalışanın fesih veya başka nedenlerle görevinden ayrılması halinde yapılması gerekenler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.14/9'da kaleme alınmış olup buna göre işveren tarafından beş iş günü içerisinde bu durumun İSG Genel Müdürlüğüne İSG-KATİP üzerinden bildirilme yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı zaman da ilgili yönetmeliğin m.14/10'da otuz gün içerisinde yeni görevlendirme yapılması yükümlülüğü getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 81.maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hizmetlerin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden alınabileceği düzenlenmişti. 6331 sayılı Kanunda ise bu husus yine aynı şekilde kaleme alınarak düzenleme altına alınmasının yanında ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.4/1-h ile iş bu hizmetin alternatif seçenek olarak toplum sağlığı

³²¹ Özdemir(2014),s.150.

merkezi birimlerinden de alınabileceği düzenleme altına alınmıştır. İlgili yönetmeliğin ilgili maddesinde toplum sağlığı merkezi biriminin tanımı yapılmış olup şu şekildedir; “Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi, ifade eder” der.

İşveren ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi arasında meydana getirilen hizmet ilişkisi ile alakalı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.14/3-a’da detaylı açıklamalar mevcut olup şu şekildedir; “OSGB ile işveren arasında İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun sözleşme düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşme nüshalarından biri işveren tarafından, biri OSGB tarafından saklanır. OSGB, sözleşme yaptığı işyerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini, bu konuda ayrıca bilgilendirir.”

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak ortak sağlık ve güvenlik birimi sözleşme akdedilen işyerinde görevlendireceği ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli ile kendisi arasında da sözleşme akdetmelidir. İlgili birimce istihdam edilen kişilerle alakalı iş bu görevlendirme sözleşmeleri de, İSG-KATİP aracılığı ile beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilmesi gerekir.³²²

İşveren ile dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti satın aldığı OSGB arasında akdedilen sözleşmenin niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre iş bu sözleşmenin bir hizmet alım sözleşmesi olduğu³²³ Akın’a göre ise de işveren ile OSGB arasındaki akdedilen sözleşmenin konusu devamlılık arz eden bir iş olduğundan bir eser sözleşmesi olarak vasıflandırmak mümkün olmamakla beraber iş bu sözleşmenin nitelik açısından kendine özgü sözleşmeler kategorisine girdiği³²⁴ bir diğer görüş ise işveren ile OSGB arasındaki ilişkinin, iş hukuku açısından bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi niteliği taşıyabileceği yönündedir. İş bu görüşün doğma nedeni ise yasada, alt işverenlik sözleşmesinde mevcut olan şartlar ile iş bu sözleşme şartlarının uygunluğundan ötürüdür. Alt işveren ilişkisinin mevcut olabilmesi için işverenden alınan işin niteliği açısından iş güvenliği uzmanlık gerektirmesi ve alt işverenin, işçilerini iş bu sözleşmede belirtilen işi ifa etmeye özgülenmiş olması

³²² Eser(2016),s.103.

³²³ Demircioğlu(2013),s.110-111.

³²⁴ Akın (2013).s.155-156.

gerekir. İşveren ile OSGB arasında akdedilen sözleşmenin söz konusu yükümlülüklerden ötürü hazırlanması nedeni ile alt işverenlik kavramının doğduğu düşünülebilir. İş bu ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğunu kabul edersek eğer OSGB ile işveren arasında müteselsil sorumluluk olacağını da kabul etmek gerekecektir.³²⁵

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.5/5 ve 6331 sayılı Kanun m.6/1-b'ye göre işverenler; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmesi amacı ile görevlendirdiği personelin etkili bir biçimde çalışması için lazım gelen bütün imkânları sağlayarak, görevlerini ifa etmeleri için lazım gelen araç, gereç, yer ve zaman gibi bütün gerekenleri yerine getirmek ve bu hususta planlama ve koordine yapmakla mükelleftir. Buna ilaveten ilgili Kanunun ilgili fıkrasının devamında; işveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini ifa etmek amacı ile görevlendirdiği kişiler veya dışardan hizmet aldığı kuruluşlar arasındaki koordine ve işbirliğini sağlamakla mükelleftir.

6331 sayılı Kanunun m.6/1-ç'ye göre işverenler, görevlendirdikleri kişi veya dışardan hizmet aldığı kurum ve kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı olmayan ve tarafına yazılı biçimde bildirilen önlemleri yerine getirmekle mükelleftir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.6/1-a'ya göre; işverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmesi amacı işyeri içinden görevlendireceği veya dışarıdan hizmet satın alma yolu ile alacakları personeller olan işyeri hekimlerini, işyeri güvenliği uzmanlarını ve diğer sağlık personelini görevlendirmeden evvel, bu hususlarda çalışan temsilcilerinin görüşlerini de almalıdırlar. Yine ilgili Yönetmeliğin m.6/1-b'e göre; işverenler, görevlendirdiği veya dışarıdan hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görev yapan yukarıda bahsettiğimiz iş bu kişilerin mesai saatleri, görev ve yetkileri ve yükümlülükleri ile alakalı olarak çalışanlarını ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmekle yükümlüdür. İlgili yönetmeliğin m.6/1-c ve ilgili Kanunun m.6/1-d'ye göre; işverenler çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkilediği bilinen ya da etkilemesi mümkün olan konular ile ilgili olarak başka işyerlerinden iş ifa etmek

³²⁵ Çelik, Canikoğlu ve Canbolat(2014),s.60.

üzere gelen çalışanları ve iş bu çalışanların işverenlerini, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'yi bilgilendirmek zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.7'e göre işverenler; işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ile alakalı bütün kayıtlar ve çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl müddetince bireysel sağlık dosyalarında saklamakla yükümlüdür. Yine ilgili Yönetmeliğin ilgili maddesinin ikinci fıkrasına göre bir işverene bağlı iş ifa eden çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, yeni işveren eski işverenden söz konusu çalışanın kişisel dosyalarını yazılı olarak talep etme hakkı mevcuttur ve eski işveren de bir ay içinde iş bu dosyaların bir örneğini onaylı olarak yeni işverene göndermekle mükelleftir. Bu sayede çalışanın sağlık halinin uzun müddet takibi yapılabildiği için çalışanın olası iş kazalarına karşı durumu tespit edilmiş olur ve de çalışanın işyerinde kendisine uygulanacak tedbirler dizisi ortaya çıkmış olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.5/3'e göre işveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi lazım gelen hallerde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. İş sağlığı ve güvenliği birimi 6331 sayılı Kanunun m.3/1-i de tanımlaması yapılmış olup şu şekildedir; *“işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim”* olarak ifade edilmiştir.

İlgili yönetmeliğin m.10/1'e göre İSGB; en az bir işyeri hekimi ile işyerinin kapsamına girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. İş bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir ancak yukarıda da bahsettiğimiz gibi işyerinde tam süreli biçiminde işyeri hekimi görevlendirilmesi halinde, diğer sağlık personellerini görevlendirme yükümlülüğü varlığını kaybeder.

Yine ilgili Yönetmeliğin m.11/2' e göre; tam süreli biçimde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi lazım gelmeyen durumlarda işveren, görevlendirdiği personel veya ortak sağlık ve güvenlik biriminin görevlerini ifa etmeleri hedefi ile asgari şekilde şu koşulları sağlar; İşveren elli veya daha fazla çalışanın olduğu işyerlerinde; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli için sekiz metrekareden az olmamak üzere iki oda tahsis etmelidir ve

işyerinde vukuu bulabilecek acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimlerine ulaştırılmasını gerçekleştirme amacı ile mevcut bir araç bulundurmakla yükümlüdür. İşveren elliden az çalışanı olduğu işyerlerinde ise; işyeri hekimi, işyeri güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesini gerçekleştirme adına çalışma müddetince kullanılmak üzere uygun bir yer tedarik etmelidir.

Birden fazla işyerinin mevcut olduğu yerlerde ve elliden az çalışanı bulunan işverenler, İSG hizmetlerinin yürütümü için, koordinasyon işlevi yönetim tarafından sağlanmak üzere ortak olarak kullanabilecekleri uygun bir yer meydana getirebilirler. Söz konusu yerde hizmet sunulacak kişi sayısı elliden az ise ilgili Yönetmeliğin m.11/3' de yer alan şartlar, elliden çok ise yine ilgili Yönetmeliğin m.11/2'de mevcut olan şartlar esas alınacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik³²⁶ 01.01.2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş bu yönetmeliğin önemi ise İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere 10'dan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine sağlanacak desteğin belirlenmesi adına kendini göstermektedir.

İlgili Yönetmeliğin m.4/2' ye göre “*destekten yararlanacak işyerlerinin tespitinde,*

a) *Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır.*

b) *İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir.*

c) *İşyerinde çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir.*

³²⁶ R.G.T. , 24.12.2013, S. 28861

ç) Her bir ayda Kuruma verilmiş asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşülür.

d) Ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar da sigortalı sayısına dahil edilir.

e) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

İşyerinin, İSG-KATİP'e³²⁷ kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması şarttır.”

6331 sayılı Kanunun m.7/2'e göre; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması; destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önüne alınarak; SGK tarafından ödenecek İSG hizmet bedellerinin tespiti, ödenecek kısmı ve ödeme şekli; destekten yararlanacak işyerlerinin taşınması gereken koşullar ve İSG hizmeti verecek kuruluşların özelliklerine ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının da görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenmiştir.

İlgili Kanunun ilgili maddesinin 3.fikrasına göre ise de; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin Bakanlıkça desteklenmesinin gerçekleştirilebilmesi için, Bakanlık; Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve diğer ilgili meslek kuruluşları ile işbirliği içinde olabilirler.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.8/1'e göre; çalışanlar, işyerinde tehlikeli bir durumun mevcudiyeti durumunda, kendilerinin sağlık ve güvenliklerinin tehlikede olduğunu düşündüklerinde, İSG kuruluna, işyerinde kurul mevcut değilse doğrudan işverenden durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını talep etme hakkına haizdir.

³²⁷ İSG Katip, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması ve takip edilmesini sağlayan bir yazılım projesidir. İSG ile ilgili kurumlar ve Mernis sisteminin birbiri ile eş zamanlı çalışması sayesinde etkileşimli ve bütünleşik raporlama yapılmasına imkan sağlar.

3.2.10.3.İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerin İşverene Karşı Sorumluluk ve Yükümlülükleri

İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.13'te İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiş olup iş bu kavramların çalışma ortamında temiz ve güvenli bir çalışma şartlarını sağlamada katkı bulabilme adına;

-Çalışanların karşı karşıya kalabileceği iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı risklerin önüne geçme, işverene çalışma ortamının gözetimi faaliyetlerine rehberlik etme ve tavsiyelerde bulunularak işveren onayına sunulması,

-Çalışanların sağlığını muhafaza etmek için sağlık gözetimi faaliyetlerini gerçekleştirme,

-Çalışanların eğitime ile ilgili çalışmalar için plan ve program yapılması ve işveren onayına sunulması,

-Acil müdahale gerektirecek hallerle karşı karşıya kalma ihtimalinin tespit edilmesi ve acil durum planı gerçekleştirilmesi, acil durumlarda gerçekleştirilmesi lazım gelen işlemlere ilişkin düzenleme ve işbirliği oluşturulması,

-Yıl süresince gerçekleştirilecek çalışmanın planlaması, yılın değerlendirme raporunun yapılması, çalışma ortamının ve çalışan sağlıklarının gözetimi, çalışanlarla alakalı bilgilerin ve gerçekleştirilen çalışmalar ile ilgili problemlerin kaydedilmesi,

-Çalışanların ifa ettiği işler, çalışma ortamında gerçekleştirilen risk değerlendirmesi neticeleri ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve belirli aralıklarla gerçekleştirilen sağlık muayenesi neticeleri, çalışma ortamında vukuu bulan iş kazaları ve meslek hastalıklarının, işyerindeki bireysel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine bağlı kalınarak saklanması,

-Çalışanların ifa ettikleri işlerin, işe giriş ve işyerinde belirli aralıklarla gerçekleştirilen sağlık muayenesi ile alakalı neticelerin kaydedilmesi, çalışma ortamında yapılan risk değerlendirmesi neticelerinin kaydedilmesi biçiminde birçok yükümlülük düzenlenmiştir.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin ilgili maddesinde düzenlenen yükümlülüklere uyulmaması durumunda vukuu bulabilecek maddi ve

manevi zararlardan ötürü Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin sorumluluğu gündeme gelecektir. Eğer işyerinde vukuu bulan zarar Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin ihmali bir eyleminden ötürü oluşmuşsa ilgili birim ve kuruluşların sorumluluğu işverenin maddi zararını rücu edebilmesi biçimindedir. 6331 sayılı Kanunun m.4/2' de işverenin işyeri dışından hizmet satın alması halinde sorumluluğunun ortadan kalkmayacağı belirtilmiş olmasından ötürü iş bu zarardan sırf Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin sorumlu tutulacağını söyleyemeyiz. Zaten 6331 sayılı Kanunun m.8/3'de Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin işverene yönelik olarak ihmali davranışları neticesinde sorumlu oldukları düzenleme altına alınmıştır. Yine de tekrarlamak gerekir ki Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin işverene karşı ihmali davranışları sonucunda vukuu bulan zarardan maddi olarak sorumludurlar.

Türk Borçlar Kanunu m.115/3'e göre *“Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.”* der. İş bu hükmü yukarıdaki durum ile ilişkilendirdiğimizde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin hafif kusurlu davranışlarından ötürü sorumlu tutulmayacaklarına ilişkin akdedilen anlaşmaların geçersiz olduğu belirtilmiştir.³²⁸ Bundan ötürü Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri/Toplum Sağlığı Merkezleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri işverene karşı olan sorumlulukları, işverenin de çalışana yönelik olan sorumluluğundan sorumsuzluk anlaşmalarını öne sürerek kurtulmaları mevzu bahis olamayacaktır. Ancak öğretilde, işverenin çeşitli mevzuatlardan doğan sorumluluğu mevcut olsa da dışarıdan hizmet satın alma yolu ile kurumlar ile yapacağı anlaşma neticesinde çalışanı ve işi gözetme borcunu sınırlayabileceği veya da iş bu borcunun mevcudiyetini ortadan kaldırabileceğine ilişkin görüşler de vardır.³²⁹

Kanımızca, yukarıda öğretilde belirtilen işveren ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin kanunen yükümlülüklerinin sözleşme akdedilmesi ile sınırlandırılabilmesi görüşüne katılmamaktayız. Çünkü iş bu katılmadığımız görüşün esas alınması halinde kanun ve yönetmelik hükümlerine

³²⁸ Özdemir(2014),s.165.

³²⁹ Ertürk(2012),s.15.

aykırı olarak işveren ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin sorumluluğunu sınırlama veya ortadan kaldırması ile hukuka aykırılık oluşturacaktır.

3.2.10.4. İşverenin Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden Aldığı Hizmet Alımının Yararları ve Sakıncaları

Yine tekrarlamak gerekir ki işverenin işyeri dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmeti satın alması halinde sorumluluğunun ortadan kalkmayacaktır. Oysa İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde açıklanan ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alındığı ile alakalı işlemlerin, hazırlanması lazım gelen belge ve çeşitli evrakların Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri/Toplum Sağlığı Merkezleri tarafından hazır edilmesi işverenin söz konusu sorumluluğunu ifa etmesi için vakit kaybetmemesini sağlayacaktır.³³⁰ Buna ek olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin dışarıdan satın alınması yolu ile çalışma ortamında ortaya çıkan iş kazalarına karşı sorumluluğu olan işverenin iyi ve kaliteli bir hizmet alımı nedeni ile iş kazası riskinin düşmesini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili noksanlıkların giderilmesini sağlayacaktır. Ayrıca Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin faaliyet alanları birden fazla olması yine işveren açısından avantajlı bir durumdur. Çünkü iş bu Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi/Toplum Sağlık Merkezlerinin faaliyet alanları sağlık, eğitim hizmetleri, risk analizi ve danışmanlık yapma gibi geniş bir yelpazede çeşitli faaliyetleri yer almaktadır. Yararlar kısmına son olarak da şu hususu ekleyebiliriz; işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çalışanlar arasında koordineyi sağlama yükümlülüğü düşünüldüğünde uygun bir OSGB/TSM' den iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alınarak lazım gelen uygulama ve planlama bakımından koordinasyon ve iletişimin onlar marifet ile sağlanması da işverenin sorumluluğunu önemli bir şekilde azaltacağını ifade edebiliriz.

Söz konusu yukarıda bahsettiğimiz faydalar OSGB'lerin çalışma prensibi ve disiplinine göre değişkenlik göstermektedir. Çağımızda OSGB'ler genelde ticari bir amaçla faaliyetlerini sürdürerek işverenin istek ve menfaatleri ile paralel olarak hareket etmektedirler.³³¹ Bundan ötürü alınması lazım gelen tedbirler alınmamış olacak ve iş sağlığı ve güvenliğinin muhafaza edilmesi için ifa edilmesi gereken

³³⁰ Demirkaya(2014),s.28-29.

³³¹ Demirkaya(2014),s.15-30.

yükümlülükler yerine getirilmemiş olacaktır. Çalışanların karşı karşıya kalabileceği riskli hallerin dikkate alınmaması durumunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacına aykırı hareket edilmesi neticesi ortaya çıkacak olup iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilemeyecektir.

3.2.10.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinde İş Güvenliği Profesyonellerinin Rolü

3.2.10.5.1. İş Güvenliği Uzmanları

Ülkemizde iş güvenliği uzmanı kavramı ile ilgili temel düzenlemeler dayanağını 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan alan 29.12.2012 tarihli “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”te yer alır. İlgili kavram ilgili Yönetmeliğin 4.maddesinde tanımlanmış olup şu şekildedir; “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman” der.

İş güvenliği uzmanı sıfatına kazanabilmenin şartları; mevzuatta tek tek sayılan kişilerden olmak ve önceden kararlaştırılan eğitim programlarını tamamlayarak, akabinde gerçekleştirilecek olan sınava girerek başarılı netice almaktır. Anlaşılacağı üzere mühendisler veya teknik elemanların öğrenim dönemlerini tamamlayarak almış oldukları eğitim için formasyon olarak saymakla beraber iş bu elde edilen formasyonun üzerine katkı sağlayacak şekilde teorik ve pratik bir eğitim ile uzmanlığın kazanabileceğini söyleyebiliriz.³³²

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9/1-a’ya göre; iş güvenliği uzmanı; çalışma ortamında yapılan çalışmalarla alakalı olarak makine ve teçhizatın seçimi ile bakımı, üretim aşamasında kullanılan maddeler, bireysel koruyucu ekipman ve donanımların seçimi ve kullanılması gibi konularda dahil olmak üzere işleyişin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun bir biçimde yürütülmesini sağlamak hedefi ile işverene önerilerde bulunur.

³³² Kılıkış ve Alper(2015),s.47.

İlgili Yönetmeliğin m.9/1-b'ye göre ise de iş güvenliği uzmanı, çalışma çevresinin gözetimi kapsamında, risk değerlendirmesinin yapılmasını sağlayarak çalışma ortamında lazım gelen sağlık ve güvenlik tedbirlerini tespit eder. İlgili Yönetmeliğin m.9/1-c'ye göre iş güvenliği uzmanı, sağlık ve güvenlik açısından vücut bulabilecek risklerin azaltılması saikiyle işverene tavsiyelerde bulunarak gerçekleştirilecek periyodik bakım, kontrol ve ölçümlerin planlama işlemlerini yaparak uygulamasını denetler. İlgili Yönetmeliğin m.9/d'ye göre ise de iş güvenliği uzmanı; yine çalışma çevresinin gözetimi kapsamında ifa edilen faaliyetleri kaydederek, işyeri hekimi refakatinde yıllık çalışma ve değerlendirme raporlamalarını gerçekleştirir. İş güvenliği uzmanı; vukuu bulan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile alakalı değerlendirme yaparak, iş bu iş kazaları ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için lazım gelen tedbirleri alarak ilgili birim ve kuruluşlarla beraber işbirliği içine girer.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.11/1'e göre; iş güvenliği uzmanları görevlerini ifa ettiği işyerinin menfaatlerini gözetmekle mükelleftir. Buna göre, görevlerini ifa ederken işyerinin normal iş akışını bozmamaya dikkat etmek ve işverenin ticari, mesleki sırları ve ekonomik halleri ile ilgili bilgileri gizli tutmakla mükelleftir.

İş güvenliği uzmanı, çalışma ortamında gerçekleştirdiği çalışmalarla alakalı olarak tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazarak geçirmek ve iş bu defterden bir suret daha çıkararak saklamakla yükümlüdür. Söz konusu deftere yazılan husus ve ibareler işveren tebliğ edilmiş sayıldığından iş güvenliği uzmanının ileride bir tarihte vukuu bulabilecek herhangi bir hadiseden ötürü olumsuz anlamda sorumluluğunun doğmaması için iş bu yükümlülük ispat hukuku açısından önem arz edecektir. İş güvenliği uzmanı onaylı deftere gerçekleştirmiş olduğu tespitleri yazmadığı veya yazmış olmasa da söz konusu defterin suretini saklamadığı belirlenirse iş bu iş güvenliği uzmanı Bakanlık tarafından uyarılacaktır. Söz konusu halin tekrarlanması durumunda ise yükümlülüğe aykırı hareket eden iş güvenliği uzmanının “İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi”nin geçerliliği bir yıl müddetle askıya alınır. Söz konusu bir yıllık süre dolmasından sonra iş güvenliği uzmanlığı belgesi kendiliğinden geçerli hale geçerek devreye girmeyip bunun için de Bakanlık onayının alınması gerektir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve uygulanması açısından önemli sorumlulukların yüklendiği iş güvenliği uzmanlarına “yaptırım uygulayıcı” bir vasfa sahip olması için birtakım yükümlükler getirmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında ilgili Yönetmeliğin m.11/3’e göre; iş güvenliği uzmanı çalışma ortamındaki çalışanlar bireyler bakımından yakın ve hayati tehlike tespit etmesi durumunda işverenden tedbir alınmasını talep etmek, söz konusu tedbirlerin işveren tarafından alınmaması halinde ise işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanına tanınan iş bu yetki ile İSG tedbirlerinin alınması açısından caydırıcı bir etki yarattığını söyleyebiliriz.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.10’a göre iş güvenliği uzmanı, çalışma ortamında iş ifa eden çalışanlar bakımından yakın ve hayati tehlike tespit etmesi halinde hadisenin ivediliğini de göz önünde bulundurarak işverenin onayını almak koşulu ile geçici olarak işi durdurma yetkisine haizdir. Yine ilgili Yönetmeliğin ilgili maddesine göre iş güvenliği uzmanı görevinin gerektirmesinden ötürü işyerinin bütün bölümlerine serbestçe girerek iş sağlığı ve güvenliği hususunda inceleme çalışmaları yapmak; çalışanlarla görüşme gerçekleştirme ve lazım gördüğü kayıtları inceleme yetkisine haizdir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.10/2’e göre; tam süreli şekilde hizmet veren iş güvenliği uzmanları, mesleki gelişmelerini sağlama hedefi ile düzenlenen eğitim, konferans ve seminer gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bir yıl süre zarfında söz konusu faaliyetlerde geçen ve toplam beş iş gününü geçmeyen müddetler, çalışma süresinden sayılır ve iş güvenliği uzmanının ücretinden hiçbir şekilde kesinti yapılamaz.

Meslek kategorileri ile çalışma müddetlerine göre tespit edilen esaslar çerçevesinde iş güvenliği uzmanlığı üç sınıfa ayrılır. Belirlenen şartlara haiz olan bireyler alakalı sınıfın eğitimini tamamlamak ve sınavında başarılı olmak sureti ile A,B ve C sınıfı “ iş güvenliği uzmanlığı belgesine” sahip olurlar. C sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanları az tehlikeli sınıflarında, B sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanları az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, A sınıfı belgeye sahip olan uzmanlar ise bütün tehlike sınıfında yer alan işyerlerinde görevlerini ifa

edebileceklerdir.³³³ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.7/3'e göre birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerektiği işyerlerinde, tam süreli görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin kapsamına girdiği tehlike sınıfı belgeye sahip olması kâfidir. Söz konusu düzenlemene *Eser*'e göre yerinde olmayan bir düzenlemedir. Çünkü ülkemizde A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ilgili uzmanların sayısının azlığını düşünülerek söz konusu düzenleme oluşturulduğu düşünülürse de ilgili kişileri tehlike sınıfları ile bağdaşmayan görevlendirilmelerine destek vermek doğru olmayacaktır. Belgelendirme usulleri ile ilgili farklı nitelikler taşıyan iki farklı iş güvenliği uzmanının aynı tehlike sınıfı kapsamına dahil edilmesi hakkaniyet ilkesine uygun düşmeyecektir.³³⁴

3.2.10.5.2. İşyeri Hekimi

Ülkemizde işyeri hekimi kavramı ile ilgili temel düzenlemeler, 6331 sayılı Kanuna dayanılarak oluşturulan “İşyeri Hekimi ve Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” de kaleme alınmıştır. İşyeri hekimi kavramı ilgili yönetmeliğin 4.maddesinde tanımlanmış olup şu şekildedir; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev ifa etmek üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesi bulunan hekimdir.

İlgili Yönetmeliğin m.8/1-a'ya göre işyeri hekimliği belgesini; işyeri hekimliği eğitim programlarını tamamlamak veya iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olmak koşulu ile gerçekleştirilecek “işyeri hekimliği sınavında” başarılı netice alan hekimler hak kazanırlar.

İlgili Yönetmeliğin m.8/1-c'e göre; iş sağlığı ve güvenliği kulvarında en az sekiz yıl görev ifa etmiş bulunan “hekim iş müfettişleri” ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği kulvarında en az sekiz yıl fiili biçimde çalışmış olan hekimlere talep etmeleri halinde işyeri hekimliği belgesi verilmektedir. Anlaşılacağı üzere işyeri hekimliği belgesine hak kazanabilmek için lazım gelen eğitim ve sınav koşulu, Bakanlığın ilgili birimlerinde görevlerini ifa eden hekimler açısından aranmamıştır.

³³³ Kılıkış ve Alper(2015),s.47.

³³⁴ Eser(2016),s.105-106.

İlgili Yönetmeliğin m.9'da ise işyeri hekiminin görevleri kaleme alınmıştır. İlgili maddeyi incelediğimizde; işyeri hekimi çalışma ortamındaki işverene rehberlik etmek gayesi ile iş bu çalışma ortamında gerçekleştirilen çalışmalar dâhilinde kullanılan maddeler ve bireysel koruyucu ekipmanın seçiminde işverene tavsiyeler verir. Ayrıca işyeri hekimi, ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışan bireylerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerini esas alarak söz konusu çalışma ortamındaki stres etmenlerinden korunmalarını sağlamakla mükelleftir. İşyeri hekimi, çalışma ortamının hijyen halini daima izleyip kontrol ederek, çalışanlar açısından lazım gelen beslenme ihtiyacı ile elverişli içme suyunu tedarik edilmesi hususunda işverene önerilerde bulunur.

İşyeri hekiminin en temel vazifesi, işyerindeki çalışanların sağlığını muhafaza etmek ve işyerinde sağlık açısından vukuu bulabilecek riskleri engellemektir. İşyeri hekimi sağlık gözetimi açısından gerçekleştireceği işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler sonucunda çalışan bireylerin kendiler için uygun işte görevlendirilme imkanını sağlar. Sağlık hali gözetimi yapılmadan gerçekleştirilecek görevlendirmeler söz konusu işyerindeki bütün çalışanlar bakımından bir tehlike teşkil etmekle beraber toplum sağlığı açısından da tehlike yaratır. Mesela bulaşıcı hastalığına sahip bir çalışanın iş bu özel durumu sağlık gözetimi yapılmaksızın direk işyerinde çalışmaya başlatılması ile aynı çalışma ortamında yer alan diğer çalışanlara ve iş ekipmanları ile temasının gerçekleşmesi ile iş bu durum herkes için sağlık ve güvenlik açısından risk oluşturacaktır.

İlgili Yönetmeliğin yine ilgili maddesinin devamı düzenlemelerinde; çalışan bireylerin kişisel özellikleri, işyerinin kapsamına girdiği tehlike sınıfı ve ifa edilen işin niteliği en başta göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi neticeleri çerçevesinde periyodik muayenelerin az tehlikeli sınıf kapsamında yer alan işyerlerinde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıf kapsamındaki işyerlerinde en geç yılda bir, özel politika çalışmaları lazım gelen çocuk, genç ve gebe çalışanlar bakımından ise en geç altı ayda bir tekrarlanır. Söz konusu süreler azami nitelikte olup işyeri hekiminin uygun görmesi halinde iş bu süreler kısaltılabilir.

İlgili Yönetmeliğin m.9'sine göre işyeri hekimi iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerçekleştirilecek risk değerlendirmesi çalışmalarına ve uygulanması

safhalarında yer alarak alınması lazım gelen tedbirler bakımından işverene tavsiyelerde bulunur. Ayrıca işyeri hekimi; gebe kadınlar, küçükler, kronik rahatsızlığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler gibi özel politika izlenen çalışanlar ile yakından takibe alıp iş bu grupla ilgilenip bilgilendirerek, yapılacak risk değerlendirmesinde göz önünde tutulmalarını sağlar.

İlgili Yönetmeliğin m.10/2'e göre ise de; tam süreli iş akdi ile görevli olan işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile alakalı olarak mesleki ilerlemelerini sağlama açısından eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. İş bu organizasyonlarda geçen müddetlerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar olan süreler çalışma süresi kapsamındadır ve söz konusu süreler nedeni ile işyeri hekiminin hak kazanacağı ücretinden hiçbir şekilde kesinti yapılamaz.

3.2.10.5.3. Diğer Sağlık Personeli

İşyeri Hekimi ve Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.4/1-b'de diğer sağlık personelinin tanımı yapılmış olup ilgili düzenlemeye göre; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev ifa etmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş sağlık memuru, hemşire, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasını elinde bulunduran kişiler ile Bakanlık tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine hak kazanan bireylerdir.

İlgili Yönetmeliğin m.15/1-a-b-c' ye göre; Diğer Sağlık Personeli belgesi yukarıda saydığımız kişilerden olup eğitim programını bitiren ve Bakanlıkça gerçekleşen veya gerçekleştirilecek diğer sağlık personeli sınavında başarılı netice alanlara, iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği lisansüstü programlarını bitirenlere ve Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde beş yıl fiilen çalışmış olanlara talep etmeleri durumunda Genel Müdürlükçe iş bu belge verilir.

İlgili Yönetmeliğin m.16'da diğer sağlık personelinin görevleri düzenleme altına alınmıştır. İş bu madde düzenlemesine göre; Diğer Sağlık Personeli iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin çalışmaların planlanması, değerlendirilmesi, gözlemlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile beraber çalışarak, veri toplamak ve lazım gelen kayıtları tutmakla vazifelidir.

Yukarıda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı kavramında olduğu gibi İlgili Yönetmeliğin m.17/2'sinde; tam süreli iş akdi ile göreve getirilen diğer sağlık

personel, çalıştıkları işyeri ile alakalı olarak mesleki ilerlemelerini sağlama açısından eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. İş bu organizasyonlarda geçen müddetlerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar olan süreler çalışma süresi kapsamındadır ve söz konusu süreler nedeni ile işyeri hekiminin hak kazanacağı ücretinden hiçbir şekilde kesinti yapılamaz.

6331 sayılı Kanunun m.6/1-a'ya göre; on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfla yer alan işyerlerinde işveren diğer sağlık personeli görevlendirir. İlgili Kanunun m.6/3'e göre ise de; işverenin tam süreli olarak bir işyeri hekimini işyerinde görevlendirmesi ile iş bu işverenin ilgili işyerinde diğer sağlık personeli görevlendirme mecburiyeti ortadan kalkacağı düzenlenmiştir. Bu hususla alakalı olarak İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m19/2'e göre; "iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir." şeklinde düzenleme getirilmiştir.

3.3. İşverenin Geçici İş İlişkisiyle Çalışanlara Karşı Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun'da geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitimleri alması konusu üzerinde bilerek durulmuş ve hususi olarak düzenleme altına alınmıştır. Geçici işçi, farklı iş kolları kapsamındaki işlerde söz konusu iş ifa etmeye mecbur kalabileceğinden, birçok çalışma ortamında birbirinden farklı risklerle karşı karşıya kalma olasılığı mümkün olmaktadır.³³⁵ Geçici işçi her bir yeni çalışma ortamında iş ifa etmesi ile alakalı olarak ayrı ayrı eğitim almasından ötürü iş bu aldığı eğitimlerle alakalı kayıtlara her zaman ve kolay bir şekilde erişmek mümkün olmayabiliyor.³³⁶ Bu açıdan bakıldığında geçici işçinin her yeni bir görevlendirme ile aldığı iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitimlerin içeriğini ve iş bu işçinin eriştiği seviyeyi gösteren bir evrak veya kaydın istihdam büroları aracılığı ile tutulmasında fayda sağlanabileceğini söyleyebiliriz.³³⁷ Böylelikle iş bu uygulamanın getirilmesi ile işverenler işyerlerine iş ifa etmek üzere gelen geçici işçilere yönelik görevlendirme yaparken görevlendirmeye ilişkin işin söz konusu işçiye uyumlu bir iş olup olmadığını tespitini kolaylaştıracaktır.

³³⁵ Civan(2017), s.272.

³³⁶ Civan(2017), s.272.

³³⁷ Civan(2017), s.272-273.

İşveren işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması neticesinde geçici işçi bir iş kazasına maruz kalırsa iş bu işçi SGK tarafından karşılanmayan zararları için her iki işverene tanzim ettirebilmek için söz konusu işverene zararın tanzimi için gidebilmektedir. Geçici işçi uğradığı zararı için en başta geçici işverene dava ikame etme zorunluluğu mevzu bahis olmamakla beraber asıl işverenine ya da her iki işverene birden dava ikame edebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 7.maddesinde geçici işverenin, esas işveren ile beraber geçici işçiye yönelik olarak gözetme borcuna sahip olmasından ötürü müteselsil sorumlu olduğu düzenleme altına alınmıştır.

Emsal bir Yargıtay kararında yukarıda bahsettiğimiz müteselsil sorumluluk hususuna değinilmiştir;

“Davacılar murisin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir... Dosyadaki kayıt ve belgelerden sigortalı muris M.Ö.’ün davalı işveren şirket tarafından 19.07.2004- 24.07.2004 tarihleri arasında grup şirketlerinden olan ve İzmir Bornova’da faaliyet gösteren... Beton Makine Servis Ticaret Limited Şirketinde bakım ekibinde çalışmak üzere görev tutanağıyla görevlendirilmesi ve şirketin Akhisar şantiyesinde beton pompasının arıza ihbarı gelince arızanın giderilebilmesi için görevli olarak murisinde içinde bulunduğu ve başka bir şirket çalışanı R:C:B’nin kullandığı ve davalı şirketin grup şirketi olan... Beton Makine Servis Ticaret Limited Şirketi adına kayıtlı... plakalı kamyonet ile Akhisar- Gölarmara yolunda seyrederken 23.07.2004 günü hatalı solama sonucu karşı yönden gelen ... plakalı kamyonla çarpışmaları sonucu meydana gelen trafik iş kazasında araç sürücüsü R.C.B ve davacı murisin öldüğü anlaşılmaktadır.

Mahkemece uyulan Dairemiz bozma kararı doğrultusunda kusur raporu alınmış ve 24.04.2008 tarihli kusur bilirkişi raporuna göre araç sürücüsü R.C.B’ün kazada %100 oranında kusurlu olduğu bildirilmiş mahkemece işveren şirkete atfedilecek bir kusurun bulunmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir. Uyuşmazlık zarara uğrayan hak sahiplerinin yakını olan sigortalı işçinin bindiği aracın davalı işveren şirkete ait olmamasına ve araç şoförü ile davalı işveren arasında hizmet akdi bulunmamasına karşın meydana gelen zararlandırıcı olaydan davalı işverenin sorumlu olup olmayacağı noktasındadır...

...İşverenin işinin görülmesi için sigortalıların işin görüleceği yere emniyetli ve güvenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri işverenin yükümünde olan bir sorumluluktur. İşveren bu görevini kendi araç ve işçisiyle yapabileceği gibi başkasına ait araç ve işçi ile de yerine getirebilir. Taşıma işinin işverenin nam ve hesabına yapılması durumunda işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Bu nedenle ödünç veren işveren bu taşıma sırasında oluşan zarardan hak sahiplerine karşı dava dışı ödünç alan işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Mahkemece bu yön gözetilmeksizin davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”³³⁸

3.4.Alt İşverenlik İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

İş hayatında uzmanlık gerektiren nedenler veya teknoloji alanında gelişmeler sebebi ile işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler veya asıl işin bir bölümü, alt işverene verilebilmektedir. Alt işverenlik uygulaması en başta işletmenin asıl faaliyet alanının dışında, özel ihtisas gerektiren işlerin alt işverene verilmesi şeklinde yürütülmekte iken, zaman içerisinde iş bu uygulama, asıl üretim faaliyet alanlarına doğru genişleyerek yaygın hale gelmiştir. Alt işverenlerin de kanuni yükümlülük olarak işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma mecburiyeti vardır. Ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut olan çalışma ortamında asıl işverenin doğrudan alt işveren işçilerine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı yükümlülükleri olduğunu söylemek mümkün değildir.

Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı mevzularda asıl işveren, çalışma ortamında işlerini ifa eden tüm çalışanlara talimat verebilme durumu mümkündür. Dolayısıyla asıl işverenin verdiği talimatlara alt işverenin işçilerinin de uyması gerekir. Emsal bir Yargıtay Kararında patlayıcı madde üretimi yapan çalışma ortamında, davalı taraf işverenin bu hususu göz önüne alarak işyerinde katı kurallar uygulayarak işyeri düzenini sağlama ve güvenlik önlemleri ile alakalı olarak titiz hareket edip işyerini tehlikelerden muhafaza etmek konusunda birtakım yetkilere haiz olduğu açıklanmıştır.³³⁹

³³⁸ Yargıtay 21. HD, 2008/16608 E. , 2009/306 K. , 20.01.2009(www.kazanci.com) Erişim Tarihi:11.03.2020

³³⁹ Yargıtay 9. HD, 1997/16673 E. , 1997/19164 K. , 08.11.1997(www.kazanci.com) Erişim Tarihi:11.03.2020; Çankaya ve Çil (2009),s.5.

Alt işverenler genelde asıl işverenin işçileri ile aynı işyerinde işlerini sürdürmektedirler. Bundan ötürü asıl işçilerin karşı karşıya kaldığı tehlikeler, mesleki riskler ve iş kazaları aynı doğrultuda alt işveren işçileri içinde mümkündür. Sonuç olarak asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca alt işveren işçilerini de çalışma koşulları açısından iş sağlığı ve güvenliğine etki ettiği veya etkilemesi olası mevzular ile ilgili olarak bilgilendirmekle yükümlü olduğu bir gerçektir.³⁴⁰

İşverenin önemli bir yükümlülüğü olan iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitim verme yükümlülüğü al işveren ilişkisi bakımından incelediğimizde 6331 sayılı Kanun m.17’de esas işverenin alt işveren işçilere yönelik bu tarz bir yükümlülüğü olup olmadığı kaleme alınmamıştır. Bunun aksine ilgili Kanunun m.17/6’da geçici iş ilişkisi mevcut olan hallerde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimlerin verilmesini sağlayacağı kural altına alınmıştır. Bu konunun en başta alt işvereni alakadar ettiğini belirten bir görüş mevcuttur.³⁴¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğünü asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından ele alırsak; alt işveren işçilerinin işlerini ifa ettiği asıl işverene ait olan işyeri, iş bu işçilerin kendi işverenlerine göre bağımsız bir çalışma ortamı yani işyeri olarak kabul edilir.³⁴² Bundan ötürü alt işveren işçileri, sadece kendilerini istihdam eden işverenin işyerindeki elli rakamı kıstasında yapılacak hesaplanmada göz önüne alınacaklardır.³⁴³ Bu durumun aksine öğretilerdeki bir başka görüşe göre ise de, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün tespit edilmesi hedefiyle hesabı yapılacak işçi sayısında, işverenle arasında iş sözleşmesinden ötürü iş ifa eden işçiler değil; söz konusu işyerinde iş ifa eden bütün işçiler göz önüne alınacaktır.³⁴⁴ Bundan ötürü söz konusu işyerinde iş ifa eden tüm işçiler yani hem alt işveren işçileri hem de geçici işçiler hesaba dâhil edilmesi lazımdır.

İşyeri örgütlenmesinde alt işveren işçilerinin de göz önünde tutulmasını savunan bir başka görüşe göre; esas işveren ile alt işveren işçileri arasında edim yükümünden tamamen ayrı bir borç ilişkisi tesis edilmekte, esas işverenin, alt

³⁴⁰ Belverenli(2016),s.182.

³⁴¹ Aydınli(2013),s.184.

³⁴² Baycık(2011),s.240.

³⁴³ Ekmekçi(2005),s.49.

³⁴⁴ Akın(2005),s.6-7.

işverenin işçilerine yönelik olarak da koruma yükümlülüğü mevcuttur.³⁴⁵ Söz konusu görüşün aksini savunan bir diğer görüşe göre ise de, esas işverenin alt işveren işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili yükümlülüklerinden ibaret olan iş bu sorumluluğunu edim yükümlülüğünden tamamen ayrı ve bağımsız bir borç ilişkisi müessesesi ile belirtmenin yerinde olmadığı ileri sürülmüştür.³⁴⁶

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü konusu ile alakalı olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından elli rakamı kıstasında bizim de katıldığımız görüşe göre sırf esas işverene iş sözleşmesine bağlı olarak iş ifa eden çalışanlar değil; esas işveren işçileri ile beraber aynı işyerini paylaşarak iş ifa eden alt işveren işçileri de çalışan işçi sayısının hesaplanmasında göz önünde tutulmalıdır.

6331 sayılı Kanun m.22/2-a'ya göre; *“altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı”* kaleme alınmıştır. Aynı fıkranın b bendine göre ise; asıl işverenin kurul oluşturması halinde, kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenin, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacağı düzenlenmiştir. İlgili fıkranın b bendine göre ise de asıl işverenin kurul oluşturması halinde, kurul oluşturması lazım gelmeyen alt işverenin, koordinasyonun sağlanması adına vekâleten yetkili bir temsilci atayacağı düzenleme altına alınmıştır.

İş görme edimini yerine getiren alt işveren işçilerinin iş bu edimini asıl işverene ait çalışma alanında ifa etmesi durumunda iş bu alt işveren işçilerinin hangi ortamda iş ifa ettiğinin tespit edilmesinde zorluklar yaşanabilir.³⁴⁷ Öğretide de belirtildiği üzere, alt işverenin işyerinin ayrı bir çalışma ortamı olarak esas alınması, vukuu bulan kazaların incelenmesinde bir zorunluluk olarak öne çıkmaktadır.³⁴⁸ Çeşitli iş kazalarına neden olan faktörlerin tespit edilmesi, birçok unsuru kapsamında barındıran işyerlerinin ayrıştırılmasını gerekli kılar.³⁴⁹ Alt işverenin kendine has faaliyet alanına ait tedbirlerin alınmasının gerekli olup olmadığına iş bu alt işverenin

³⁴⁵ Başbuğ(2003),s.77.

³⁴⁶ Belverenli(2016),s.210.

³⁴⁷ Belverenli(2016),s.210.

³⁴⁸ Özdemir(2014),s.381-382.

³⁴⁹ Özdemir(2014),s.382-383.

kendisi karar verecek olduğu gerçeğini hesaba katarsak; bu konuda, alt işverenin kendi alanındaki sorumluluk kendisine geğeceği kural olarak belirtebiliriz.³⁵⁰



³⁵⁰ zdemir(2014),s.385.

BÖLÜM 4: İŞVERENİN 6331 SAYILI YASADAN KAYNAKLANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

4.1. Hukuki Sorumluluk

4.1.1. Genel Olarak

İş kazası veya meslek hastalığı sebebi ile çalışanların veya çalışanın desteğinden yoksun kalanların maruz kaldıkları zararların işveren tarafından tazmin edilmesi işverenin hukuki sorumluluğunu kapsamında değerlendiririz.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun m.417/2’de işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre; “*işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür*”. der. Aynı doğrultuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 göre ise de işverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemi almakla yükümlü tutularak benzer hükümler birbirini takip etmişlerdir.

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini tam anlamı ile almaması, iş sözleşmesinden doğan gözetme borcunun ihlal etmesi sayılır. Söz konusu gözetme borcunu ihlal eden işverene karşı zarara maruz kalan çalışan veya hak sahiplerinin açacakları tazminat davalarında işverenin akdi sorumluluğuna dayanacaklardır. Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre alması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması ile çalışan bireyi doğrudan koruma altına almayı hedef alan emredici hükümlere aykırı davranmış olacağından iş bu kuralların ihlali aynı zamanda haksız fiil sayılacağından ikame dilen tazminat davalarında işverenin haksız fiil sorumluluğuna da dayanılabilir. Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasından ötürü zarara uğrayan iş ortamındaki çalışanların ikame edecekleri çeşitli tazminat davalarında akdi sorumluluk ile haksız fiil sorumluluk hükümlerinden iş bu çalışanın söz konusu davalarda hangisine dayanacağı konusunda yarışa girecekleri mümkündür. Çalışan veya hak sahiplerinin SGK tarafından yapılan ödemelerle ile karşılanamayan zararı ile her durumda manevi zararları iş bu sayılan kişiler tarafından ikame edilen tazminat davalarında genel hükümlere dayanılarak işverenden talep edilmesi

mümkündür. Buna ilaveten iş kazası veya meslek hastalığının vukuu bulması sebebi ile hayatını kaybeden işçinin desteğinden yoksun kalanlar da destekten yoksun kalma tazminatı talep etmek için dava açabilmeleri söz konusu olacaktır.³⁵¹

4.1.2. Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı vukuu bulduğunda işverenin birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Bunlardan en başında da işverenin işçiye maddi tazminat ödemekle yükümlü olması gelir. Maddi tazminat, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini hiç veya yeterince almaması, kısacası işverenin çalışanı gözetme borcuna aykırı hareket etmesi neticesinde çalışanda vukuu bulan her türlü kayıptır.³⁵² Maddi tazminat konusu ile alakalı düzenlemeler 6331 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanunda yer almamakta olup iş bu hususla ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine başvurulacaktır.³⁵³

İş kazası sebebi ile işçide vukuu bulan zararın tazmini çalışan ile işveren arasında akdedilen sözleşmeye aykırılıktan doğan sonuç sorumluluğudur. Çünkü işveren ile çalışan arasında 4857 sayılı İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanuna istinaden ir iş sözleşmesi akdedilmekte ve yapılan iş bu akde istinaden de işverenin çalışana yönelik iş sağlığı ve güvenliğini temin etme borcu doğmaktadır. Yani işverenin iş bu borcunu ihlal etmesinden ötürü vukuu bulan iş kazası sebebi ile işverenin çeşitli tazminat sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu açıklamalar ışığında işverenin sorumlulğundan söz edebilmek için; ortada bir iş kazası mevcut olmalı, iş kazasından kaynaklı bir maddi zarar mevcut olmalı, vukuu bulan iş kazası ile zarar arasında uygun illiyet bağı vücut bulmalı ve doktrin ile yargı içtihatlarında tartışmalı olan unsur olan işverenin kusurlu olması gerekir.³⁵⁴

Yukarıda daha önceden bahsettiğimiz gibi işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasından ötürü zarara uğrayan iş ortamındaki çalışanların ve yakınlarının ikame edecekleri çeşitli tazminat davalarında hem TBK Genel hükümlerinde düzenlenen haksız fiil sorumluluğu hem de sözleşmeden doğan sorumluluk hükümleri mevzu bahis olacaktır. Eğer işverenin haksız fiil sorumluluğu söz konusu ise, işçi veya yakınları işverenin kusurunu ispat etmekle mükellef olup bu

³⁵¹ Baycık(2006),s.158.

³⁵² Mollamahmutoğlu(2008),s.995.

³⁵³ Süzek(2019),s.427.

³⁵⁴ Erdoğan(2013),s.1103.

halde 2 yıllık zamanaşımı süresi mevcuttur. Aksine işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğu mevzu bahis olduğunda ise, ispat yükü işverene geçmekte olup söz konusu işveren kusursuzluğunu ispat etmekle yükümlüdür. Ayrıca zamanaşımı süresi de 10 yıldır. Sonuç olarak işçi veya yakınlarının tazminat davalarını akde aykırılığa dayanarak ikame etmeleri kendileri açısından birden çok yarar sağlayacaktır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.16’ da iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar sayılmış olup şu şekildedir; “ 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” şeklinde tek tek düzenleme altına alınmıştır. Bu doğrultuda çalışanın maddi tazminat talebi doğrultusunda Sosyal sigorta dâhilinde karşılanan ve mahsup edilmesi lazım gelen bedel unsurları tüm sosyal güvenlik mevzuatı esas alınıp, tespiti yapılarak mahsup edilecek, kısacası bu düzenlemeler ışığında karşılanmayan zararları çalışan maddi tazminat davası ile talep edebilecektir.³⁵⁵

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.54’e göre, çalışanın ikame ettiği maddi tazminat davasının temelini oluşturan bedensel zararlar, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır. Meslekte kazanma gücü kayıp oranı hangi rakamlara ve sayılara tekabül ederse etsin iş bu kaybı oluşturan zarar ve ziyanın işverenden talep edilmesi olanaklıdır. Bunun nedeni ise Sosyal Sigortalar Kurumu yardımlar vasıtası ile kazaya maruz kalan çalışanın bütün zararı ve kaybı karşılanamamaktadır.³⁵⁶ Yani çalışanın sağlık raporu ile tespit edilen çalışmadığı süre zarfı için 5510 sayılı Kanuna göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, iş ifa etmesi durumunda hak kazanacağı ücrete tekabül etmiyorsa maddi bir zarar söz konusu olur. 6098 sayılı Kanunu m.53’de ise ölüm sonucunda vukuu bulan zararlar kaleme alınmıştır. İlgili maddeye göre bahsedilen zararları; cenaze giderleri, tedavi giderleri ile çalışma

³⁵⁵ Altınar(2009),s.276.

³⁵⁶ Yılmaz(2005),s.10.

gücünün azalmasından veya kaybından meydana gelen zararlar ve destekten yoksun kalan kişilerin uğradığı kayıplar biçiminde sıralayabiliriz.

Çalışanın maddi tazminatının hesaplanması konusunda öncelikle çalışanın iş göremezlik(maluliyet) oranının tespit edilmesi gerekir. Çalışanın faal çalışma süresi(iş görebilme çağı) ile olası yaşam ömrünün belirlenmesi, kazaya maruz kalmasaydı hak kazanacağı ücret ve tarafların kusur oranları ile hakkaniyet indirimi tazminatın takdirinde göz önüne alınacak hususlardır.³⁵⁷

6098 sayılı TBK m.52’de hakim tarafından tazminat miktarından indirim yapılabilecek haller düzenleme altına alınmıştır. İlgili düzenlemeye göre; zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuşsa veya zararın doğmasında katkısı varsa ya da iş bu zararın artmasında rol oynamışsa ve de tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim, tazminat miktarından indirim yapabilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusurlu davranışı ile neden olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşebilecekse ve ayrıca hakkaniyet de gerektirirse hakim, tazminatı indirebilir.

İş kazasına maruz kalan çalışanın işverenden talep edebileceği maddi tazminat çeşitleri 2’ye ayrılır.

4.1.2.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığının ölümle neticelenmesi halinde ölen çalışanın desteğinden yoksun kalan bireyler tarafından işverene yönelik olarak destekten yoksunluk tazminat davası ikame edebilirler. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişiler ibaresi ile anlatılmak istenen; ölen çalışanın eşi, çocukları, annesi, babası, kardeşleri ve yakınları gibi tek tek sayılabilmektedir. Ancak ölen kişinin söz konusu kişilere yardımda bulunuyor olması lazımdır. Kısacası, vefat eden çalışanın yakınlarına bir desteği mevcut değilse ve iş bu çalışan kendi yaşamını idam ettirme sürecinde dahi zorluk çekiyorsa bu halde destekten yoksun kalma tazminatından söz edilemeyecektir. Ayrıca bu hususta Yargıtay kararlarına göre; vefat eden çalışanın destek sayılabilmesi şartı, destek olduğu bireylere düzenli olarak yardım etmiş olmasıdır.

³⁵⁷ Süzek(2019),s.430-431.

Daha önceden bahsettiğimiz gibi 6098 sayılı TBK m.53'de ölüm neticesi durumunda ortaya çıkan zararların cenaze giderleri, ölüm anında vukuu bulmamış ise tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da tamamen yitirilmesinden doğan kayıplar ile ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin iş bu nedenle uğradıkları kayıplar şeklinde düzenlenmiştir.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatın hesaplanmasında çeşitli veri ve kriterler esas alınmaktadır. İş bu hesap, çalışanın giydirilmiş ücreti üzerinden gerçekleştirilmektedir. Ayrıca çalışanın ortalama yaşam ömrü de "PMF 1931" yaşam tablosu göz önüne alınarak hesaplama gerçekleştirilir. Zaten **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1989/4-586 E, 1990/199 K ve 21.03.1990 Tarihli Kararında**³⁵⁸; "*Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında ücret artışı %10, iskonto oranı da ücret artışı aşılmamak üzere keza %10 olarak hesaplanmalıdır. Yargıtay'ın denklik kuralına dayalı uygulamasının değiştirilmesine bugün için gerek duyulmamıştır.*" biçiminde karar verilmiştir.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin 2015/6636 E, 2018/776 K ve 12.02.2018 Tarihli Kararında; "*ölümlü trafik kazası nedeniyle ölenin yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle ilgili mahkemenin CSO 1980 Yaşam tablosuna göre ölüm süresini tespit ettiği ve %3 teknik faiz esas ile tazminat hesaplamasını yaptığını fakat Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1989/4-586 Esas, 1990/199 Sayılı Kararı ve Daire'nin yerleşik içtihatları gereği, (PMF 1931) Tablosu esas alınarak desteğin ve hak sahiplerinin muhtemel yaşam süresinin belirlenmesinin gerektiği ve desteğin muhtemel gelirinin her yıl için % 10 artırılıp % 10 iskonto edilmesi ile belirlenecek peşin değeri esas alınıp işleyecek dönem tazminat hesabı yapılması gerektiğinden hükmün bozulmasına...*"³⁵⁹ Biçiminde karar kılmıştır.

Destekten yoksunluk tazminatı hükmedilirken, ölüme sebebiyet veren iş kazası veya meslek hastalığının vukuu bulmasında ölenin kastı veya kusuru mevcutsa iş bu kusur, belirlenen tazminat miktarından indirilebilir.³⁶⁰

³⁵⁸Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1989/4-586 E, 1990/199 K . 21.03.1990(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 19.03.2020

³⁵⁹Yargıtay 17. HD, 2015/6636 E. , 2018/776 K. , 12.02.2018(www.kazanci.com) Erişim Tarihi:19.03.2020

³⁶⁰ Yılmaz(2005),s.11.

Söz konusu tazminat türü mirasçılık sıfatından bambaşka ve bağımsız bir hak olmasından ötürü çalışan bireyin kazaya maruz kalması sonucunda işverenden temin ettiği maddi ve manevi tazminat tutarının, sonraki zaman zarfında vefat etmesi durumunda hak sahipleri tarafından talep edilen destekten yoksun kalma tazminatı miktarından indirilmesi söz konusu değildir.³⁶¹

Vefat eden çalışan ile destekten yoksun kalanlar arasında, miras ilişkisi veya nafaka yükümlülüğü gibi hallerin mevcudiyeti, koşul olarak bulunması söz konusu değildir.³⁶² Ölen çalışanın yardımından yoksun kalanların, iş bu tazminat türüne hak kazanabilmesi için, ölenin kendisine baktığı ve bakım gücüne sahip olduğunu ispatlamasına bağlıdır. Destek diyebileceğimiz ölen birey, nafaka yükümlüsü sıfatına haiz ise iş bu tazminat çeşidini talep edebilmesi adına ölenin kendisine bakmakta olduğu koşulu aranmayacaktır.

4.1.2.2. İş Göremezlik Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan çalışan geçici veya sürekli olarak iş göremez duruma gelebilirler. 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde iş görmezlik ödeneği düzenlenmiştir. İlgili Kanunun m.19'a göre meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı hallerinde, meslekte kazanma gücü kayıp oranı %10 ve daha fazla olması halinde SGK tarafından sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması söz konusu olur. Belirtmek gerekir ki söz konusu gelir sigortalının gerçek zararına tekabül etmemektedir. Çünkü SGK tarafından bağlanan sürekli iş göremezlik geliri, bir yıllık kazancının %70'inin iş göremezlik miktarı ile orantılı kısmını oluşturur. Çalışanın tam iş görmezlik halinde iş bu gelir, çalışanın bir yıllık kazancının %70'ine eşit olur. Ancak çalışanın tam iş göremezlik durumundaki gerçek kaybı kazancının bütününe yani %100'e tekabül eder. Buna ek olarak çalışanın iş göremezlik derecesi %10'dan az olup söz konusu çalışanın cismani zararı mevcut olmasına rağmen SGK kendisine sürekli iş göremezlik geliri bağlanması söz konusu olmayacaktır. SGK tarafından çalışana yönelik olarak bağlanan iş bu gelir, çalışanın gerçek zararını karşılamamakta olup bir sosyal güvenlik geliri mahiyetindedir. Bundan ötürü iş kazasına maruz kalmasından dolayı iş görme gücü azalan veya iş göremez hale gelen çalışan, iş göremezlik tazminat davası ikame

³⁶¹ Demir(2014),s.225.

³⁶² Öztürk(2015),s.211.

ederek, SGK tarafından tazmin edilmeyen zararı işverenden talep edebilecektir.³⁶³ Mesela 5510 sayılı Kanun dâhilinde karşılanmayan estetik giderleri işverenden istenebilecektir. Aynı Kanunun m.21'e göre iş kazasının vukuu bulmasından ötürü meydana gelen zararın Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından karşılanan kısmı işverene rücu edilebilme fırsatı veren bir düzenlemedir.³⁶⁴

Kısmen sürekli iş göremezlikten bahsedebilmemiz için, çalışanın çalışma gücü kaybının %10 ile %100 arasındaki herhangi bir orana tekabül etmesi gerekir. Bunun aksine tam iş gücü kaybından söz edebilmek için de çalışanın iş gücü kaybının %100 olması şarttır. Kısmen sürekli iş göremezlik halinin mevcut olması veya tam iş gücü kaybı hesap edilirken, her somut olay farklı olduğu için Yargıtay bu hususta belirli kriter ve veriler belirlemiş olup iş bu kriter ve veriler ışığında da hesaplama yapılacaktır. Örneğin **Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2017/3726 E, 2018/8722 K ve 27.11.2018 Tarihli Kararında**; *“iş kazası neticesinde sürekli iş göremezlik nedeniyle maddi tazminat hesabı yapılırken, gerçek ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Gerçek ücreti belirlerken, işçinin imzasının bulunduğu bordrolardan yola çıkılması gerektiği, işçinin imzası bulunmayan iş yeri ve sigorta kayıtlarının dikkate alınamayacağı, imzası olan bordrolar bulunamıyorsa işçinin yaşı, kıdemi ve meslek durumuna göre emsal ücrete göre hesaplama yapılması gerektiğine, davacının yargılama esnasında vefat etmesine rağmen bilirkişi raporundaki maddi zarar hesabında bakiye ömür dikkate alınarak hesaplama yapılmasının hatalı olduğuna”*³⁶⁵ belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunun m.21/1'e göre; *“İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortaya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.”* İlgili Kanunun ilgili maddesine göre SGK, işverene yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri rücu edebilme imkânı veren bir düzenleme olduğunu anlamaktayız. İlgili Kanunun 21.maddesi dâhilinde işverenin sorumluluğu kusur

³⁶³ Yılmaz(2005),s.10.

³⁶⁴ Erdoğan(2013),s.1105.

³⁶⁵ Yargıtay 21. HD, 2017/3726 E. , 2018/8722 K. , 27.11.2018(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 19.03.2020

sorumluluğudur. SGK'nın yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri işverene rücu edebilmesi için; işverenin kastının veya sigortalının sağlığını muhafaza etme ve iş güvenliği ile alakalı yasal düzenlemelere aykırı hareket etmiş olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almayan işveren her durumda kusuru ile sorumlu olacaktır. Zaten iş kazası veya meslek hastalığı vukuu bulduğunda işverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı hareket etmesinden mütevellî kusurlu sayılmaktadırlar. Oysa kaçınılmazlığın mevzu bahis olduğu durumlarda, vukuu bulan iş kazası ile ifa edilen iş arasında illiyet bağı kesilmesinden dolayı işverene yönelik olarak ve aleyhine rücu davası ikame edilemeyecektir.³⁶⁶

İş kazalarından ötürü ikame edilen maddî tazminat davalarında, ücret unsuru mahiyeti açısından önem arz eden ve beraberinde sorunları da içeren bir kavramdır. İş kazası maruz kalan çalışanın çalışmaması sebebi ile uğradığı maddî zararların başında, yoksun kaldığı ücretler gelir. Vukuu bulan iş bu zararların tespit edilebilmesi için çalışanın ücretinin belirlenebilmesi gerekir. Kazanç kaybından ötürü vücut bulan maddî zararların hesaplanabilmesi için lazım gelen iş bu ücret kural olarak çalışanın kaza hadisesinin yaşandığı zaman diliminde ifa ettiği iş karşılığı aldığı ücrettir.³⁶⁷

3.1.3. Manevi Tazminat

Manevi tazminat manevi zararın tanzimi şeklidir.³⁶⁸ Türk Medeni Kanunu m.25'de manevi tazminat unsuru düzenlenmiş olup şu ibare ile geçmektedir; “*Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla...*”³⁶⁹ der. TBK 58.maddesine göre de; “*Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevî zarara karşılık manevî tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.*” şeklinde belirterek ilgili tazminat türünü düzenleme altına almıştır. Yine ilgili Kanunun 56.maddesine göre; hakim, bir bireyin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi halinde, hadisenin özelliklerini göz önünde utarak, zarar görene elverişli bir miktar paranın manevî tazminat adı altında ödenmesine karar kılabilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm durumunda, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevî tazminat olarak uygun miktarda bir paranın ödenmesini

³⁶⁶ Civan(2015),s.531.

³⁶⁷ Akın(2013),s.38.

³⁶⁸ Kılıçoğlu(2004),s.1.

³⁶⁹ Türk Medeni Kanunu (4721 Sayılı Kanun) www.mevzuat.gov.tr , 24607(08.12.2001)Erişim Tarihi:19.03.2020

kararlaştırabilir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere; hakim sadece zarar görene değil, ölüm veya ağır bedensel zararın mevzu bahis olduğu hallerde zarar görenin yakınlarına da manevi tazminat olarak elverişli bir miktar paranın ödenmesine karar verebilir. Yargıtay ilgili düzenlemede geçen “yakınlık” ibaresinden aile hukuku kapsamında değil, duygusal anlamda yakınlık olarak anlaşılması gerektiğini kabul eder.³⁷⁰ Ayrıca manevi zarar para ile ölçülebilmesi mümkün olmadığından hâkim takdir yetkisini kullanarak manevi tazminat miktarına karar verecek, iş bu meblağ her olayın koşul ve özelliklerine göre değişiklik gösterecektir. Hakim takdir yetkisini göre verdiği kararı gerekçelendirmelidir. Hakim gerekçeli kararını oluştururken birçok mahkeme içtihatları ve doktrinden de faydalanmaktadır.

Manevi tazminatın konusu soyut olmasından ötürü iş bu manevi tazminatın hesaplanmasında esas alınan kriter ve veriler her somut hadisenin koşullarına göre değişkenlik göstermektedir. İş bu hususu doğrular şekilde **Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2016/2197 E, 2017/6807 K ve 26.09.2017 Tarihli Kararında**³⁷¹; *“olayda bedensel bütünlüğün ihlali mevcut ise, zarar görene manevi zarar ödenmesine karar verilebilir. Fakat hâkim tarafından belirlenecek para, adalete uygun olarak verilmelidir. Manevi tazminat, huzur doğurmayı hedeflememektedir. Nitekim manevi tazminat, bir ceza olmadığı gibi zararın karşılanması amacını da gütmemektedir. 26.06.1966 tarihli ve 7/7 Sayılı Yargıtay İctihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde tespit edilecek manevi tazminat miktarını etkileyecek durumlar sayılmıştır. Nitekim hâkim tarafından her olayın özelliğine göre tazminat miktarına hükmedilmektedir.”*der.

İş kazası neticesinde cismani zarara maruz kalan çalışanın veya çalışanın ölümü ile sonuçlanan iş kazalarında söz konusu çalışanın ailesinin duyduğu acı, elem ve ızdırap için hakim kendisine sunulan takdir yetkisi ile manevi tazminat tutarını tespit eder ve işverenin aleyhine iş bu tazminatın ödenmesini karar kılar. Manevi tazminatın belirli bir hesaplama yöntemi olmayıp, iş kazasının doğurduğu zararın büyüklüğü belirlenerek iş bu hususta hakim takdir yetkisini kullanarak belirlediği bir tutar mevzu bahis olacaktır.³⁷² Buna ilaveten söz konusu tazminat türüne ilişkin ikame edilen davada hakim, tarafların ekonomik ve sosyal hallerini esas alarak takdir

³⁷⁰ Öztürk(2015),s.213.

³⁷¹ Yargıtay 21. HD, 2016/2197 E. , 2017/6807 K. , 26.09.2017(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 19.03.2020

³⁷² Yılmaz(2005),s.10.

edeceği manevi tazminatın özendirici ve zenginleştirici olmamasına da dikkat edecektir.³⁷³

Yukarıdaki emsal Yargıtay kararında geçen “26.06.1966 tarihli ve 7/7 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde tespit edilecek manevi tazminat miktarını etkileyecek durumlar sayılmıştır” ibaresinden hareketle, iş bu tazminat türünün belirlenmesi hususunda hakimin tamamen takdir yetkisine bırakılan ve söz konusu takdir yetkisini kullanarak belirleyeceği manevi tazminat tutarında kıstas alınacak halleri hakimin göz önüne alması gerektiğini tekrar vurgulamakla beraber iş bu durumları bilmemiz adına ilgili kararı aşağıda yer verme zarureti doğmuştur. **Yargıtay 22.06.1966 tarih 1966/7 esas, 1966/7 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında**³⁷⁴, “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, ızdırıp) 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.”

³⁷³ Demir(2014),s.225.

³⁷⁴ Öztürk (2015),s. 214.

4.2.Ceza Sorumluluğu

4.2.1. Genel Olarak

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması gerekir. Söz konusu tedbirlere riayet edilmemesi durumunda vukuu bulacak iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde işverenlerin hukuki ve idari sorumluluğunun yanında cezai sorumlulukla da karşı karşıya kalacaklardır. Tabi ki yukarıda bahsettiğimiz hususlar işveren vekili için de geçerli olacaktır. İşverenin cezai sorumluluğu ibaresi ile anlatılmak istenen şey, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda kaleme alınan suçlar için öngörülen yaptırımlardır. Altını çizmek gerekir ki, iş kazası veya meslek hastalığının vukuu bulması neticesinde işverenin cezai sorumluluğunu doğuran suçlar, taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarıdır.

İşverenin gerçek kişi olması durumunda sorumluluğu tayin etme açısından herhangi bir problem olmamasına rağmen işverenin tüzel kişi olması ve iş bu işverenlerin ceza sorumluluğu alanında taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarında herhangi bir düzenleme kaleme alınmamıştır. Bundan ötürü iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine aykırı hareket edilmesi durumunda tüzel kişi işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir. Söz konusu tüzel işverenler için işledikleri suçtan ötürü ilgili Kanunda düzenlenen güvenlik tedbirleri uygulanması mevzu bahis olacaktır.³⁷⁵

Çalışma ortamında asıl işveren alt işveren ilişkisi mevcut olup alt işveren çalışanlarının maruz kalacağı iş kazasında da alt işveren sorumlu olacaktır. Türk hukukunda geçerli olan cezaların kişiselliği ilkesi uyarınca tedbir almakla ihmali davranışı olan işveren vekili veya alt işverenin cezai sorumluluğu taşıması gerektiği neticesi ortaya çıkmaktadır.³⁷⁶

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde çalışanın yaralanması veya ölmesi durumunda İşveren veya işveren vekilinin iş bu duruma sebebiyet vermesi halinde doğan cezai sorumluluğu kusur esasına dayanmaktadır. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi işveren veya işveren vekilinin iş kazası veya meslek hastalığının vukuu bulması neticesinde cezai sorumluluklarını doğuran suçlar genelde taksirle öldürme ve

³⁷⁵ Öztürk(2015),s.351.

³⁷⁶ Demir(2014),s.229.

taksirle yaralama suçlarıdır. Söz konusu kişilerin kasten bu suçu işlemeleri seyrek görülecek durumlardır.³⁷⁷

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.22/2'e göre; *“taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.”* biçiminde tanımına yer verilmiştir. Çeşitli mevzuatlarımızı incelediğimizde taksir kavramının birden fazla ve değişik tanımları olmasına karşılık doktrinde çoğunlukla kabul edilen görüş öngörebilme teorisidir. Taksirli suç dediğimizde, öngörülmeyle birlikte dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilmesi neticesinde işlenen suçlar karşımıza çıkmaktadır.³⁷⁸ Taksirin hukuki vasfı hususunda öğretide görüş ayrılığının bulunmasının en önemli nedenlerinden biri, taksir kavramının kusur türüne girip girmeme hususudur.³⁷⁹

Taksirin unsurları çeşitli Yargıtay kararlarında belirtilmiştir. Örneğin **Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2008/1-197 E, 2009/93 K ve 14.04.2009 Tarihli Kararında**³⁸⁰; *“taksirin unsurları; fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması, hareketin iradi olması, neticenin iradi olmaması, hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması, neticenin öngörülebilir olmasına karşın fail tarafından öngörülememesi”*, biçiminde sayılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığının vukuu bulunması neticesinde ölüm veya yaralama mevcudiyeti durumunda, işverenin cezai sorumluluğundan ibaret olan taksirle öldürme veya taksirle yaralama suçları ile alakalı emsal Yargıtay kararları taksirin unsurları çerçevesinde de incelenmektedir.

Ceza mevzuatımızda kast temel kusurluk derecesidir. Bunun aksine taksir ise, yasada belirtilen hallerde geçerli olan istisnai vasıfta bir kusurluluk biçimidir. Kısacası bir bireyi taksirli davranışına yaptırım uygulanabilmesi o suçun mevzuatta açık bir şekilde düzenlenmesine bağlıdır.³⁸¹ Sonuç olarak Kanunda tanımlandığı hallerde cezalandırılmasını öngörülen taksir istisnai cezalandırma biçimi olarak sayılmaktadır.³⁸² Failin taksirle hareket ederek suç işlemesinden ötürü cezalandırılmasının nedeni, iş bu failin öngörülebilir neticeye sebebiyet

³⁷⁷ Öztürk(2015), s.353.

³⁷⁸ Yiğit(2016), s.21-22.

³⁷⁹ Keçeliligil(2016), s.45.

³⁸⁰ Yargıtay Ceza Genel Kurulu 2008/1-197 E. , 2009/93 K. , 14.04.2009(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 20.03.2020

³⁸¹ Demirbaş (2017), s.389.

³⁸² Keçecioglu(2015), s.9

vermesidir.³⁸³ Fail taksirli hareketi ile dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmektedir. Toplum hayatında bireylerin güvenli bir biçimde hayatlarını idam ettirebilmeleri için dikkat ve özen yükümlülüğü ile ilgili kurallar oluşturulmuştur. Taksirli suçlarda failin kurallara dikkat etmemesi ve özensiz hareket etmesinden dolayı ortaya çıkacak sonucun önüne geçecek bir harekette bulunmaması, eylemin sonucu gerçekleştireceğinin düşünülmemesi sebebi ile cezalandırma yoluna gidilmektedir.³⁸⁴

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda eski Ceza Kanununda yer almayan “bilinçli taksir” müessesesi getirilmiştir. İş bu kavrama göre işverenin bir kaza veya meslek hastalığını olasılığını öngörmekle beraber lazım gelen önlemleri almaması, buna ilaveten de iş bu kaza veya meslek hastalığının vukuu bulmasını istememesi halinde bilinçli taksirin varlığından söz edebiliriz. İşveren veya işveren vekili önlemleri almaması sebebi ile yaralanma veya ölüm vukuu bulursa ilgili Kanunun 22.maddesine göre iş bu kişilere hükmedilecek ceza, taksirli suça hükmedilecek cezanın üçte birinden yarısına kadar arttırılacaktır.³⁸⁵ Bilinçli taksirin taksirden farklı yönü, neticenin istenmemesine karşılık failin iş bu sonucu öngörmesi durumudur.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenleme altına alınan bir diğer kusur derecesi ise olası kasttır. Buna göre fail suçun kanuni tanımında yer alan unsurların gerçekleşeceğini öngörmekle beraber hareketini devam ettirerek fiili işleme durumunda olası kastın varlığından söz ederiz ve iş bu halde kasten işlenmiş suçlara kıyasla cezada indirim yapılacağını ilgili Kanun düzenleme altına almıştır. Olası kastın iş sağlığı ve güvenliği alanında vukuu bulma olasılığı az olmasına rağmen aşağıda belirttiğimiz emsal Yargıtay Kararı olan **Yargıtay 12. Ceza Dairesi 14.11.2013 tarih ve 2012/21104 e., 2013/25712 k. sayılı kararını**³⁸⁶ **incelediğimizde**, kömür ocağında vukuu bulan grizu patlaması hadisesi ile alakalı olarak olası kast hükümlerine gidilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

“.....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

³⁸³ Çiftçioğlu(2013),s.337.

³⁸⁴ Artuk,Gökçen ve Yenidünya(2006),s.38.

³⁸⁵ Baycık(2006),s.157-158.

³⁸⁶ Öztürk(2015),s.357-358.

önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmuyup 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 aldirmayarak, 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 Kanununun 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,...”

4.2.2. Hapis Cezası

İş sağlığı ve güvenliği hukuku ile ilgili düzenlemelere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekili iş bu filleri neticesinde ölüm veya yaralanmalara sebebiyet vermesi durumunda 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 89.maddesinde düzenlenen Taksirle Yaralama ve yine aynı Kanununun 85.maddesinde kaleme alınan Taksirle Öldürme suçundan cezalandırılacaktır.³⁸⁷

4.2.2.1. Taksirle Öldürme

TCK m.85'e göre bir birey taksirli hareketi ile bir başka bireyin ölümüne sebebiyet verirse iki yıldan altı yılak adar hapis cezası ile cezalandırılır. İlgili Kanunda ilgili suçun nitelikli halleri de düzenlenmiştir. Buna göre eylem, birden fazla bireyin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile beraber bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına sebep olmuş ise, iş bu birey iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

İlgili Kanun m.22/6'a göre taksirli davranış neticesinde sebep olunan sonuç, özellikle failin bireysel ve ailevi hali açısından artık bir cezaya karar verilmesini gereksiz kılacak derecede mağduriyet durumuna neden olursa ceza verilmez. Hakim bu hususta karar verirken, failin mali durumunu, aile yükümlülüklerini ve somut olayın şartlarını göz önüne alacaktır.³⁸⁸

4.2.2.2. Taksirle Yaralama

TCK m.89'da taksirle yaralama suçu düzenleme altına alınmıştır. İlgili maddeye göre; "(1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

b) Vücudunda kemik kırılmasına,

c) Konuşmasında sürekli zorluğa,

d) Yüzünde sabit ize,

³⁸⁷ Süzek(2019),s.930.

³⁸⁸ Öztürk(2015),s.365.

e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

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

(3) 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.

(4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(5) Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.” biçiminde düzenlenmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi ilgili Kanunda söz konusu suçun basit taksirle işlenmesi halinde iş bu suçun soruşturulması ve kovuşturulması şikayet koşuluna bağlanmıştır. Bu hususla ilgili **Yargıtay 12. CD, E. 2011/5011, K. 2011/3346, T. 19/10/2011 tarihli kararını**³⁸⁹ incelediğimizde ilgili kararda altı çizildiği gibi, taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturması TCK. m.89/5'e göre şikayete bağlıdır. Tabi iş bu suç bilinçli taksir ile işlenmişse şikayet koşulu aranmayacaktır. Bu noktada önemli olan detay Cumhuriyet savcısı tarafından çalışanın başvurulmuş ifadesinde şikayeti olmadığını açıklasa dahi anında takipsizlik kararı vermemelidir. Ortaya çıkan hadise ile alakalı olarak taksirle yaralama suçunun sorumlu veya sorumluların kim olduğunun tespitini gerçekleştirilmeli, iş bu hadisedeki kasit veya ihmal unsurları incelenmelidir. Aksi durumda zamanında

³⁸⁹ Kaya(2014),s.375.

yapılması gereken işlem olan söz konusu hadisenin oluşumunda rol oynayan sorumluların tespiti yapılmadığı için ileri bir dönemde çalışanın aleyhine neticeler vukuu bulabilir.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2014/12-179 E, 2014/499 K ve 18.11.2014 Tarihli Kararını³⁹⁰ incelediğimizde yerel mahkemede görülen davanın sanığı kablo imalathanesinin sorumlu müdürü olup mağduru ise niteliksiz işçi olarak çalışan ve hadise günü enjeksiyon makinesinde yaşanan plastik sızması üzerine iş bu makineden sızan plastikleri temizlemek adına makinenin iç tarafına elini soktuğu esnada parmaklarını makineye kaptırmış ve yaralanmıştır. Yerel mahkeme yapılan yargılama esnasında dosya kapsamına giren bilirkişi raporlarında ilgili olayın sanığının çalışma ortamının denetimini yapılmasından, lazım gelen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasından sorumlu olduğu ve bundan ötürü söz konusu sanığın tali kusurlu olduğunu belirlemiştir. Yerel Mahkemece bitirilen duruşmada bilirkişi raporları göz önünde tutulmayıp sanığın BERAATİNE karar verilmiştir. Tarafların temyizi üzerine söz konusu dosya Yargıtay'a aktarılarak yüksek mahkeme tarafından yapılan incelemede taksirli suçu: *“İnsanların toplumda rahat ve huzurlu bir şekilde yaşamaları için belli kuralların konulması ve bu kurallara uyulması gerekmektedir. Nitekim taksirli suçtan cezalandırabilmek için iradi bir davranış ve kişinin neticeyi öngörebiliyor olması gerekmektedir. Bu iki unsurun bulunması gerekmektedir. Eğer öngörülebilecek bir netice yoksa taksirli suçtan bahsedemeyiz.”* şeklinde tanımlamıştır. Yargıtay incelemesi neticesinde söz konusu olayın sanık sıfatını taşıyan kablo imalathanesinin sorumlu müdür şahsın *“pres makinasının çalışma prensipleriyle riskleri konusu başta olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermediği, gerekli denetimleri yapmadığını, optik sensörü bulunmayan pres makinasının bulunduğu yerde uyarıcı bir levha da bulundurmadığı 25 yıldan beri kullanılan bu sebeple eskidiği için lif atan makineyi yenilemesi gerektiği de göz önüne alındığında”* lazım gelen dikkat ve özenli davranışı sergilememesinden ötürü kusurlu olduğu belirlenmiştir. Söz konusu hadise de nedensellik bağı mevcut olup kesilmediğinden, kısacası sanığın kusurlu hareketleri neticesinde yaralanma durumu vukuu bulduğundan Yargıtay, Yerel Mahkemenin BERAAT hükmünü BOZMA kararını vermiştir. Kısacası ilgili Yargıtay Kararında

³⁹⁰ Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 2014/12-179 E. , 2014/499 K. , 18.11.2014(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 20.03.2020

öncelikle taksirle yaralama suçunun manevi unsurunu oluşturan taksirin varlığından bahisle söz konusu taksirin unsurlarından biri olan nedensellik bağı bağlamında ilgili olay irdelenmiştir. Söz konusu olayda sanık sıfatına haiz olan kablo imalathanesinin sorumlu müdürün iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitim vermemesi, denetim yapmaması ve işyerinde gerekli yerlerinde uyarıcı levha koymamasından dolayı kusurlu olduğu belirlenmiştir. Zaten sanık olan kablo imalathanesinin sorumlu müdürü kusurlu hareketi çalışanın yaralanmasına sebep olmuştur. Bundan dolayıdır ki söz konusu hadisede nedensellik bağı kesilmediği gerekçe gösterilerek Yargıtay tarafından ilk derece mahkemesinin BERAAT hükmünü bozmuştur.

Bu konu ile alakalı olarak bir başka emsal Yargıtay kararına yer vermek istersek eğer; **Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016/12686 E, 2017/105 K ve 10.01.2017 Tarihli Kararına**³⁹¹ konu olayı incelediğimizde “23.09.2014 tarihinde saat 11:20 civarlarında sanığın sahibi olduğu iş yerinde çalışan 17 yaşındaki kişinin işvereninden aldığı talimatla Yatar isimli hızar makinesinde MDF plakalarını keserken sol el 1. Parmağını hızara kaptırması sonucunda 2. derece kemik kırığına neden olacak şekilde yaralanması...” biçiminde iş bu hadisenin vukuu bulunduğunu görmekteyiz. Yargıtay gerçekleştirdiği inceleme neticesinde; “iş yeri sorumlusu sanığın iş yerinde güvenlik tedbirlerini almadığı, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı, iş yerinde risk değerlendirmesi yapılmadığı, katılanın tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporunun bulunmadığı, katılana eğitim verilmediği, iş yerinde kişisel koruyucu donanımların olmadığı ve katılanın bilinçlendirilmediği için sanığın bilinçli taksirle hareket ederek katılanın yaralanmasına asli kusuru olduğu, bilinçli taksirin şikayete tabi olmaması nedeniyle bozulmasına....” biçiminde karar kılmıştır. Görüleceği üzere ilgili Yargıtay kararını ele aldığımızda söz konusu olayda sanık sıfatına haiz olan işyeri sorumlusu müdürün lazım gelen tedbirleri almadığı ve en önemlisi olan risk değerlendirmesini yapmadığından ötürü bilinçli taksirle eylemi gerçekleştirdiği ve asli kusurlu olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışanın sol el parmağının ikinci dereceden kemik kırılmasına neden olan taksirle yaralama eylemi nitelikli hal olarak ilgili Kanunda düzenleme altına alındığını tekrar hatırlatmak isteriz.

³⁹¹ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2016/12686 E. , 2017/105 K. , 10.01.2017(www.kazanci.com) Erişim Tarihi: 20.03.2020

4.2.3. Para Cezası

5237 sayılı TCK m.52/1'e göre “ *Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz 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.*” şeklindedir. Anlaşılacağı üzere yaptırım olarak bir miktar meblağ paranın Devlet Hazinesine ödenmesi biçiminde olan adli para cezasının tespit edilmesinde yöntem şekli olarak gün para ceza cezası sistemi geçerlidir.³⁹²

İlgili Kanunun ilgili maddesinin ikinci fıkrasına göre; “*En az yirmi ve en fazla yüz Türk Lirası olan bir gün karşılığı adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsi halleri göz önünde bulundurularak takdir edilir.*” der. Yukarıdaki ilgili fıkra göre adli para cezasının tespitinde göz önünde tutulması gereken husus; işverenin mali durumu ve şahsi halleri göz önünde tutularak iş bu adli para cezası miktarı belirlenecektir.³⁹³

İlgili Kanunun yine ilgili maddesinin 4.fıkrasını incelediğimizde; “*Hakim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli 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 adli para cezasının hapse çevrileceği belirtilir.*” der.

İş kazalarının neticeleri kapsamında değerlendirdiğimizde, taksirle yaralama suçlarında hapis cezasına seçenek yaptırım türü olarak adli para cezasının düzenlendiğini söyleyebiliriz. Söz konusu suç hakim önüne geldiğinde öncelikle kendisi tarafından takdir hakkını kullanarak cezanın çeşidini tespit etmeli, aksi halde adli para cezasına karar verecek ise bu halde gün unsurunu ve bir gün karşılığına denk gelen ödenecek para meblağını takdir edecektir.

³⁹² Türkoğlu(2010),s.375.

³⁹³ Kaya(2014),s.355.

4.3. İdari Denetim ve Yaptırımlar

4.3.1. Denetim ve Teftiş

4.3.1.1. Genel Olarak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.24/1-2'e göre; *"Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanununun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.*

Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir."

Biçiminde kaleme alınmıştır. Devlet denetimi ile hedeflenen şey, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinin önüne geçilerek çalışanların verimli bir ortamda iş ifa etmelerini sağlamaktır. Tez çalışmamızın önceki bölümlerinde bahsettiğimiz gibi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hem işverenler hem de çalışanlar bakımından önem arz etmektedir. Devlet söz konusu Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirmektedir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.92/2'e göre; *"Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...) (1) tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler."* şeklinde düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu maddeden çıkan sonuç; işçilerin, işverenin ve bu işle alakalı görülen başka bireyler, denetleme esnasında ifade ve bilgi verme, lazım gelen evrak ve belgeleri ibraz etme ve müfettişlerin görevlerini tam anlamı ile yapmaları için gereken kolaylığı sağlama yükümlülükleri kaleme alınmıştır. Buna ilaveten aynı Kanununun m.96'a göre; *"İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulanan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek*

dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardurmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.” der. Söz konusu madde ile, çalışma ortamında gerçekleşen denetim ve teftiş sırasında işverenlerin işçilere telkinde bulunması, gerçeği saklayacak veya değiştirecek tarzda beyanda bulunmalarına her türlü zorlaması ve kötü muamelede bulunması yasaklanmıştır. Aynı şekilde işçiler tarafından da gerçeğe uygun olmayan beyanda bulunmaları ile işverenleri haksız biçimde kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılması sürecini zorlaştırıcı iyi niyetli olmayan hareketlerde bulunmaları yasaklanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun m.107'e göre ; *“Bu Kanunun;*

a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan, işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.” der. Anlaşılacağı üzere yukarıda 4857 sayılı Kanunun m.92/2 ve m.96 maddelerinde kaleme alınan ve işyerinin denetim ve teftişi ile ilgili düzenlemelerine aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Son olarak 4857 sayılı Kanunun yetkili memurların ödevi başlıklı m.93'den bahsederek eğer ilgili düzenlemeye göre; *“İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve*

güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.” biçiminde kaleme alınmıştır. Söz konusu madde ile iş müfettişlerinin görevlerini ifa ederken çalışma ortamında ifa edilen işin gidişatını ve işyerinin işlemlerini aksatmama, durdurmamak, zorlaştırmamak ve işyerinin ve işverenin meslek sırlarını, mali ve ticari hal ve koşulları ile ilgili kendi duyu organları ile şahit oldukları hususları gizli tutmakla yükümlü kılınmışlardır. Ayrıca iş müfettişlerinin görevlerini ifa ederken ifadelerine başvurduğu işçilerin ve ilgili diğer kişilerin isim ve kimlik bilgilerini gizli tutmakla da mükelleftir.

4.3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Devlet Tarafından Denetimi

4.3.1.2.1 Genel Olarak

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesindeki başlıca en yetkili devlet örgütüdür. İlgili Bakanlık, kendisine bağlı ve ilgili kuruluşlar vasıtası ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütür. Devlet iş sağlığı ve güvenliği alanında oluşturduğu kurumsal yapı ile söz konusu alanda lazım gelen denetimleri yaparak yükümlülüklerin uygulanıp uygulanmadığını tespit ederek yaptırımlar uygular.³⁹⁴

İlgili Bakanlığın tarihçesine baktığımızda ilk TBMM Hükümetinde kurulan İktisat Vekaleti, sanayi, ticaret, ziraat, orman ve maden işlerinden sorumlu tutulmuştur. 27 Mayıs 1934 tarih ve 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla, bakanlık bünyesinde İş ve İşçiler Bürosu kurularak ilgili Bakanlığın temelleri atıldığını belirtebiliriz. 3271 sayılı Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 1. maddesine dayanılarak; Çalışma Bakanlığı, kurulmuş, çok geçmeden 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun yürürlükteki yerini almıştır.

Anayasada yapılan değişikliklere uyum sağlanması amacıyla bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelelerde değişiklik yapılması hakkındaki 703 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıklarının teşkilat

³⁹⁴ Süzek(2019),s.875.

kanunlarındaki düzenleme ile ilgili iki bakanlık, "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" adı altında bir araya getirildi. 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bakanlığın adı "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak değiştirildi.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı devlet bütçesinden en az payı alan bakanlık olup, iş sağlığı ve güvenliği alanı için ayrılan kaynakların sınırlı olmasından ötürü gerekli çaba ve iyi niyet gösterilse de ilgili alanda arzu edilen neticelerin alınamamasında engel oluşturmaktadır.³⁹⁵

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı; aile ve iş bu ailenin üyesi olan bireye içinde bulunduğu toplumun benimsediği değerler çerçevesinde sosyal hizmetler sunmak, bireylerin üyesi oldukları toplumun sosyoekonomik açıdan kalkınması için istihdamı arttırmak, iş bu artırma hedefine ulaşırken de iş hayatının denetimini ve düzenini sağlayarak lazım gelen önlemleri almak ve sosyal güvenlik sisteminin etkin olan gücünü devam ettirmeyi misyon edinmiştir.³⁹⁶

İlgili Bakanlığın merkez teşkilatında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nü konumuz açısından ele alıp daha sonra ilgili Bakanlığa bağlı olan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına değineceğiz.

4.3.1.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olan ve iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülecek faaliyetler açısından en yetkili olan birim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'dür.

İlgili Bakanlık, iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi noktasında tedbirlerin ve ilgili mevzuattaki düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak hususunda görevli kılınmıştır.³⁹⁷

16.04.2017 tarihinde ülkemizde yapılan başkanlık sistemi referandumu ile devlet yönetimi mekanizmasında değişiklik yapılmış ve bu bağlamda 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

³⁹⁵ Süzek(2019),s.870.

³⁹⁶ <https://ailevecalisma.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz> Erişim Tarihi: 30.03.2020

³⁹⁷ Narter(2018),s.162.

kapsamında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkilerini düzenleyen maddeleri, 02.07.2018 tarih 703 sayılı KHK'nın 4.maddesi ile mülga haline gelmiştir.³⁹⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün yetki ve görevleri 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 76.maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri aşağıda şu şekilde belirtilmiştir;

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek adına araştırma ve inceleme faaliyetlerini planlama, düzenlemek ve uygulamaya konmasını sağlamak,

Çalışma ortamında kullanılmak üzere üretilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetimlerini yapmak ve bu hususlarla ilgili esas ve usulleri belirlemek,

İşyerinde çeşitli sağlık ve güvenlik risklerinin önüne geçme ve koruyucu hizmetleri gerçekleştirmek için görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,

Rehabilite edilenler, kamu hizmetlerinde çalışanlar, mesleki eğitim gören ve özel risk grupları da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarını için lazım gelen çalışmaları yaparak tedbir alınmasını sağlamak,

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı'nın gerçekleştirdikleri çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,

İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, ölçüm, analiz ve teknik kontrol yapmak ve söz konusu türden hizmetleri verecek tüzel ve özel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, verilen iş nu yetkiyi iptal etmek, kontrol ve denetimini yapmak,

³⁹⁸ R.G.T. , 10.07.2018, S. 30473

İş güvenliği uzmanları, İşyeri hekimleri işçiler ve diğer teknik ve sağlık personele eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 6102 sayılı TTK hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerek kalındığında verilen iş bu yetkiyi iptal etmek, hizmetin verimli ve etkin bir biçimde verilip verilmediğinin denetimini sağlamak, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi eğitimleri sonunda lazım gelen sınavları yapmak veya yaptırarak başarılı netice alanların belgelerini vermek,

Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar ile işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,

Normlar hazırlamak, geliştirmek ve standart çalışmaları yapmak,

Faaliyet konuları ile alakalı yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenleme altına almak,

Yukarıda sayılan görev ve yetkiler dışında Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak ” şeklinde belirtilmiştir.”³⁹⁹

4.3.1.2.3. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

1923 yılında İzmir’de düzenlenen iktisat kongresi ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nın temellerinin atıldığını görmekteyiz. Söz konusu kongrede, çalışma hayatının teftişinin sağlanması için resmi bir heyetin oluşturulması için anlaşmaya varılmıştır. Bunun ardından 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu uyarınca kurulan “İş Dairesi”, genel merkezi Ankara olmak üzere lazım gelen yerlerde teşkilatlanması öngörülmüştür.⁴⁰⁰

Ülkemiz 1950 yılında ILO’nun 1947 tarihli 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesine taraf olmuştur.⁴⁰¹ Söz konusu ILO sözleşmesinin 4.maddesinde; “ *iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi*” altında yapılacağı açıklanmış olup iş bu düzenleme uyarınca 1979 yılında çıkarılan “ İş Teftiş Tüzüğü” ile Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmuştur.⁴⁰²

³⁹⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf> Erişim Tarihi: 28.03.2020

⁴⁰⁰ <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/> Erişim Tarihi: 30.03.2020

⁴⁰¹ R.G.T. , 22.12.1950, S.17689 .

⁴⁰² R.G.T. , 28.08.1979, S. 16738.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın, 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı; Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında KHK ile görev ve yetkilerinin düzenlendiği kanun maddeleri mülga haline gelmiştir.⁴⁰³ Daha sonra 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin m.66'sinde Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı şeklinde kurumun ismi değiştirilmiştir.⁴⁰⁴

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın teşkilat yapısını incelediğimizde doğrudan bakana bağlı olarak çalışan başkan, 8 başkan yardımcısı, grup başkanlıkları ve iş müfettişleri ile denetçilerden ibaret olduğunu görmekteyiz.⁴⁰⁵

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın teftiş faaliyetleri iş teftişi ve idari teftiş olmak üzere 2'ye ayrılır. İş teftişi, çalışan bireylerin çalışma müddetleri, ücretleri, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, işsizlik, kayıt dışılık, istihdam gibi çalışma şartları ve iş ifa edilen ortama ilişkin, mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını hususunda devlet adına gerçekleştirilen inceleme, araştırma ve denetleme eylemlerini içerir. Diğer teftiş türü olan İdari teftiş ise ilgili Bakanın emir ve onayı ile ilgili Bakanlık teşkilatının bütün faaliyet, hesap ve işlemleri ile buralarda iş ifa eden amir memur ve diğer görevlilerin bütün hal ve hareketlerinin iş müfettişleri veya denetçiler tarafından mevzuat çerçevesinde incelenmesi, araştırılması ve denetlenmesidir.

1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin m.78'de Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın görev ve yetkileri sayılmıştır. İlgili maddeye göre; *“(1) Teftiş ve Rehberlik Başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır:*

a) Bakanlığın görev alanına giren faaliyet ve işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, gerekli önlemleri almak veya aldirmek,

b) Bakanlığın görev alanına giren konularda ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasını izlemek, mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş

⁴⁰³ R.G.T. , 09.07.2018, S. 30473.

⁴⁰⁴ R.G.T. , 10.07.2018, S. 30474.

⁴⁰⁵ <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/teskilat-semasi/> Erişim Tarihi: 30.03.2020

ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirlemek,

c) Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak,

ç) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek,

d) Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

e) Kurumun merkez ve taşra teşkilâtı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak,

f) Sosyal hizmet ve yardım kuruluşlarınınca sunulan hizmetlerin kontrol ve denetimini ilgili birimlerle işbirliği içinde yapmak, sunulan hizmetlerin süreç ve sonuçlarını mevzuata, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine ve kalite standartlarına göre analiz etmek, karşılaştırmak ve ölçmek, kanıtlara dayalı olarak değerlendirmek, elde edilen sonuçları rapor hâline getirerek ilgililere iletmek,

g) Bakanlığın görev alanına giren konularda faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, gerçek ve tüzel kişiler ile gönüllü kuruluşlara, faaliyetlerinde yol gösterecek plan ve programlar oluşturmak ve rehberlik etmek,

ğ) Sosyal hizmet ve yardımlar alanında faaliyette bulunan veya bulunmak isteyen kişi, kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluşları teşvik edici mekanizmaların oluşturulmasına yardımcı olmak ve bu alanda yapılacak faaliyetlere ve alanda çalışan meslek elemanlarına rehberlik etmek,

h) Sosyal hizmet ve yardım kuruluşlarının faaliyet ve işlemlerinde hataların önlenmesini, yönetim ve kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir ve tutarlı hâle gelmesini sağlamak,

ı) *Bu Bölüm kapsamında hizmet sunan sosyal hizmet kuruluşları ile sosyal hizmetlerden yararlananlara ilişkin olarak ortak veri tabanı oluşturulmasına katkıda bulunmak,*

i) *Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak” şeklinde tek tek sayılmıştır.*⁴⁰⁶

4.3.1.2.4.Denetim Aracı Olarak İSG-KATİP

İSG-KATİP, 6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin kayıt, takip ve izlenmesi hedefi ile iş bu iş ve işlemlerin elektronik ortamda sunulabilmesine ve istatistiksel açıdan raporlanabilmesi ortamı yaratan bir yazılımdır. Kullanıcı yetki sıfatlarına göre sürekli etkileşimli ve bütün veri tabanlarını elinde tutarak, birçok kurumun veri tabanları ile entegreli ve MERNİS’e bağlı olmasından ötürü gerçek kişilerin bilgileri ile beraber eş zamanlı çalışan bir yazılımdır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bünyesinde rol oynayan kurum ve firmalar ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile iş bu hizmette yer alan diğer kişilerin akdedilecek sözleşmeler, yapılacak görevlendirme, yetkilendirilme, denetim işlemleri neticesinde ortaya çıkan denetim raporları ile eğitim programı giriş işlemleri İSG-KATİP vasıtası ile gerçekleştirilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında görevlerini ifa eden işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli, sertifikalandırılması, görevlendirilme işlemleri ve akdedilen sözleşmelerin takip süreci iş bu sistem sayesinde gerçekleşebilmektedir.

İSG-KATİP çeşitli mevzuatlardaki yaşanan değişiklikler ve yaşanan ihtiyaçlara paralel olarak kendini yenileyebilen yazılım türüdür.

Söz konusu yazılım önce 2010 yılı Mayıs ayında bir masa üstü yazılımı şeklinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü çalışanlarının işi kontrol etme amacı ile tasarlanmıştır. İş bu sistem ilk kullanıma açılması, 3 Mart 2011 tarihinde iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim veren eğitim kurumları düşünülerek İş Sağlığı ve

⁴⁰⁶ R.G.T. , 10.07.2018, S. 30474.

Güvenliği Yönetim Hizmetleri (İSGYH) ilk adı altında kullanıcıların hizmetine açılmıştır.⁴⁰⁷

İş mevzuatında yaşanan sürekli değişiklikler ve iş bu yazılımı kullanabilecek kullanıcı çeşitliliği ve sayısının artması ile beraber projede bulunması gereken paydaşların iş bu yazılım programı içine dahil edilmesi gerekliliği neticesinde söz konusu sistemin alt yapısı da değişikliğe uğramıştır. Bundan ötürü sistemi kullanabilecek kurumlar ile tek tek görüşmeler yapılarak sistem kapasitesinin artırılması konusunda çalışmalara başlanmıştır.⁴⁰⁸

Yukarıda bahsedilen araştırma ve çalışmalar neticesinde iş bu yazılımı kullanacak olanların sayısının artması ile 30 Mayıs 2011 tarihinde ilk e devlet kapısı girişi İSG-KATİP kurulmuştur.⁴⁰⁹

İSG-KATİP'İ kullanan kullanıcıların iş bu yazılım programını kullanma memnuniyetlerine bağlı olarak gelen geri bildirimler çerçevesinde sistemin gelişmesi açısından ilerleme faaliyetlerine devam edilmiş ve 30 Ekim 2012 tarihinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri modülü aktif hale getirilerek iş bu sistem üzerinden tüm iş sağlığı ve güvenliği alanı ile alakalı sözleşmeler yapılması sürecine girilmiştir.⁴¹⁰

İlerleyen zamanlarda işyerlerinin SGK kayıtlarında mevcut olan verilerinin İSG-KATİP ile entegrasyonu yapılmış olması ile İSG-KATİP sistemi tam anlamı ile devreye girmiş olduğunu söyleyebiliriz. Böylelikle SGK veri tabanları İSG-KATİP' te bulunan işyeri bilgileri ile eş zamanlı olarak çalışmakta olup bu sayede bütün veriler karşılaştırılabilmektedir. Ancak SGK verilerinin güncel olmaması bu konuda problemler yaşanmasına sebep olmuştur. Ancak söz konusu sıkıntılar SGK verilerinin düzeltilmesi adına fırsat olmuş, bu durumdan en çok da işverenler fayda görmüştür.⁴¹¹

İSG-KATİP, iş hayatında yaşanabilecek değişiklikler düşünülerek söz konusu çalışma hayatında hissedilen çeşitli ihtiyaçlardan dolayı ortaya çıkan değişimlere ve gelişmelere göre kendini yenileyebilen bir yazılım türü olup dinamik yapıda olduğunu söyleyebiliriz.

⁴⁰⁷ Karakaya(2014),s.12

⁴⁰⁸ Karakaya(2014),s.12

⁴⁰⁹ Karakaya(2014),s.12

⁴¹⁰ Karakaya(2014),s.12

⁴¹¹ Karakaya(2014),s.160

İSG-KATİP önce iş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü tarafından yetki verilen eğitim kurumları tarafından kullanılmıştır. Bu aşamada kullanma amaçlı birçok denemeler gerçekleştirilmiş ve ilk olarak ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile alakalı iş ve işlemler iş bu yazılım sayesinde yapılmıştır.⁴¹²

Denetim Aracı Olarak İSG-KATİP' in kullanılmaya başlanması ile yönetim evrak işleri azalmış ve iş gücü verimli hale gelmeye başlamıştır.

İş bu tez çalışmamızın birçok bölümünde yer verdiğimiz birçok konu açıklamasında “İSG-KATİP” ibaresi geçmekte olup iş sağlığı ve güvenliği alanının ayrılmaz bir parçası haline geldiğini söylemek mümkündür.

4.3.2 İdari Yaptırımlar

4.3.2.1. İşin Durdurulması

6331 sayılı Kanunun 25.maddesinde işin durdurulması kaleme alınmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği Hukukundan kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirmemesinin neticesinde ortaya çıkan bir idari bir yaptırım türüdür. Söz konusu idari yaptırımla hedeflenen şey; işvereni kanuni yükümlülüklerini yerine getirmediği için cezalandırmaktan ziyade söz konusu işvereni iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet etmesini sağlamak ve iş kazası ve meslek hastalıklarının vukuu bulmasının önüne geçmektir. İşin durdurulması yaptırımına, ağır bir idari yaptırım türü olmasından ötürü iş bu yaptırımı sadece Yasanın mahiyeti açısından özel önem olarak saydığı ağır ihmal veya kusur içeren hallerde başvurulmalıdır.⁴¹³ Buna ilaveten işveren tarafından gerçekleştirilen ihlal, daha hafif bir yaptırım ile önüne geçilebilme durumu varsa söz konusu hafif nitelikteki yaptırımın uygulanması gerekir.⁴¹⁴ 6331 sayılı Kanunun 25.maddesinde düzenlenen iş bu idari yaptırım türü ile ilgili hususlar, ilgili Kanunun yürürlüğe girmesinden önce mevcut olan 4857 sayılı İş Kanununun mülga 79.maddesindeki söz konusu idari yaptırım ile alakalı ana esaslar aynı şekilde düzenlenmiştir. Sadece işyerinin kapanması ibaresi çıkarılmıştır.⁴¹⁵ 6331 sayılı Kanunda işin durdurulması yaptırımının uygulanması lazım gelen durumlar belirtilmiştir. Buna göre işyerinde hayati tehlike oluşturan bir hususun varlığı tespit edildiğinde, iş bu tehlikenin mevcudiyeti ortadan kaldırılana

⁴¹² Karakaya(2014),s.158

⁴¹³ Esen(2015),s.69

⁴¹⁴ Cengiz(2011),s.1969

⁴¹⁵ Kılıç(2013),s.31-32

kadar iş durdurulabilmektedir. Tehlikeli halin mevcudiyeti çalışma ortamında binada olabileceği gibi eklentiler de olabilmektedir. Hayati tehlike durumun niteliğine göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulabilir. Burada önemli olan husus, yaşamsal tehlikenin etki ettiği alan ve çalışanlardır. İşyerinin bütünü ve tüm çalışanları etki eden bir hayati tehlikenin mevcudiyeti durumunda iş tümten durdurulmalı, aksine işyerinin bir bölümünde tehlike vukuu bulması halinde sırf o tehlike giderilmesi makul oranda iş durdurulacaktır.⁴¹⁶ Çok tehlikeli sınıfta yer alıp maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasal şeyler ile çalışılan işlerin ifa edildiği veya endüstriyel kazaların vukuu bulma olasılığı fazla olan işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılması gerekir. Bunun aksi durumunda iş durdurulur. Böylelikle bu tarz işyerlerinde, risk değerlendirilmesi yapılması önleminin yerine getirilmemesinin işin durdurulması yaptırımına bağlanması ile hem işyerinde iş kazalarının yaşanmasının önüne geçilmiş hem de işverenlerin iş bu hususu daha fazla ciddi almalarını sağlamalarına katkı sağlar.⁴¹⁷

İşin durdurulması kararı, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından verilir. Söz konusu karar, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftişe yetkili iş müfettişinin tespit kararından itibaren iki gün içinde verilebilir. Ancak tespit edilen hususun acil bir müdahaleyi gerektirmesi halinde üç iş müfettişinden oluşan heyet karar verinceye kadar geçerli olmak şartıyla tespiti yapan iş müfettişi işi durdurabilir. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce ilgili yaptırım türünü düzenleme altına alan 4857 sayılı İş Kanunun ilgili mülga hükümlerine göre işin durdurulması kararı, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen ibaret olan beş kişilik bir komisyon tarafından verilmekteydi. 6331 sayılı Kanunda işin durdurulması kararını, acil bir müdahale gerektirmesi hallerinde dahi tek bir kişinin verebilmesi ister istemez burada insanlarda bir soru işareti yaratmaktadır.⁴¹⁸

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. Söz konusu karar, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri aracılığı ile yirmi dört

⁴¹⁶ Cengiz(2011),s.1969.

⁴¹⁷ Kılış(2013),s.32.

⁴¹⁸ Centel(2012),s.59-60.

saat içinde yerine getirilir. Fakat tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektiriyorsa, işin durdurulması kararı mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifeti ile aynı gün içinde yerine getirilecektir.

İdari yaptırım türü olan işin durdurulması kararına karşı itiraz yolu açıktır. İşveren kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, kararın uygulanmasını etkilemez. Mahkeme kararı inceleyerek 6 iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme tarafında verilen karar kesindir.

6331 sayılı Kanunun m.25/5'e göre işveren işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı bir biçimde bildirmesi durumunda, en geç yedi gün içerisinde işyerinde yapılacak inceleme ile işverenin söz konusu talebi neticelendirilir.

İşveren, işin durdurulması nedeni ile işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle veya durumlarına göre başka bir işte çalıştırmakla yükümlüdür. İş bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır. *Gerek'e* göre iş bu düzenleme son derece tutarlı bir düzenlemedir. Çünkü ona göre çalışanlardan kaynaklanmayan sebeplerle işin durdurulduğu süre zarfında, iş bu çalışanların gelirlerinde azalma yaşamalarının önüne geçilmiş olmaktadır.⁴¹⁹ 6331 sayılı Kanun işverene bu hususta yukarıda bahsettiğimiz 2 seçeneği sunmuştur. Söz konusu Kanunda işverenin çalışanın *meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü* olduğu kaleme alındığına göre, bu halde çalışanın *esaslı değişiklikleri kabul etmeme* ve hak ettiği ücretinin ödenmesine devam etmeyi talep etme hakkı olduğu öğretilmektedir.⁴²⁰ Bunun aksine *Başbuğ'a* göre, “...işin durdurulması halinde işverenin yönetim hakkı genişletilerek kişinin yaptığı işte çalıştırılması esaslı değişiklik anlamına gelse dahi işçi onayına gerek kalmaksızın çalıştırabilecektir. (Bu durum İş K. m.22'ye bir istisna getirmektedir)”⁴²¹

Ayrıca ilgili Kanunun ilgili maddesinin son fıkrasına göre; işin durdurulması kararına rağmen işveren veya işveren vekili işyerinde çalışanlara iş ifa ettirmeye devam ettirmesi durumunda iş bu kişilere hapis cezası uygulanacaktır.

⁴¹⁹ Gerek(2012),s.15.

⁴²⁰ Urhanoğlu(2011),s.1976.

⁴²¹ Özdemir(2014),s.647.

6331 sayılı Kanuna bağılı olarak “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik” 30.03.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmelik ile işverenin işin durdurulmasına neden olan hususların giderebilmesi amacıyla mühürlerin sürekli olmayacak şekilde sökülmesini il müdürlüğünden talep edebileceğini, buna ek olarak işin durdurulmasına sebebiyet veren hususların işveren tarafından yerine getirilmesine müteakip iş bu işverenin durdurma kararının kaldırılmasını sağlamak adına ilgili il müdürlüğüne yönelik yazılı bir şekilde talepte bulunabileceği düzenlenmiştir. İlgili Yönetmelikte, durdurulma kararının geçici olarak uygulanacağı düzenlenmiştir. Çünkü iş bu durdurulma kararına neden olan tehlikenin ortadan kaldırılmasına kadar iş bu karar geçici olarak vücut bulacaktır. Yani durdurulma kararı çalışanlar açısından hayati tehlike sebebi ile alınmış ise söz konusu hayati tehlikenin son bulmasına dek, eğer risk değerlendirmesinin yapılmamasından ötürü iş bu karar alınmış ise o zaman da risk değerlendirmesi gerçekleştirilene kadar etkisini sürdürecektir. Lazım gelen koşulların sağlanması durumunda işyerinde geçerli olan durdurulma kararı fonksiyonunu kaybedecek ve işyerinde iş ifa edilmeye tekrar başlanılmasına izin verilecektir. Kısacası işyerinin keyfi biçimde kapalı tutulmasına veya da geçici nitelikte olan önlemin kalıcı hale gelmesine iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uygun görmez.⁴²²

4857 sayılı İş Kanununda; çalışma ortamında iş ifa eden işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık halleri bu tarz bir çalışma ortamında iş ifa etmelerine engel teşkil ediyorsa, söz konusu işçiler için çalışmaktan alıkonulur ibare hükmüne 6331 sayılı Kanunda mevcut olmadığını söyleyebiliriz.

4.3.2.2. İdari Para Cezası

4.3.2.2.1. İdari Para Cezalarının Niteliği

İdari para cezası, hukuk düzenine aykırılık oluşturan filler sebebi ile kanunun açıkça muvafakat verdiği durumlarda, idarenin yargı organını aracı olarak kullanmaksızın kendisinin bizzat uyguladığı ve belli bir miktarda paranın temin edilmesi biçiminde vukuu bulan mali vasıflı bir yaptırım türüdür. Anlaşılacağı üzere yukarıdaki açıklamalardan 2 tane önemli unsur ön plana çıkmaktadır. İlki, idari para cezası yaptırımı ile alakalı düzenlemenin ilgili Kanunun ilgili hükümde açık bir

⁴²² Esen(2015),s.70.

şekilde yer verilmesi diğeri ise söz konusu yaptırım türüne uygulamaya koyma yetkisinin idareye verilmiş olmasıdır.⁴²³

6331 sayılı Kanunda mevcut olan idari para cezaları zararın giderilmesinden çok engel olma ve caydırma fonksiyonları ile işverenin mevzuatta mevcut olan hükümleri ifa etmesinin sağlanması hedeflenmektedir. Yasa'da düzenlenmiş olan idari para cezaları vasıtası ile vukuu bulmuş olan iş kazalarından ötürü çalışanların maruz kaldığı kaybı gidermek yerine iş kazası oluşmadan evvel iş bu yaptırım uygulamaya konularak çalışanların kayba uğramasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Buna ilaveten iş bu idari para cezalarının çeşitli iş kazası ve meslek hastalığının vukuu bulmasından önce uygulanacağına ilişkin kural kesinlik taşımamakta olup toplumsal düzeni sağlamak ve işverenleri tedbirleri almaya itmek için de iş bu hadiselerden sonra da söz konusu yaptırım türü uygulanabilir.

İlgili Kanunda düzenlenen idari para cezaları birer idari yaptırım türü olmalarının doğal bir neticesi olarak iş bu yaptırım türüne hakim olan özellikleri ve ilkeleri kendi bünyesinde de taşımaktadır. 6331 sayılı Kanunda düzenlenen idari para cezaları, kanunilik ilkesi kapsamında evvelden yayımlanmış olan ve bariz bir biçimde Kanun'da veya Kanunu'na bağlı oluşturulan yönetmeliklerde yer alan çeşitli hükümlerin işverence ifa edilmemesi halinde uygulamaya konulacaktır. Genel olarak kanunilik ilkesi 6331 sayılı Kanunda düzenleme altına alınan hükümleri ifa etmeyen işverenlere sadece ilgili mevzuatta açıklanan idari yaptırımların uygulanabileceği anlamına gelmekte ve yukarıda daha önceden de bahsettiğimiz gibi idari para cezalarının işverene uygulanacağı 6331 sayılı Kanunda da belirtilmiştir. Şahsilik ilkesi ise sırf söz konusu suçu işleyen failin cezalandırılması ve uygulanan yaptırımdan sırf bu şahsın etkilenmesi anlamına gelmektedir. Bu açıdan söz konusu ilkeye göre işveren ile işveren vekili 6331 sayılı Kanunu'nda düzenlenen idari para cezalarının tek muhataplarıdır.

Yine 6331 sayılı Kanunda düzenlenen idari yaptırımların taşımış olduğu bir diğer ilke olan ölçülülük ilkesine göre, ilgili Kanunda yer alan her hükme aykırılığın ağırlığı oranı esas alınarak yaptırımın uygulamaya konulmasının lazım geldiği anlamı taşır. İlgili kanun iş bu ilke kapsamında belirleyeceği ilgili yaptırımı müfettiş tarafından belirlenen mevzuata aykırılığın neden olabileceği tehlike seviyesini göz

⁴²³ Akbulut(2007),s.62.

önüne alarak belirler. 6331 sayılı Kanun kapsamındaki hükümlerin ifa edilmemesi neticesinde vukuu bulan kabahatler tekerrüre esas değildir. Ceza hukukunda geçerli olan ve çok eski yere sahip olan tekerrür uygulamasının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki görünüş şekli süresiz bir tekerrür uygulaması şeklinde değerlendirilebilecek katlamalı idari para cezaları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kabahat olarak vasıflandırılabilir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı olan eylemlere öngörülen idari yaptırımlarda ceza hukukundan farklı olarak belirlenen yaptırımı erteleyici hükümler mevcut olmayıp cezaların mevcudiyetini ortadan kaldıran af ve benzeri müesseseler idari yaptırımların bünyesinde yer almamaktadır. Kısacası idari yaptırımların anında ve şartsız bir şekilde yerine getirilmesi genel kuraldır.⁴²⁴

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26.maddesinde, idari para cezaları düzenleme altına alınmış olup 4857 sayılı İş Kanuna kıyasla iş bu idari para cezaları bariz şekilde arttırıldığını görmekteyiz. 6331 sayılı Kanunun ilgili maddesinde, kendi bünyesinde barındırdığı diğer hükümlerin ihlali halinde ne miktarda idari para cezası verileceği tek tek 19 fıkra halinde belirtilmiştir. Buna ek olarak gerçekleştirilen bir fiil birden fazla fıkrada düzenlenen yükümlülükleri ihlal etmesi durumunda TCK' da geçerli olan fikri içtima esasına göre cezalardan en yüksek olanı uygulanması lazım gelir.⁴²⁵

4857 Sayılı İş Kanununda düzenlenen idari para cezalarının çoğu alt ve üst sınırları belirlenmiş nispi nitelikteki cezalardır. Bunun aksine 6331 sayılı Kanunda yer alan para cezaları TL cinsinden ve maktu niteliktedir.

4.3.2.2.2 İdari Para Cezalarının İşyerinin Tehlike Seviyesi ve Çalışan Sayısına Göre Belirlenmesi

6331 sayılı Kanununun 26.maddesine göre, “ idari 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,*

⁴²⁴ Akbulut(2007),s.69.

⁴²⁵ Akı(2013),s.23.

- 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.”

Çalışa başına çarpılarak uygulanan idari para cezalarında yukarıda açıklanan artırım hükümleri uygulanmaz. Kısacası söz konusu düzenlemeye göre idari para cezası çalışan sayısı göre uygulanan idari para cezaları dışındaki hükümlerde bu şekilde uygulanacaktır. 6331 sayılı Kanununun 14.maddesinde düzenlenen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere ilgili Kanuna göre tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projeleri ile alakalı harcamalarda kullanılır. İş bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Çalışma Bakanlığı bütçesinde öngörülür. İş bu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Çalışma Bakanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

4.3.2.2.3. Katlamalı İdari Para Cezası

Söz konusu yaptırım ile alakalı olarak yukarıda yer alan İdari Para Cezalarının Niteliği alt başlıklı bölümde 6331 sayılı Kanunda yer alan para cezalarının TL cinsinden ve maktu nitelikte olduğunu belirtmiştik. Söz konusu maktu nitelikteki para cezaları dışında ilgili Kanunda ayrıca katlamalı idari para cezaları da mevcuttur. Katlamalı idari para cezaları ceza hukukunda geçerli olan ve çok eski yere sahip olan tekerrür uygulamasının idari yaptırımlar üzerindeki bürünme şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Tekerrür en genel tanımı ile daha önce işlenen bir

suçun mahkûmiyet cezası kesinleştikten belli bir müddet sonra suçlunun yeniden bir suç işlenmesi durumunda söz konusu suçlunun işlediği ikinci fiile verilecek cezanın arttırılmış bir şekilde verilmesi halidir.

Katlamalı idari para cezası uygulaması ile 6331 sayılı Kanunda bazı hükümlerin yerine getirilmemesinin süreklilik arz etmesi durumunda öngörülen idari para cezası katlanacaktır. Kısacası müfettiş tespiti ile uygulamaya konulan idari para cezasına rağmen halen yükümlülüklerini yerine getirmekte direnen işverenlerin aynı hükümleri yine ihlal etmesi halinde kendileri hakkında idari para cezası arttırılarak uygulanacaktır.

6331 sayılı Kanunda katlamalı vasıftaki düzenlemeler; aynı Kanunun 6.maddesinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri çerçevesinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam edilmemesi, 10. Madde risk değerlendirmesi yapılmaması, 11. ve 12. Maddeleri acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım, tahliye, 25. Madde işin durdurulması durumunda çalışanların ücretlerinin ödenmemesi ve 30.maddeye bağlı olarak yürürlüğe giren ilgili yönetmeliklerde yer alan hükümlerin yerine getirilmemesi biçiminde sayabiliriz.

4.3.2.2.4. İdari Para Cezalarının Uygulanması

6331 sayılı Kanunun m.26/2'e göre idari para cezaları gerekçesi belirtilmek sureti ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından verilecektir. Burada belirtmek isteriz ki; iş müfettişlerince oluşturulan teftiş raporlarında mevzuata aykırılıklar tespit edilmiş, uygulanacak yaptırım türü olarak idari para cezasının olacağı uygun görülmüş ve saptanan aykırılıklara öngörülen cezanın uygulanması mevzuata uygun bulunmuşsa iş bu rapor uyarınca idari para cezası geç kalınmadan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yerine getirilecektir.⁴²⁶ Kısacası direk olarak idari yaptırım uygulama yetkisinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde olmasından ötürü iş bu idari para cezasını ilgili Müdürlük uygulayacaktır. Bunun aksine iş müfettişlerinin söz konusu yetkiye sahip olmamasından dolayı sadece idari yaptırım uygulanmasında karar mercii olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yukarıda bahsettiğimiz idari para cezalarının uygulanması ile alakalı genel kural, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak

⁴²⁶ Aydın ve Ezer(2014),s.22.

idari para cezalarında geçerli değildir. Şöyle ki; iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezalarını doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilecektir. Söz konusu Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliği, iş bu cezalara itiraz ve ödenmesi hususları ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun 102.maddesi uygulama alanı bulacaktır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir olarak kaydedilecektir.

4.3.2.2.5. İdari Para Cezası Uygulanmasına Yönelik Tutanakta Yer Alması Gereken Hususlar

6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlenen hükümlere aykırı hareket edilmesi ile idari yaptırım ile ilgili hükümlerin devreye gireceği kuşkusuzdur. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.2'e göre; kabahat, idari yaptırım uygulanması öngörülen haksızlıklar ifade etmektedir. Kısacası 6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan hükümlere aykırı hareket etmek kabahat olarak değerlendirilecek ve iş bu aykırılık neticesinde idari yaptırım ile karşı karşıya kalınacağı barizdir. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.25'e göre 6331 sayılı Kanun kapsamındaki hükümlere aykırı hareket eden işverene idari para cezası ile karşı karşıya bırakmak için düzenlenecek tutanakta aşağıda belirtilen hususlar bulunmalıdır;

“a) Hakkında idarî yaptırım kararı verilen kişinin kimlik ve adresi,

b) İdarî yaptırım kararı verilmesini gerektiren kabahat fiili,

c) Bu fiilin işlendiğini ispata yarayacak bütün deliller,

d) Karar tarihi ve kararı veren kamu görevlilerinin kimliği,

Açık bir şekilde yazılır. Tutanakta, ayrıca kabahati oluşturan fiil, işlendiği yer ve zaman gösterilerek açıklanır.”

4.3.2.2.6. İdari Para Cezasının Tebliği

İdari para cezalarının tebliği konusu özellikle işverenin karşı karşıya kaldığı idari para cezasına yönelik olarak itiraz etme hakkını kullanması hususunda önem arz eder. 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamındaki düzenlemelere uygun bir biçimde

işverene tebliğ edilmeyen idari para cezalarının iptal edilmesi söz konusudur. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.26'da idari para cezalarının nasıl tebliğ edilmesi gerektiği ile ilgili usulü düzenlemelere yer verilmiştir. İlgili Kanunun ilgili maddesine göre; idari yaptırım kararı 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamında yer alan hükümlere göre ilgili kişiye tebliğ edilecek olup iş bu tebliğ metninde söz konusu karara karşı başvurabileceği merci, başvuru süresi ve usulünü açıklayan bir iş bu tebligatın ilgili asıl kişi olan cezanın muhatabı sıfatına sahip işverene veya işveren vekiline yapılması lazım gelmektedir. Ayrıca idari yaptırım kararı tüzel kişi hakkında verilmiş ise her durumda tüzel kişiye tebliğ yapılacaktır. Ayrıca 7201 sayılı Kanunun ilgili maddesinin ikinci fıkrasına göre de idari yaptırım kararının cezanın muhatabı olan gerçek kişinin huzurunda verilmesi durumunda tutanakta söz konusu husus belirtilecektir. Söz konusu idari para cezası kararına karşı başvurabileceği kanun yolu, mercii ve süresi ile alakalı bilgiler huzurda bulunan söz konusu cezanın muhatabı olan gerçek kişiye verildikten sonra ortaya çıkan karar tutanağının imzalanması aşamasına geçilir ve iş bu gerçek kişi imzadan imtina etmesi durumunda ilgili tutanağa bu hususta açık bir şekilde eklenerek belirtilmiş olur ve karar tutanağının bir sureti kişiye teslim edilir.

4.3.2.2.7. İdari Para Cezasının Ödenmesi

İdari para cezalarının muhatabı tebliğ edilmesinden itibaren 30 gün içinde ödenir. İdari para cezalarının tüzel kişiliğine haiz olmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebileceği 6331 sayılı Kanunun 26.maddesinde düzenlenmiştir. Uygulamaya konulan idari para cezaları kararlarının kesinleşmeden evvel ve sonra olmak üzere ödeme yerleri açıklanmış olup, idari para cezası işlemini oluşturan idareler; ödeme yapan kişilerden tahsil ettikleri idari para cezalarını devlet hazinesine aktaracaklardır.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.17'e göre; 6331 sayılı Kanuna bağlı olarak verilen idari para cezası kararını kanun yoluna götürmeden evvel ödeyen kişiden iş bu para cezanın dörtte üçü tahsil edilecektir. Ayrıca 6331 sayılı Kanunda belirtile idari para cezalarının tebliği tarihidен itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde dörtte bir oranında bir indirim uygulanmakta olup işverenin iş bu karara karşı da kanun yoluna başvurma hakkı saklıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenen idari para cezalarının, ilk taksitinin peşin tahsil edilmesi şartıyla, bir sene içerisinde ve dört eşit taksit şeklinde ödenmesine karar verilebilmesi mümkündür. Aksi halde

taksitlerin süresinde ve tam olarak ödenmemesi durumunda idari para cezasının geriye kalan kısmının tamamı tahsil edilecektir.

4.3.2.2.8. İdari Para Cezasına İtiraz

6331 sayılı Kanunda uygulamaya konulan idari para cezalarına itiraz ile alakalı olarak düzenleme mevcut olmadığından bu hususla alakalı olarak genel hükümler uygulama alanı bulacaktır. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.27'e göre 6331 sayılı Kanuna dayanılarak uygulanan idari yaptırım kararlarına karşı, söz konusu kararın tebliğ ve tefhim edildiği tarihten itibaren en geç 15 gün içinde, sulh ceza Hakimliği'ne başvurabilirler. Özdemir'e göre sulh ceza Hakimliği'nin iş hukukunu alakadar eden mevzularda görevli mahkeme vasfında olması yerinde bir yaklaşım olmadığını belirtmiştir.⁴²⁷ İş hayatının özellikleri ve uzmanlık kıstasları açısından iş bu hususta iş mahkemelerinin görevlendirilmesi yerinde olacaktır. Zaten öğretilerde bu yolda görüşler de daima mevcudiyetini korumaktadır.⁴²⁸ Söz konusu 15 günlük süre zarfında başvurunun yapılmamış olması halinde idari para cezası kesinleşir. Eğer mücbir sebep mevcut olmasından ötürü 15 günlük yasal süre içerisinde söz konusu para cezasına itiraz edilememiş olması durumunda iş bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç 7 gün içinde idari para cezası kararına karşı başvuruda bulunulabilecektir. Söz konusu başvuru, kararın kesinleşmesinin önüne geçmez ama mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir.

İşveren 6331 sayılı Kanun dâhilinde kendisine uygulanan idari para cezasını ödedikten sonra iş bu idari para cezası kararına itiraz için başvurursa hem dörtte bir oranında ceza indiriminden ve diğer fırsatlardan yararlanma imkânı bulacaktır. Ayrıca işveren davayı kazanması halinde söz konusu cezanın kaldırılmasını isteyebilecektir. Eğer işveren iş bu idari para cezasını ödemediği takdirde söz konusu idari para cezası kararına itiraz için başvurması ile davayı kaybederse cezada indirim ve diğer imkânlardan yararlanması mevzu bahis olmamakla birlikte buna ek olarak eklenen gecikme zammı ile birlikte daha yüksek tutarda para cezası ödemek zorunda kalacaktır.

⁴²⁷ Özdemir(2014),s.640.

⁴²⁸ Akyiğit(2008),s.174-187.

4.3.2.2.9. İdari Para Cezası Gerektiren Haller

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.26'da idari para cezaları ve uygulanması düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu maddeye göre;

- İşveren mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, lazım gelen araç ve gerecin tedarik edilmesi, mevcut halin iyileştirmesi için lazım gelen çalışmaları yapması ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gibi yükümlülüklerini ihlal ederse işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

- Kanun'da belirlenen vasıfta iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

- İş yeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini tam anlamı ile ifa etmeleri nedeni ile hakları kısıtlanamaz. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı mesleğini özgürce ve etik kurallar dahilinde yerine getirmektedir. Mamafih çalışma süresi yüzünden iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak çalışması gerektiği hallerde işveren, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlüdür. İşverenin bu hallere uygun hareket etmemesi sonucunda iş bu işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalışanların durumuna, iş yerinde kullanılacak araç-gereç, kimyasal madde seçimine, kadın çalışanların haline göre risk değerlendirmesi yapmayan işverene üçbin Türk Lirası, hala aykırılık süre geliyorsa her ay için dörtbinbeşyüz Türk lirası, işveren risklerin tespiti ile alakalı araştırma ve inceleme yapmıyorsa bu halde işverene binbeşyüz Türk Lirası,

- İş yeri kapsamındaki çalışma ortamına esas alınarak acil durum planı oluşturmayan, tehlikeli haller için önlem almayan işveren için bin Türk Lirası, aykırılığın süre geldiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilir. Nitekim önemli ve önüne geçilemeyen tehlikeli bir halin meydana gelmesi durumunda işveren, çalışanların işin ifa edilmesini bırakmalarını ve tehlikesiz bir yere gitmelerini sağlamak için lazım gelen hazırlıkları yapmalı ve bu konu ile alakalı

talimat vermelidir. İşveren bu yükümlülüğüne aykırı davranırsa uyulmayan her bir yükümlülük için işverene bin Türk Lirası, aykırılığın süre geldiği her ay için aynı miktar,

- İşveren çalışma ortamında vukuu bulan her bir iş kazası ve meslek hastalığını kayıt altına alarak bunlarla alakalı rapor oluşturmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğüne aykırı davranırsa işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

- İşveren çalışanlarının risklerden muhafaza edilmesi amacı ile iş bu çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutması lazım gelmektedir.. İşveren çalışanlarının işe girişte ve iş değişikliğinde, iş kazası veya meslek hastalığı nedeni ile işten uzaklaşmışsa çalışanların işe geri dönüşlerinde ve iş yeri tehlike sınıfına göre belirli sürelerle alınmasının lazım geldiği hallerde sağlık muayenesi yaptırmak zorundadır. Yine çalışan tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alacak işte iş ifa edecek ise işveren yine sağlık muayenesi yaptırmakla mükelleftir. Söz konusu yükümlülüklerine aykırı davranan işverene sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası

- İşveren iş sağlığı ve güvenliği alanı ile alakalı konularda çalışanlarını bilgilendirmesi gerekir. Söz konusu yükümlülüğe aykırı davranan işverene bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

- İşveren çalışanları risklerden muhafaza etmek adına iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlarına işe girişlerde, iş değişikliklerinde, işle ilgili araç-gereçlerin değişiminde ve yeni bir teknolojinin uygulanması durumunda eğitim vermekle mükelleftir.. Söz konusu yükümlülüklerine aykırı davranan işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası,

- İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı konularda işyerinde istihdam ettiği çalışanlarının, eğer iki ya da daha fazla çalışan temsilcisi iş yerinde mevcutsa ise bu halde yetkili sendika temsilcilerinin yoksa çalışan temsilcilerinin görüşünü almakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi durumunda işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

- İşveren çalışanlar tarafından seçilecek veya seçimle tespit edilemiyorsa atama ile belirlenen çalışan temsilcisini çalışma ortamında görevlendirmekle

yükümlüdür. Yine işveren çalışan temsilcilerine görevlerini ifa etmesi için gereken her şeyi sağlama adına yardımcı olması lazımdır. İşveren çalışan temsilcilerinin görevlerini tam anlamı ile ifa etmesi sebebi ile haklarını kısıtlayamaz. Söz konusu yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverene bin Türk Lirası idari para cezası verilir. Çalışan temsilcileri, tehlikenin mevcut durumunun ortadan kaldırılması ve mevcut riskin azaltılması için işverenden lazım gelen önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Bu yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverene binbeşyüz Türk Lirası,

- İşveren altı aydan uzun süren işlerin yapıldığı işyerinde elli veya daha fazla çalışanı istihdam ediyorsa ise söz konusu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun oluşturulan kurul kararlarını işveren yerine getirmekle yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

- Çalışma alanında birden fazla işveren bulunuyor ve iş bu alanı kullanıyorsa, işverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve risklerin önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu oluşturmakla yükümlüdür. Buna ilaveten birden fazla iş yerinin mevcut olduğu yerlerde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki planlama, yönetim tarafından yapılır. Yönetim tarafından lazım görüldüğü durumlarda, mevcut ya da muhtemel tehlikelerle alakalı önlem alması konusunda işverenlere bildirim yapılmaktadır. Yönetimin bildirim yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda yönetime beşbin Türk Lirası,

- Bakanlık iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hususlarda inceleme ve araştırma yapma yetkisine haizdir. Bu husustaki inceleme ve araştırmaların önüne geçerek engel olan işverene ise beşbin Türk Lirası,

- İşyerinde uygulanan işin durdurulması yaptırımından ötürü işsiz kalan çalışanlara işveren, ücret ödemekle ya da uygun başka bir işte çalıştırmakla yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüğe aykırı davranan işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın süre geldiği her ay için aynı miktar,

- İşveren işe başlamadan evvel endüstriyel kaza oluşması olası bir durum mevcut ise, güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi tanzim etmekle yükümlüdür. Söz konusu büyük kaza önleme politika belgesi hazırlama yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene ellibin Türk Lirası,

- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı birçok yönetmeliklerde kaleme alınan yükümlülüklerle aykırı hareket eden işverene uyulmayan her bir hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,

- İşverenlere istihdam ettiği çalışanlarına standartlara göre CE yazılı koruyucu donanım kullandırmaz ise söz konusu işverenlere, her bir çalışan için beşyüz Türk Lirası,

- Yer altı maden faaliyeti gösteren çalışma ortamında çalışanların yerini ve giriş çıkışları gösteren sistemi kurmayan işverenlere, her bir çalışan için beşyüz Türk Lirası, idari para cezası verilir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sonucunda çalışanların ölümü, sakatlanması veya meslek hastalığının vukuu bulması durumunda işverenlerin hukuki, idari ve cezai sorumluluğu mevzu bahis olacaktır. İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde zarara maruz kalan birey üç farklı davayı aynı anda ikame edebilme imkânı bulunmaktadır. Bu durum Ceza Hukukunda geçerli olan “Non bis in idem” ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır. Belirtmek gerekir ki; söz konusu ilke aynı suçtan ötürü failin yargılama yapıldıktan sonra aynı fiilden tekrar yargılanmasını engeller. Buna ilaveten iş bu ilke, aynı fiilden ötürü birden fazla cezalandırmanın da önüne geçer. Bireyin daha evvelden yargılandığı suçtan ötürü tekrar yargılanması hukukumuzun cevaz vermesi mevzu bahis olamayacaktır. Ancak birbirinden farklı nitelikteki üç dava türünün de yaptırımlarının tamamen birbirlerinden farklı olması söz konusu davaların açılabilmesine imkan sağlamaktadır. Bu hususun uygulamada birtakım problemlerin vukuu bulmasına neden olacağı aşikârdır. Çünkü iş bu üç farklı yaptırım çeşidi, üç farklı mahkemenin görev alanına gireceği gibi idari makamların da kendilerine has görev alanlarının kapsamına girmektedir. Bu halde çeşitli yaptırımlara maruz kalan kişi için tamamen birbirlerinden farklı vasıfta kararların çıkması da kaçınılmaz bir durum olacaktır ki, söz konusu durumun oluşmaması için bekletici mesele unsuruna başvurulması önerilmektedir.⁴²⁹

⁴²⁹ Özen(2015),s.249.

4.3.2.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

4.3.2.3.1. Genel Bilgi

İş sağlığı ve güvenliği alanında geçerli bir diğer idari yaptırım türü de belirli durumlarda çalışanların çalışmaktan alıkonulması durumudur. Anayasamızın m.50' göre;“ *Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*” şeklindedir.

4857 sayılı İş Kanun'un benzer şekilde mülga m.79/6'de “*Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.*” şeklinde olup Anayasamızın yukarıdaki maddesinin uygulaması olarak gözükmektedir. Ancak 6331 sayılı Kanun'da işçilerin çalışmaktan alıkonulması ile alakalı bir kural mevcut değildir. İş Teftiş Tüzüğü ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde ise işçilerin çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin bir yaptırım kaleme alınarak bu husus düzenleme altına alınmıştır. Bunun aksine İş Teftiş Tüzüğü ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin ilgili maddesinde işçilerin çalışmaktan alıkonulması adı altında yaptırım kaleme alınmıştır.

Sarıbay'a göre işçilerin çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin düzenlemelerin 6331 sayılı Kanunda yer almamasına karşılık önemi açısından öne çıkan bu vasıfta bir yaptırımın İş Teftiş Tüzüğü ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde kaleme alınması uygun olmamıştır.⁴³⁰ Özellikle kadın ve çocuk/ ve genç işçiler açısından önem arz eden bu denli bir yaptırımın 6331 sayılı Kanunda düzenlenmemesi bize göre de yerinde olmayan bir durumdur.

İş Teftiş Tüzüğü m.15/F-1' e göre; “*Müfettişlerin yetkileri şunlardır:*

Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında;

Bu eylemler, işçilerin, yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin ise bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoymak,” şeklindedir.

İlgili Yönetmeliğin m.11/g' e göre ise de;

⁴³⁰ Sarıbay Öztürk(2015),s.293-294.

“Müfettişler görevleriyle ilgili olarak;

İşyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek İle görevli ve yetkilidir” der.

Yukarıda bahsedilen ilgili tüzük ve yönetmelikte ilgili madde hükümlerinde geçen” iş müfettişlerinin gerekli hallerde işçileri çalışmaktan alıkoyması”, sırf bir yetki veren bir hüküm olmayıp aynı zamanda yukarıda bahsedilen ilgili kişiler için bir görev özelliği taşımaktadır. Bunun nedeni işyerindeki işçilerin çalışmaktan alıkonulması neticesini doğuran kurallar, iş sağlığı ve güvenliği alanını alakadar etmesinden ötürü emredici niteliktedir.⁴³¹

Burada işçi şahsi nitelikleri sebebiyle çalışmaktan alıkonulmaktadır ancak bu husus işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında sahip olduğu yükümlülükleri ihlal etmesinden kaynaklanmamaktadır. Çalışma ortamında bütün iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmışsa da, işçinin yaşı, cinsiyeti gibi kişisel özellikleri o çalışma ortamında işini ifa etmesine engel oluşturabilir.⁴³²

İş bu idari yaptırımın uygulandığı işçilerin iş akitleri, iş bu yaptırımın uygulanma anına kadar geçerli bir akidin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Nedeni ise çalışan ile işveren arasında kurulan hizmet sözleşmesinin geçersizliği geçmişte etki etmeyecektir.⁴³³ Buna ek olarak bu gibi hallerde, iş akdinin bütünü değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.27/2'e göre sırf bu biçimde işi ifa edeceğine ilişkin hükmü geçersiz sayılacaktır. Bunun tam aksini söylemek, iş hukukunun temel gayesi olan işçiyi koruma amacına aykırılık teşkil edecektir. Buna ek olarak bu gibi hallerde, iş akdinin bütünü değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.27/2'e göre sırf bu biçimde işi ifa edeceğine ilişkin hükmü geçersiz sayılacaktır. Bunun tam aksini söylemek, iş hukukunun temel gayesi olan işçiyi koruma amacına aykırılık teşkil edecektir.

Son olarak işverenin işçiyi sağlığına ve kişisel özelliklerine uygun bir işte çalıştırma borcu daha önceden de hep mevcuttu ve bu ödev işçilerin çalışmaktan alıkonulması öncesinde de mevcuttu. İşçi arasında iş sözleşmesi olan işvereninden bu

⁴³¹ Sarıbay Öztürk (2015),s.297.

⁴³² Seraltı(2004),s.208.

⁴³³ Süzek(1985),s.295.

tarz bir işte çalıştırılmayı her daim talep edebilir. İşçinin bu talebine rağmen işverenin iş bu borcunu yerine getirmemesi halinde iş bu işveren temerrüde düşmüş olur, bu durumda işçi işverenin kendisine yönelik borcunu ifa edene kadar işi ifa etmeyi reddedebilir ve işvereninden TBK m.408'e istinaden ücretini isteyebilir. Buna ek olarak işçi bu tarz bir işi ifa etmesi sebebiyle işçi birtakım zarara uğraması durumunda işverenin tazminat sorumluluğu ortaya çıkar.⁴³⁴

4.3.2.3.2. Çalışmaktan Alınacak Kişiler

4.3.2.3.2.1. Çocuk ve Genç İşçiler

Küçük bireyleri iş hayatına erken atılmasının yoksulluk, zor yaşam koşulları ve eğitim hayatına katılamaması gibi sebepleri mevcuttur. Özellikle ailenin geçim şartları ve altını çizmek gerekir ki ekonomik yaşamı iyileştirilmediği ve zorunlu eğitim-öğrenim tesis edilemediği müddetçe, küçük bireyler çok erken vakitlerde iş hayatına sürüklenecektir.⁴³⁵ Çocukların iş yaşamında himaye altına alınması toplum açısından önem arz etmektedir. Bunun sebebi çocukların daha hayatlarının ilk evresinde iş hayatına atılması fiziki ve ruhen gelişmelerini sağlıklı olmayacaktır. Bu şekilde sağlıksız ve yetersiz bir biçimde yetişecek iş bu bireylerin yaşamlarının ilerisi için ekonomik açıdan olumsuz etkileri olabileceği gibi söz konusu bireylerin dâhil olduğu toplumun ekonomik unsur kadar her açıdan sağlıklı ilerlemesine olumsuz etkileri burada da mevcut olacaktır.⁴³⁶ Sonuç olarak küçük bireyleri himaye altına almak ve onların yaşam koşullarında ayakta durmasını sağlama zorunluluğu gerçeği ister istemez belirlemektedir. Bundan dolayıdır ki; küçük işçilerin, hem genel koruyucu hükümlerden hem de özel koruyucu hükümlerden faydalanması gerekli görülmüştür. Bu açıdan ILO'nun 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi 1999 tarihinde kabul edilerek ülkemizde iş bu sözleşmeyi onaylamış ve 2001'de yürürlüğe girerek literatürde yerini almıştır.

Örnek olarak söylersek işe alınma, çalışma koşulları ve iş sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı genel hükümlerden yararlanma önceliği küçük işçilere aittir.

⁴³⁴ Sarıbay Öztürk(2015),s.298.

⁴³⁵ Tunçomağ,ve Centel(2015),s.185.

⁴³⁶ Narmanlıoğlu(2014), s.724.

Buna ek olarak küçük işçiler, kendileri için oluşturulup geliştirilen özel koruyucu kurallardan da istifade edecektir.⁴³⁷

Altını çizmek gerekir ki risk kümesi içerisinde yer alan çocuk ve genç işçilerin çalışma şartları açısından himayeye alınması anayasamızda bu hususla ilgili madde hükmüne yer verilerek güvence altına alınmıştır. Anayasa m.50'e göre; *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.*

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” der.

İş Kanunu'nun 71.maddesine dayanılarak 6.4.2004 tarihinde Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Çocuk ve genç işçi kavramları, yönetmeliğin 4.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre genç işçi, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış, çocuk işçi ise 14 yaşını bitirmemiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade eder. Yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliklerinin işverenlerce güvence altına alınacağı ve bu konuda eğitimlerinin sağlanacağı hüküm altına alınmıştır. Yönetmeliğin 5.maddesinin 3.fikrasına göre *“ İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularındaki bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.”* Aynı yönetmeliğin 13.maddesinin 1.fikrası uyarınca *“İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve yasal hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir.”*

Hukukumuzda çalıştırma yaşı ve çocuk bireyleri çalıştırma yasağı “İş Mevzuatımızın” 71.maddesinde kaleme alınmıştır. İlgili Kanun'un ilgili maddesine göre; *“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına*

⁴³⁷ Tunçomağ ve Centel(2015),s.185.

devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat , kültür ve reklam faaliyetler inde y azılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler .

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Zorunlu ilk öğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten ; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sek iz ve haftada kır k saate kadar artırılabilir.

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkırada öngörülen süreleri aşamaz.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş gr u p la r ı ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortam ı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usu l ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst

Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir .” der.

Buna ek olarak on sekiz yaşını doldurmamış bireyler ile alakalı olarak, yer ve su altında çalıştırma yasağı ile gece çalıştırma yasakları 4857 sayılı İş Kanunu m.72 ve m.73 maddelerde kaleme alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun” m.72 uyarınca; *Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.” der. İlgili Kanun'un 73.maddesine göre; “Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.” şeklindedir. İlgili Kanun'un 73.maddesine göre; “Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.” şeklindedir.*

4.3.2.3.2.2. Kadın İşçiler

Kadın işçiler yaratılışlarından ötürü erkeklere nazaran fiziksel yönden güçlü olmayışları buna ek olarak anaç yapıda olmalarından ötürü hükümet ve toplumca özel bir biçimde himaye altına alınmaları gerekir.⁴³⁸ Anayasamızın m.50'e göre; *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”* Ana mevzuatımızın iş bu hükmünden dolayı iş mevzuatımızda kadın çalışanlara yönelik özel himaye edici kurallara yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunumuzun m.72'e göre; *“Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.”* der.

İlgili Kanununun m.73'e göre *“on sekiz yaşını doldurmamış kadın bireylerin gece vakti çalıştırılmaları yasaktır. İş bu yaş kategorisinde yer almayı on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece çalıştırılması ile alakalı olarak birçok usul ve esaslar Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik içerisinde yer verilmiştir.”*

⁴³⁸ Senyen-Kaplan ve Tuncay(1999), s. 108.

6331 Sayılı Kanunu'nun" m.15'e göre "kadın işçiler işe girişlerinde ve işi ifa ettikleri süre boyunca sağlık muayenesine girmeleri gerekir."

4857 sayılı İş Kanunumuzun m.74/1-2-3-4-5'e göre; "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." şeklindedir.

4.3.2.4. Kamu İhalesinden Yasaklanma

Bir diğer idari yaptırım türü ise çalışma mevzuatlarına uygun olmayan davranış suçları ile ilgili olarak faillerin belirli hak ve yetkilerini kullanması, geçici veya kalıcı biçimde birtakım etkinlikleri gerçekleştirmekten yasaklanma yaptırımı öngörülmüştür. Bu hususta 6645 sayılı Kanunun 3.maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.25'den sonra gelmek üzere 25/A maddesi ilave edilmiş ve

işverene ölüm ile vukuu bulan iş kazası nedeniyle kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı düzenleme altına alınmıştır. 6331 sayılı Kanun'un ilgili maddesine göre; "Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir." der.

Söz konusu idari yaptırıma gidilebilmesi için, meydana gelen iş kazasının maden çalışma çevresinde oluşması, ölümle vukuat bulması, kazanın meydana gelmesinde işverenin kusurlu olduğunun mahkeme kararı ile belirlenmiş olması ve iş bu mahkemenin yasaklama kararını hükmetmiş olması lazımdır.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu" m.26'da işveren kavramı hususuna açıklık getirilmiş olup iş bu kavram ile söz konusu yaptırıma muhatap olacak gerçek ve tüzel kişiler belirtilmiştir. İlgili maddeye göre; "*Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkra hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.*"⁴³⁹ şeklindedir.

⁴³⁹ Süzek(2019),s.929.

BÖLÜM 5: SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler ile sanayileşme olgusu arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Sanayileşme ile vukuu bulan yeni çalışma düzeni ve zorlu iş koşulları işçilerin sağlıklarını bozmuş ve geleceklerini olumsuz etkilemiştir. Kısacası sanayileşme ile ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanlar büyük ölçüde etkilenmişlerdir. Çeşitli istatistiksel veriler bize iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda daha kat edilmesi gereken yol olduğuna işaret etmektedir. Bu sebeptendir ki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaların, tedbirlerin ve denetimlerin artırılarak sürdürülmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hukuki düzenlemelerin başında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gelmektedir. Bu Kanunun iş sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler içermesi ve ilgili alanda son kanun olma özelliği taşıması önemini göstermektedir. 6331 sayılı Kanun 30 Haziran 2012’de birkaç hükmü dışında tüm işyerleri için yürürlüğe girerek iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında devrim niteliği yaratmış ve bundan dolayı ilgili mevzuatta çok önemli yenilikler ve değişikliklere vesile olmuştur.

6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktaydı. Buna ilaveten 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi pek çok Kanunda iş sağlığı ve güvenliği hakkında hükümler yer almaktadır.

6331 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik kapsam belirlenmiş olup, işçi-memur ayırımı gözetilmeyerek tüm çalışanlar kanundaki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanır duruma getirilmiştir

Tez çalışmamızın birinci bölümü giriş olmak üzere ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel kavramları, hukuksal kaynakları ve tarihsel gelişimine değinilmiş olup tez konumuz itibari ile özellikle işveren kavramı üzerinde çok durulmuştur. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin yükümlülüklerini ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bunda ötürü de tez konumuzu “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri” olarak belirlediğimizi söyleyebiliriz. Tez konumuz olan işverenin

yükümlülükleri ile alakalı hususlara iş bu tez çalışmamızın üçüncü bölümünde geniş bir şekilde yer vermiş olup özellikle 6331 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mülga maddeleri kıyaslanarak işverenin yükümlükleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu konu ile alakalı olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki düzenlemeler temelinde çıkarılan birçok yönetmeliğe, her bir yükümlülük açısından yer verilmiştir. Bu bölümde işverenin yükümlülüklerini üzerinde çalışmamızı gerçekleştirirken dikkatimizi çeken noktaları belirtmek isteriz. Öncelikle 6331 sayılı Kanunun 4.maddesinde işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmiş olup ilgili Kanunun ilerleyen maddelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin yükümlülükleri özel olarak kaleme alınmıştır. 6331 sayılı Kanunun 4.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun mülga 77.maddesi görünüş biçimi olarak benzerdirler. 6331 sayılı Kanunun 4.maddesinde işverenin yükümlülüklerini nasıl yerine getireceği kademe kademe belirtilmekle usuli anlamda olumlu bir vasfının olduğunu söyleyebiliriz. 6331 sayılı Kanunun birçok maddesinin taşıdığı bu vasıf ile, 4857 sayılı Kanunun ilgili mülga maddesinden farkını ortaya koyduğunu söyleyebiliriz.

Önlem alma yükümlülüğü kapsamında “Psikolojik Taciz” kavramı üzerinde durulmuş; özellikle devrim niteliğinde olan 6331 sayılı Kanunda psikolojik taciz kavramı ile alakalı özel bir düzenleme olmaması eksiklik değerlendirilmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verme yükümlülüğü ile ilgili olarak göze çarpan ilk şey; 6331 sayılı Kanun’da iş bu yükümlülüğün ayrıntılı olarak düzenlenmesi, uygulanabilir hale getirerek kağıt üzerinde kalma tehlikesini ortadan kaldırmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususu ile alakalı yapılacak çalışmalara, çalışan ve çalışan temsilcilerinin katılımı ve buna ilaveten çalışanların görüşlerinin alınması 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kendisinden önce iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı mülga maddeleri içinde barındıran 4857 sayılı İş Kanunundan farkını ortaya koyan yeniliklerden biri olduğunu söyleyebiliriz.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü ile ilgili olarak da dikkati çeken şey; 6331 sayılı Kanunun 25.maddesine göre; çok tehlikeli sınıf kapsamında bulunan maden, metal ve yapı

işleri ile tehlikeli kimyasal şeyler ile ifa edilen işlerin veya büyük çapta sanayi kazalarının vuku bulabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde işin durdurulacak olmasıdır. İş bu düzenleme 4857 sayılı Kanun'da mevcut değildi.

6331 sayılı Kanununun 15.maddesinde düzenleme altına alınan işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sağlık gözetimi yükümlülüğü ile ilgili olarak da göze çarpan şey, kadın çalışanlar ile 18 yaşından küçük çalışanlara yönelik sağlık raporu mevcudiyeti şartını düzenlenmemesidir ve bundan ötürü öğretilen eleştiriler oklarına maruz kaldığını belirtebiliriz.

Tezin son bölümünde ise işverenin 6331 sayılı Kanundan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinin hukuki sonuçları adı altında işveren açısından hukuki, cezai ve idari yönden sorumluluğu irdelenmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklı yükümlüklerini yerine getirmemesi neticesinde maruz kalacağı hukuki ve cezai yaptırımlara emsal Yargıtay kararlarına yer verilerek detaylı bir şekilde değinilmiştir.

Netice itibari ile, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışma hayatı açısından devrim niteliğinde bir kanundur. İş sağlığı ve güvenliği alanında proaktif yaklaşımı benimsemesi, işverenlerin yükümlülüklerini sayı olarak arttırması ve iş bu yükümlülüklerin nasıl yerine getireceğini açıklaması ile kendisinden önce yürürlükte bulunan ilgili Kanunların mülga maddelerinden farkını ortaya koymaktadır. Ancak bunların yanında 6331 sayılı Kanunda yukarıda dikkati çeken olumlu özellikleri yanında tezimizin birçok bölümünde yer verdiğimiz çeşitli konularda eksik kaldığı hususlarda vardır. 6331 sayılı Kanunda işverenin yükümlülüklerine uyması, her ne kadar çalışma ortamında vuku bulabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesini sağlasa da birey ve söz konusu bireyin üyesi olduğu toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilinci aşılıp tam anlamı ile yerleşmesi ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının amacının gerçekleşebileceğini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Akbulut, A. Ş.(2007) *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*. Ankara. Turhan Yayınevi
- Akbulut, T.(1996) *İşçi Sağlığı (4. Baskı)*. İstanbul. Sistem Yayıncılık
- Akı, E. (2013) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve Çalışma Yaşamına Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C.15. Özel Sayı. ss.23-51.
- Akın, L.(2013) *İş Göremezlik Tazminatlarına Esas Alınan Ücretin Belirlenmesi*. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi. C: 27 Sayı: 5. ss.30-47.
- Akın, L. (2005) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi*. Aühfd. C.54. S.1. ss.6-9.
- Akın, L.(2013) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Ve Alt İşverenlik*. Ankara. Yetkin Yayınları
- Akın, L.(2012) *Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı*. Çalışma Ve Toplum. ss.30-41.
- 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 Değerlendirmesi Yükümlülüğü*. Çalışma Ve Toplum Dergisi. Sayı:40. ss.276-288
- Akyiğit, E. (2008) *İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.9. ss.174-187
- Akyiğit.E. (2014) *İş Hukuku (10.Basım)*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2016) *İş Hukuku (11. Basım)*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G.(2014) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. C. LXXII, S.2. ss.33-52
- Alpagut, G.(2008) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısı*. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu Akademik Görüşler Ve Eleştiriler. İstanbul Barosu Yay. ss.32-64.

- Altinel, H. (2013) *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Altiner, F. Z. (2009) *İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü*. Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. XIII, S. 3-4. ss.264-291
- Arıcı, K. (1999) *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara. Sargın Ofset.
- Artuk, M. E., Gökçen A. ve Yenidünya C. (2006). *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara. Turhan Kitapevi.
- Aydemir, M. (2016) *İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu*. Ankara. Adalet Yayınevi.
- Aydın, U. ve Ezer, B. (2014) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar*. Çalışma Ve Toplum Dergisi. S.43. ss.13-30
- Aydın, U. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.26. ss.10-27
- Aydınlı, İ. (2013) *6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler Ve Hukuki Sorumluluk*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.30. ss.176-198
- Ayhan, A. (2003) *Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması Ve Önemi*. Kamu-İş Dergisi. C: 7, S: 2. ss.10-23
- Balkır Z. G. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu*. Sosyal Güvenlik Dergisi. C.2, S.1. ss.51-67.
- Balkır, Z. G. (2012) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu*. Sicil İş Hukuku Dergisi S. 28. ss.17-33
- Baloğlu, C. (2013) *İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar*. Kamu-İş Dergisi. C.13, S:2. ss.109-127

- Başbuğ, A. (2003) *İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri Ve İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğindeki Rolü*. Uluslararası Ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara. ss.70-83
- Başmanav, Y. (2016) *Ödünç İş İlişkisi*. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. C.1. Özel Sayı. ss.131-157
- Baştaş, M. (2013) *6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler Ve Bildirim Yapılacak Kurumlar*. Mali Çözüm. S.116. ss.169-188
- Baybora, D. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliğine Genel Bakış*. İş Sağlığı Ve Güvenliği. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. 1.Baskı. ss.10-24
- Baycık, G. (2006) *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri (1.Baskı)*. Ankara. Yetkin Yayınları.
- Baycık, G. (2011) *Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri*. Aühfd. C.60. S.2. ss.233-259
- Bayram, F. (2005) *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler*. İHSGHD S:7. ss.1003-1128.
- Belverenli, D. (2016) *Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.1. Özel Sayı. ss.182-210
- Binbir, S. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunıyla Birlikte Yargı Kararları, Açıklama Ve Örneklerle İş Kanunu (8.Baskı)*. İstanbul. Yaklaşım Yayınları
- Caniklioğlu, N. (2012) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*. Çalışma Mevzuatı Seminer Notları. Türkiye Toprak Seramik Çimento Ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası. Antalya. ss.59-65
- Cengiz, İ. U. (2011) *İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması Veya İşyerinin Kapatılması*. Sarper Süzek'e Armağan. İstanbul. Beta Yayınları. ss.1962-1969

- Centel, T. (2012) 3.4.2012 Tarihli *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetim Sistemi Ve Yaptırımlar* . Tisk İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Ankara. ss.51-67
- Centel, T. (2013) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş Ve İşleyişi*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.29.ss.13-20
- Centel, T.(2005) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı*. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası. İstanbul. Mess Yayınları. S.5-10. ss.488-515
- Centel,T. (2010) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.10. ss.1-13
- Centel, T. (2013) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı Ve Kapsamı*, prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.19, Sayı:2(Özel Sayı), ss.77-91
- Civan, O.E. (2017) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar*. Ankara Barosu Dergisi. Y.75, ss.262-284.
- Civan, O. E. (2015) *İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları*. Aühfd. C: 64. Sayı: 3. ss.527-541.
- Çankaya, O.G. ve Çil, Ş.(2006) *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Ankara. Yetkin Yayınları
- Çankaya, O.G. ve Çil, Ş. (2009) *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (2. Baskı)*. Ankara Yetkin Yayınları.
- Çelik, N. (2011) *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul. Beta Yayınevi
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016) *İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş (29. Baskı)*. İstanbul.Beta Yayınları
- Çelik, N., Canikoğlu, N. ve Canbolat, T.(2014) *İş Hukuku Dersleri (27.Baskı)*.İstanbul. Beta Yayınları

- Çiçek Ö. ve Öçal, M.(2016) *Dünyada Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*. Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, C: 5. S: 11. ss.111-126
- Çiftcioğlu C.T. (2013) *Türk Ceza Kanunu’nda Taksir*. Ankara Barosu Dergisi. S.2013/3. ss.331-349
- Demir, F. (2014) *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması*. İzmir. Albi Yayınları.
- Demirbaş T. (2017) *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Demirbilek T. (2005) *İş Güvenliği Kültürü (1.Baskı)*. İzmir. Legal Yayıncılık.
- Demircioğlu A.M. ve Centel T. (2012) *İş Hukuku (16. Baskı)*. İstanbul 2012, ss.143-162
- Demircioğlu, A.M. ve Kaplan, H.A. (2013) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Örgütlenmesi*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 30. ss.1-12
- Demircioğlu, M. (2014) *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*. İstanbul
- Demircioğlu, M. (2013) *Ulusal Ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği İş Güvenliği Uzmanlığı (Güncellenmiş 2.Baskı)*. İstanbul. Beta Yayıncılık
- Demirkaya, S. (2014) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini*. Çimento İşveren. Cilt 28. S. 6. ss.15-30
- Dursun, S. (2012) *İş Güvenliği Kültürü (1.Baskı)*. İstanbul. Beta Yayınevi
- Ekin A. (2009) *Türk Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliği Yaptırımları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi
- Ekin, A. (2009) *İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi
- Ekmekçi, Ö. (2007) *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.5. ss.10-23.

- Ekmekçi, Ö. (2005) *4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*. İstanbul. Legal Yayınevi.
- Erdoğan, Ç. (2015) *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi,
- Erdoğan, M. Ş. (2013) *İş Kazasından Zarar Görenlerin Ve Yakınlarının Maddi Ve Manevi Zararlarının Tazmini*. C:2, Yaşar Üniversitesi e-dergisi. ss.997-1005
- Erol, H. ve Özdemir, A. (2016) *Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. C. 30, S. 5, , ss. 1089-1106
- Ertürk, Ş. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 27, ss.15-23
- Esen, B. (2013) *Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri Ve İşverenlerin Sorumlulukları*. Mali Çözüm Dergisi. Sayı: 118. ss.263-271
- Esen, B. (2015) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması*. Mali Çözüm Dergisi. S. 128. ss.58-73
- Esener, T. (1978) *Türk İş Hukuku*. Ankara.
- Eser, D. (2016) *İş Sağlığı Be Güvenliğinde İşçi İle İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü*. Bursa. Ekin Basım Yayın Dağıtım
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S.ve Ulucan, D.(2010) *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul. Legal Kitapevi.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017) *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım
- Fişek, G. (2011) *İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu*, Prof. Dr. Sarper Süzek’ E Armağan, Cilt: II, İstanbul. ss.1542-1563

- Gençler, A. (2007) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler*. İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi. Sayı: 35. ss.12-19
- Gerek, N. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Anadolu Üniversitesi. Ünite 3. Yayını No. 2664. ss.73-89
- Gerek, N. (2008) *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları. ss.1-14.
- Gerek, N. (2006) *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, ss.1-9.
- Gerek, N. (2012) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.28 . ss.14-18
- Gözlemen, Ş. (1989) *Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara, Çsgb İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı. ss.173-191.
- Günay, C.İ.(2015). *İş Kanunu Şerhi*. C. I. Ankara. Yetkin Yayınları.
- Güneren, A. (2011) *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*. Ankara. Adalet Yayınevi.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2013) *Bireysel İş Hukuku (4.Baskı)*. Eskişehir. Nisan Kitapevi
- Güzel, A. ve Heper, H. (2017) *Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdam! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*. Çalışma ve Toplum. ss. 19 -35
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara. Turhan Kitabevi.
- Hekimler, A.(2013) *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirilmesi, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Tebliğler ve Görüşler*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Ankara. ss.41-59
- İleri Ü. (2014) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri İle Sosyo-Ekonomik Sonuçları*. İzmir. Efil Yayınevi

- İnciroğlu L. (2008) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşçi Ve İşvereninin Hukuki Ve Cezai Sorumlulukları*. İstanbul. Legal Yayınları.
- İnciroğlu, L.(2015) *Kamu İşvereninin İş Sağlığı Ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya, 2015.
- Kabakçı, M. (2013) *6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı Ve Güvenliği Anlayışı Ve Risklerden Korunma İlkelerinin (M.5) İşlevi*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 29. ss.51-65
- Karadeniz, O. (2012) *Dünya'da Ve Türkiye'de İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Ve Sosyal Koruma Yetersizliği*. Çalışma Ve Toplum. ss.32-48
- Karakaş, İ. (2007) *İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi*. Ankara. Adalet Yayınevi.
- Karakaya, F. (2014) *Türkiye'de İSG Hizmetlerinin Elektronik Takibinin İncelenmesi (İsg-Katip Rehberi)*, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Ankara
- Kaya, A. (2014) *İş Kazasında İşvereninin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu*. Taad. Sayı:17. ss.355-375
- Keçeligil, H.T. (2016) *Türk Ceza Hukukunda Taksirin Esasları*. Ankara. Yetkin
- Keçelioğlu, E. (2015) *Taksirli Suçun Dogmatiği*. Ankara, Turhan
- Kılıç, C. ve Bülbül, O. G. (2013) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Geline Noka Ve Devam Eden Aksaklıklar*. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi. C:27, Sayı: 6. ss.13-22
- Kılıç, L. (2006) *İşvereninin İş Sağlığı Ve Güvenliğin Sağlama Hkmllğ Ve Sorumluluğu*. (1. Baskı). Ankara. Yetkin
- Kılıç, L. (2011) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşvereninin Yükümlülüğü*. Sicil İş Hukuku Dergisi. S.22. ss.58-94
- Kılıçoğlu, M. (2004) *Cismani Zarar Ve lm Hallerinde Manevi Zarar Ve Manevi Tazminat*. Kamu-İş Dergisi. C: 7. S. 3. ss.1-18

- Kılıkış, İ. (2013) *İş Sağlığı Ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (İsgk)*. İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi. C: 15, S.1, ss.25-32
- Kılıkış, İ. ve Alper, Y. (2015) *6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri Ve Yetkilendirilmeleri*. Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi. 5(1). ss.47-59
- Kılıkış, İ. ve Demir, S. (2012) *İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme*. Çalışma İlişkileri Dergisi. C: 3, Sayı: 1, ss.34
- Kılıkış, İ. (2014) *İş Sağlığı Ve Güvenliği (1.Baskı)*. Bursa. Dora Yayıncılık
- Limoncuoglu, S.A. (2013) *İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi Ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar*. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. No.105. ss.51-63
- Makal, A. (1999) *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. Ankara. İmge Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008) *İş Hukuku*. Ankara. Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U.(2014) *İş Hukuku (6.Baskı)*. Ankara. Turhan Kitabevi
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012) *İş Hukuku (4.Baskı)*. Ankara. Turhan Kitabevi
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul. Beta Yayıncılık
- Narter S. (2018) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai Ve Hukuki Sorumluluk*. Ankara. Adalet Yayınevi
- Narter S.(2017) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai Ve Hukuki Sorumluluk*. Ankara. Adalet Yayınevi
- Noğay, S.(1990) *İnsan Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Ankara. Nogay Yayınları
- Ocak, S. (2013) *İş Güvenliği Uzmanlığı*. Ankara. Adalet Yayınevi

- Odaman, S. (2016) *Yeni Düzenlemeler erevesinde Türk İŞ Hukukunda  d n İŞ İlişkisi Uygulaması*. S. 36. s. 43-55
- OĞuz,  . (2011) *Ab Direktifleri Ve Türk İŞ Hukukunda İŞ Sağlığı Ve Güvenliğinde İŞverenlerin Yükümlülükleri Ve İŞçilerin Hakları*. 1.Baskı. Legal Yayıncılık
- Okan, K. (1991) *İŞ Güvenliği*. Ankara. Seçkin Yayıncılık
-  zdemir, E. (2014) *İŞ Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul. Vedat kitapçılık
-  zen, M. (2015) *İŞ Kazalarında Hukuki, Cezai Ve İdari Sorumluluk*. Ankara Barosu Dergisi. ss.241-259
- Özer, K. (2017) *İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısının alıŐma Yaşamına Etkileri*. Mercek Dergisi. ss.62-74
-  zg m Ő, H (2013) *İŞçi Sağlığı Ve İŞ Güvenliğine Hatalı YaklaŐımlar*. Tmmob Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Őubesi Bülteni. ss.32-41
- Öztürk, G.S. (2015) *İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari Ve Cezai Sonuçları*. İstanbul. Beta Yayınları
- Piyal B. (2002) *İŞyeri İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri*. Sendikal Notlar. S.14-22
- Sabuncu, H. (2005) *İŞ Sağlığı Epidemiyolojisinde Risk Kavramı*. İHSGHD.2005/8.
- Sabuncu, H. (2005) *İŞ Sağlığı Ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım*. İHSGHD.2005/5.
- Sarıbay  zt rk, G. (2015) *İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari Ve Cezai Sonuçları*. İstanbul. Beta Yayıncılık
- Sayınt rk, H. (2014) *İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İŞveren Karşısında İŞçinin Hakları*. ankaya Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Senyen, Kaplan, E. T. (1999) *Kadın İŞçinin İŞ İlişkisinden Doğan Hakları Ve Korunması*. Ankara. Sözkesen Matbaacılık
- Seraltı, G.B. (2004). *4857 Sayılı İŞ Kanunu'na Göre İŞ Sağlığı Ve Güvenliği*. Aühfd. Ankara. Cilt:53. Sayı:2, ss.201-229

- Sümer H.H. (2009) *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara. Seçkin Yayıncılık
- Sümer, H.H. (2017) *İş Hukuku*. Ankara. Seçkin Yayıncılık
- Süzek, S. (1985) *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, Savaş Yayınları
- Süzek, S. (2016) *İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Baskı*. İstanbul. Beta Yayınları
- Süzek, S. (2019) *İş Hukuku*. 17. Baskı. İstanbul. Beta Yayınları
- Şakar, M. (2003) *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul
- Şakar, M. (2011) *Gerekçeli Ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Ankara. Yaklaşım Yayıncılık
- Şardan, S. (2005) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi Ve Ohsas 18001*. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları. Ankara. ss.10-28
- Tuna, H. (2005/2) *En Yaygın Endüstriyel Tehlike: Gürültü, Çalışma Ve Toplum*. ss.100-118
- Tuncay, A.C. ve Ekmekçi Ö. (2009) *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, 2.Bası. İstanbul. Legal Yayınları
- Tunç, Y.E. (2016) *İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu*. Karadeniz Teknik Üniversitesi.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2015) *İş Hukukunun Esasları*. 7. Baskı. İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım
- Türkoğlu, G. (2010) *Adli Para Cezasının Hükümleri Ve İnfazı*.Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türk Ceza Ve Ceza Muhakemesi Hukuku. İstanbul Barosu Aylık Bülteni. İstanbul. ss.371-284
- Urhanoglu, C.İ. (2011) *İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması Veya Kapatılması*, Sarper Süzek'e Armağan. Cilt 2. İstanbul. Beta Yayınları. ss..1971-1988

- Ünalın, A. (2006) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Eğitim*. İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi. S.30. ss.14-23.
- Üstünel, H.A. (2009) *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenın Yükümlülükleri*. Selçuk Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya
- Velicangil, S. ve Velicangil, Ö. (1987) *Endüstri Sağlığı Ve Meslek Hastalıkları*. Ankara. İsgüm Basımevi, ss.1-12.
- Yenisey, D.K. (2007) *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. İstanbul. Legal Yayınevi
- Yıldız, G.B. (2010) *İşverenın İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*. Toprak İşveren Dergisi. s.86. ss.1-15.
- Yılmaz, F. (2009) *Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. İstanbul Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Yılmaz, F. (2013) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunda İşveren Ve Çalışanların Yükümlülükleri*. Toprak İşveren. S.97. ss.10-18
- Yılmaz, F. (2013) *6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri*. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku Ve İktisat Dergisi. C:24. Sayı:6/ C:25. Sayı:1-2. ss.40-49.
- Yılmaz, G. (2005) *İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar*. Mühendis Ve Makine Dergisi. Sayı: 543. ss.10-16.
- Yılmaz, M. (2013) *Kamu Kurumlarında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması*. Çsgb Çalışma Dünyası Dergisi. Cilt:1.Sayı:2. ss.44-55.
- Yiğit O. (2016) *Taksirli Suçlar*. Ankara. Adalet
- Yiğit, A. (2011) *İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı*. 2. Basım. Bursa. Alfa Aktüel Yayınları.
- Yiğit, A. (2013) *İş Güvenliği*. 1. Baskı.. Bursa. Dora.
- Yiğit, Y. (2009) *İşverenın Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü*. Çalışma Ve Toplum Dergisi. S.23. ss.78-85.

Yüksekdağ, F. (2013) *İşverenlerin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü*. Yaklaşım Dergisi. S.245. ss.110-119.

İnternet Kaynakları

Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://ailevecalisma.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz> Erişim Tarihi: 30.03.2020

Legalbank Karar Bankası. www.legalbank.net Erişim Tarihi: 11.03.2020

Resmi Gazete. www.resmigazete.gov.tr. Erişim Tarihi: 29.02.2020

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. 4721 sayılı Türk Medeni Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>. Erişim Tarihi:19.03.2020

Tarihsel Gelişim. www.isguvenligi.net. Erişim Tarihi:17.02.2020

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.<https://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/isg-mevzuati/> Erişim Tarihi: 25.02.2020

Yargıtay Kararları. www.kazanci.com. Erişim Tarihi: 19-20.03.2020

Yılmaz, G. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi. İnternet Makalesi. http://www.isguvenligi.net/?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=99999 Erişim Tarihi: 15.02.2020