

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



## İÇİNDEKİLER

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Amacı
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı
- İşveren Yükümlülükleri
- Çalışan Yükümlülükleri
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Aykırılığın Sonuçları



## HEDEFLER

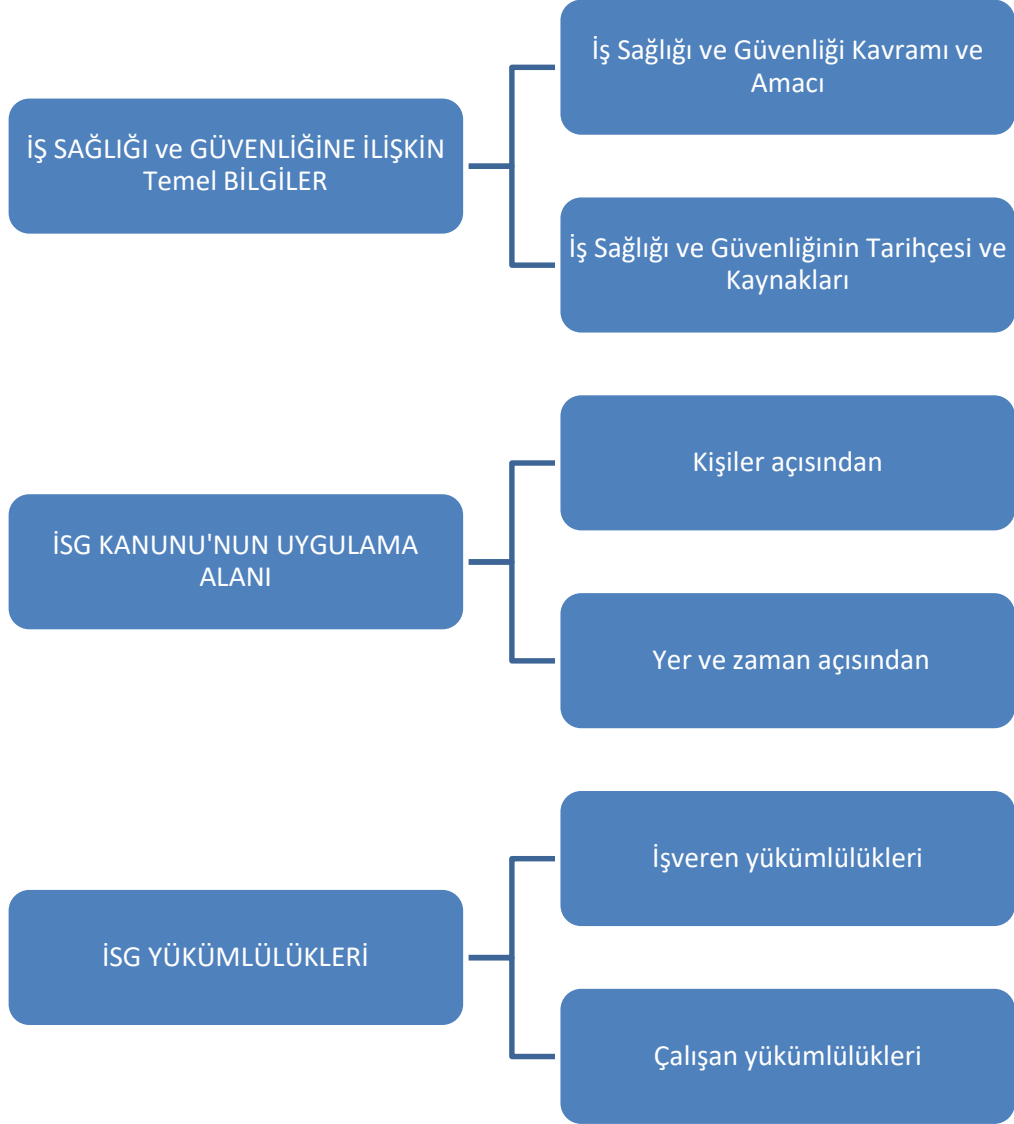
- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- İş sağlığı ve güvenliği kavramını öğrenip, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ve iş hukuku içindeki yeri ve önemi hakkında bilgi sahibi olabilecek,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kişi, yer ve zaman bakımından uygulama alanını tanımlayabilecek,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren ve çalışan yükümlülüklerinin neler olduğunu genel hatlarıyla açıklayabilecek,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren ve çalışan yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin hukuki sonuçlarını öğrenebileceksiniz.



**Atatürk Üniversitesi**  
Açıköğretim Fakültesi

**İŞ HUKUKU**  
**Dr. Öğr. Üyesi**  
**Hatice Duygu ÖZER**

**ÜNİTE**  
**12**



## GİRİŞ

İş hukukunun taraflara yüklediği borçlar arasında işveren açısından işçiyi koruma işçi açısından da işyerine, iş ekipmanına zarar vermeme borçları da bulunmaktadır. Bu çerçevede işveren yükümlülüklerinden olan işçiyi koruma (gözetme) borcu kapsamında, işçinin beden bütünlüğünün korunması da yer almaktadır. Dolayısıyla iş ilişkisinde dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde işverence sağlanması, işçinin de bu süreçte işverene yardım etmesi ve üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmesidir. Dolayısıyla her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununda artık düzenlenmese de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması iş hukukunun önemli konularından biridir. Bu ünite de öncelikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramlar ele alınacaktır. Ardından iş sağlığı ve güvenliğinin farklı iş ilişkileri açısından nasıl düzenlendiği, tarafların iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak hangi yükümlülükleri yerine getirmesi gerektiği ve nihayet yükümlülüklere aykırılığın hukuki sonuçları incelenecektir.

İşyerinde üretim süreçlerindeki asıl hedef verimi arttırmak olsa da, bu süreçte işçinin iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunması da büyük önem taşımaktadır. Bunu sağlamak adına 6331 sayılı ve 31.06.2012 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" kabul edilmiş ve önleyici yaklaşım esasını kabul edilerek, önceki mevzuattan farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkmadan önce yapılması gerekenlere odaklanılmıştır. Bu anlayış içinde "risk değerlendirmesi yapılması" kanunun çıkış noktası olarak kabul edilmiştir.

6331 sayılı Kanun'un temel amacının "iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek" olduğu kabul edilmiştir. Bunu gerçekleştirmek üzere kaleme alınan kanun, önceki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerinden farklı olarak sadece işçileri değil, tüm çalışanları kapsamaktadır.

Çalışanları koruma temel amacından hareket eden iş sağlığı ve güvenliği kanunu ayrıca üretimin ve iş yeri ile çevresinin güvenliğini sağlamayı da hedeflemektedir. Tüm bu hedefleri gerçekleştirme noktasında kanundaki yükümlülükleri yerine getirmeden sorumlu tutulan ana aktör işveren olsa da, üretim sürecinin en etkili elmanı olan çalışanların da iş sağlığı güvenliğinin sağlanmasına destek vermesi gerekmektedir. Hatta tam anlamıyla bir güvenlik kültürünün ve bilincinin oluşması için devletin ve sendikalar gibi sivil toplum kuruluşlarının da üzerine düşeni yerine getirmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek adına İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve ilgili ikincil mevzuatta işveren yükümlülükleri ağırlıklı olmak üzere, çalışan yükümlülükleri de iş hukukuyla bağlantılı bir biçimde düzenlenmiştir. Uzun soluklu, teknik ve süreklilik gerektiren iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, işverenin yanı sıra onun yetkilendireceği iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleriyle yerine getirilecek biçimde planlanmıştır. Yukarıda belirtildiği üzere İş Sağlığı ve Güvenliğinin anlatıldığı ve bu kavramın amacına yönelik olarak yapılan



İş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde işin yürütümü nedeniyle ortaya çıkabilecek risk ve tehlikeleri öncelikle ortadan kaldırmayı, meslekî risklerin çalışanların, ziyaretçilerin, müşterilerin veya sosyal çevrenin sağlığına zarar vermesine engel olmasını amaçlayan faaliyetler bütünüdür.

düzenlemelerin belirtildiği 12. Ünite İş Hukuku kitabı açısından büyük öneme sahiptir. Aynı zamanda ünite;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Amacı,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı,
- İşveren Yükümlülükleri,
- Çalışan Yükümlülükleri,
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Aykırılığın Sonuçları, Konuları da ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE AMACI

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının bir araya gelmesiyle oluşturulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Önceleri işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak ifade edilen ve odak noktası olarak sadece işçilerin çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli kılmayı hedefleyen çalışmalar, günümüzde daha geniş bir anlam kazanarak "iş sağlığı ve güvenliği" biçiminde ifade edilmektedir[1].

İş sağlığı ve güvenliği kavramının öğretide dar ve geniş anlamlarıyla ifade edilmesine sıklıkla rastlanılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği dar anlamda; "*işçinin sağlık ve güvenliğinin iş yerinde ve gördüğü iş nedeniyle ya da çalışma ortamı ve çevresinin koşulları nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunması*", [1,2,3] olarak ifade edilirken; geniş anlamda sadece işçiyi korumayla sınırlı olmaksızın şu şekilde tanımlanmaktadır:

İş sağlığı ve güvenliği, "*iş yerlerinde işin yürütümü nedeniyle ortaya çıkabilecek risk ve tehlikeleri öncelikle ortadan kaldırmayı bu mümkün değilse en aza indirmeyi amaçlayan, meslekî tehlike ve risklerin çalışanların, ziyaretçilerin müşterilerin veya sosyal çevrenin sağlığına zarar vermesine engel olmayı hedefleyen önleme ve koruma nitelikli sistemli çalışmalar bütünüdür.*" [1,2, 4]. Böylece kavram, ergonomi, tıp, mühendislik gibi teknik bilimlerin yanı sıra hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, iktisat gibi sosyal bilimlerinde çalışma alanına giren geniş bir boyut kazanmıştır.

*Nihayet iş sağlığı ve güvenliği hukuku ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasının sağlanması amacıyla getirilen hukuki düzenlemeler ve kurumlar ile iş kazası ve meslek hastalığının sonuçlarına ilişkin kuralları ele alan bir hukuk dalıdır.* [4].

### İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları

Her geçen gün yeni önlemler, mevzuat hükümleri hayata geçiriliyor olsa da dünyada ve ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaralanan veya yaşamını yitiren kişiler olduğu gibi parasal kayıplar da yadsınamaz boyuttadır. SGK tarafından yayınlanan 2016 iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerine göre, bu yıl içinde 286.068 iş kazası, 597 de meslek hastalığı bildirimi yapılmıştır[5]. Rakamların

hâlâ yüksek olması, iş kazası ve meslek hastalığını önlemek için alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olduğunu işaret etmektedir. Bu noktada önlemlerin temelinde özellikle iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi amaçlandığından, iş sağlığı ve güvenliği kavramını tam olarak anlayabilmek için iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının da bilinmesi gerekmektedir.

*İş kazası ILO tarafından; “belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay” olarak tanımlanmıştır [6].* Temelde sosyal güvenlik hukukunda yer alan bir kavram olduğundan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da tanımı yapılmıştır.

6331 sayılı Kanun'a göre ise iş kazası; “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır (İSGK.m.3/g). 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde ise, “sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanun’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere her iki kanun bakımından iş kazasının tanımı farklılık göstermektedir. Böyle bir farklılık oluşturulması öğretide eleştirilere konu olmakla beraber, bir olayın iş kazası sayılmasının sosyal sigortalar hukuku ile iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından değişik sonuçlarının olması bu farklılığın gerekçesi olarak gösterilmektedir[7, 8].

*Meslek hastalığı ise, 6331 sayılı Kanun’da, “meslekî risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” biçiminde oldukça genel ve öz bir biçimde tanımlanmıştır (İSGK.m.3/1). 5510 sayılı Kanun'da yapılan tanım ise, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” biçimindedir (m.14).*



6331 sayılı Kanun'a göre iş kazası; “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay”dır.



Örnek

- Belediye otobüsü şoförünün sefer esnasında trafik kazası geçirmesi iş kazası iken, belediyenin hayvan barınağında çalışan işçinin şarbon hastalığına yakalanması meslek hastalığıdır.

## İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunmasıdır. Ancak konuya daha geniş bir perspektiften bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği sadece çalışanları değil, toplumsal çıkarları da korumayı amaçlamaktadır[1]. Çalışanların korunması genel amacını sağlayabilmek için çalışanları koruyucu tedbirler almanın yanı sıra, iki farklı amacın daha yerine getirilmesi gerekir. Bunlar; işverence üretim güvenliğinin sağlanması ve iş yeri güvenliğinin sağlanmasıdır.

## İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci

İş sağlığı ve güvenliği, modern anlamdaki gibi olmasa da üretimin var oluş süreci kadar eskiye dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin mevzuatta yer alış sürecine bakacak olursak, önce dünyada sonra da ülkemizdeki tarihsel gelişim sürecine değinmek gerekecektir.

İş hukukunun da gelişim sürecinde dikkati çeken ve ilk olarak İngiltere’de başlayıp daha sonra Avrupa’ya yayılan sanayi devrimi ile birlikte üretimin artması beraberinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının da artmasına sebep olmuştur. Bu olumsuz tablo, devletleri duruma müdahale edip, işçileri koruyucu hükümler düzenlemeye itmiştir.

İngiltere’de 1833 yılında çıkarılan ve daha sonra diğer ülkelerde de benzer biçimde kabul edilen (Factory Act) Fabrika Yasası ile iş kazalarına neden olan uzun süreli çalışma saatlerinde azaltma yapılarak, kadın ve çocuk işçileri koruyucu nitelikte hükümler kabul edilmiştir. Daha sonra pek çok Avrupa ülkesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içeren kanunlar kabul edilmiştir. İş kazasına uğrayanlara tazminat verilmesini düzenleyen esaslar ise, ilk kez 1885’de Almanya’da uygulanmaya başlamıştır[6].

ABD’de 1970 yılında ilk kez İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Occupational Safety and Health Act) adıyla konuyu bağımsız olarak düzenleyen bir kanun kabul edilmiştir.

*Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hazırladıkları ulusal mevzuatların yanı sıra, gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gerekse Birleşmiş Milletler ve bağlı kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliğini geliştirici nitelikte çalışmaları olmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile 161 ve 187 sayılı ILO Sözleşmeleri de taraf ülkelere konuyla ilgili yol gösterici bilgiler vermek suretiyle konunun gelişimini sağlamıştır. Ülkemiz de bu sözleşmeleri onaylamıştır. Nihayet Avrupa Birliği de 12.06.1989 tarihli ve 89/391 sayılı Konsey Yönergesi ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel esaslara değinmiştir.*

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin yasal gelişim sürecine baktığımızda ise, Cumhuriyet öncesinde bu konu ile ilgili ilk düzenlemelerin maden ocaklarında çalışan işçilere yönelik olarak hazırlandığı dikkati çekmektedir.1856 tarihli "Dilaver Paşa Nizamnamesi" ve 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi" ile Cumhuriyetin



İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçları; çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve iş yeri güvenliğini sağlamaktır.

hemen öncesinde Ereğli ve Zonguldak Havzası çalışanları için çıkarılan 10.09.1921 ve 11.05.1921 tarihli kanunlar bunlara örnek olarak gösterilebilir.

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise 1926 tarihli Borçlar Kanunu 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda konuyla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. 3008, 931, 1475 ve nihayet, 4857 sayılı İş Kanunlarında işçiyi koruyucu hükümlerle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelere yer verilmiştir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan hükümler, yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile büyük ölçüde benzerlikler göstermektedir. *6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte İş Kanunu'ndaki hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.*



6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu konuyu müstakil olarak düzenleyen yürürlükteki kanundur.

Nihayet 2012 tarihinde konuyu müstakil olarak düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilerek, yürürlüğe konulmuştur. Bu kanuna ilişkin pek çok yönetmelik yeniden çıkarılarak veya güncellenerek uygulamaya ışıktmaktadır. Dinamik bir yapıya sahip olan 6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı güncel gelişmelere ayak uydurabilmek amacıyla değişikliğe uğramaya devam etmektedir.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Kişiler Açısından Uygulama Alanı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, daha fazla çalışanı koruma altına alabilmek amacıyla kişi bakımından uygulama alanını oldukça geniş tutmayı hedeflemiştir. Bu kanun; *kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır(İSGK.m.2/1).*

Maddede ifade edilen, işveren, işveren vekili, çırak ve stajyer kavramları iş hukukunda tanımlandığı biçimde bu kanun açısından da kabul edilmiştir. Çalışan kavramı ise, “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan çıkan sonuç, iş sözleşmesi ve diğer iş görme sözleşmeleriyle çalışan işçilerin yanı sıra, memur, sözleşmeli personel, geçici personel gibi kamu görevlileri ile çırak ve stajyerlerin de kanunun uygulama alanı içinde olduğudur. Ancak “çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan” bağımsız çalışanlar kanun kapsamı dışında tutulmuştur (İSGK.m.2/2-ç).

### İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Yer Açısından Uygulama Alanı

Bu başlık altında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hangi iş yerlerinde uygulama alanı bulacağından bahsedilecektir. Bu belirleme yapılırken, iş yerinde yürütülen faaliyetin alanı, iş yerinin hangi sektör işverenine ait olduğu ve iş yerinde görülen işin niteliği bakımından bu kanun kapsamında olup olmayacağı değerlendirilecektir.

*İlk olarak, kanunun her türlü faaliyet alanında hizmet veren iş yerlerinde uygulanacağı "Faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." denilmek suretiyle ortaya konulmaktadır (İSGK.m.2/1). Ancak maddenin devamında ise bazı faaliyet alanlarının bu kanunun kapsamında olmadıkları açıkça ve sınırlı sayı yöntemiyle belirlenmiştir. Bunlar şu şekilde sayılmıştır:*

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri iş yerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri(İSGK.m.2/2-a).
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri(İSGK.m.2/2-b).
- Ev hizmetleri(İSGK.m.2/2-c).
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (İSGK.m.2/2-d).

Kanun, kamu ya da özel sektör işverenine ait olan iş yerlerinde de uygulanacağı gibi çalışan sayısının kaç olduğu da iş yerinin kanunun kapsamında olup olmadığının belirlenmesi açısından herhangi bir farklılık oluşturmayacaktır.

Kanunun kapsamına giren iş yerinin hangi nitelikte işle uğraştığı da önemli değildir. Belirtmek gerekir ki kanun iş yerlerini; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak üç kısma ayırmıştır. Tehlike sınıfı kavramı ise kanunda; "iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak iş yeri için belirlenen tehlike grubu" olarak tanımlamıştır (İSGK.m.3/1-r). *İşyerlerinin hangi tehlike sınıfına dahil olduğu "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği"ne göre belirlenmektedir. Önemle belirtelim ki; tehlike sınıfı, kanunda düzenlenen yükümlülüklerin tespiti noktasında farklılara yol açmaktadır.*



Örnek

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan taş kömürü madenciliği faaliyetinin yürütüldüğü iş yerlerinde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin çalışma süreleri diğer tehlike sınıfındakilerden daha fazla olacaktır.



İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun işyerlerini; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak üçe ayırmıştır.

## İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Zaman Açısından Uygulama Alanı

6331 sayılı Kanun, 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazete' de yayımlanmış; ancak tüm maddeleri aynı tarihte yürürlüğe girmemiştir. Öyle ki 2020 tarihinde yürürlüğe girecek maddeleri dahi bulunmaktadır. Kanun maddelerinin yürürlük tarihleri aşağıdaki tabloda görülebilir:



Tablo 12.1. Kanun maddelerinin yürürlük tarihleri

Madde		Yürürlük tarihi
6-7	(4857 SK mülga m.82ye göre çalışanlar hariç) <ul style="list-style-type: none"> <li>Kamu kurumları</li> <li>50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri</li> <li>50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri</li> <li>Diğer iş yerleri</li> </ul>	01.07.2020 01.07.2020 01.01.2014 01.01.2013
9-31-33-34-35-36-38 ile Geç.Mad.4-5-6-7-8		30.06.2012
Diğer maddeler		01.01.2013

## İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

### Tedbir Alma ve Denetim Yapma Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun'da ağırlıklı olarak işveren yükümlülüklerine yer verilmiş olduğu görülmektedir. Kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri sayıldıktan sonra, diğer maddelerde bazı işveren yükümlülüklerine ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir. *Söz konusu yükümlülüklerin bir kısmı tüm işverenler açısından ortak bir biçimde belirlenmişken, bir kısmı ise iş yerindeki çalışan sayısı ve iş yerinin tehlike sınıfına göre değişecek biçimde düzenlenmiştir.*

Kanun'un 4. maddesinde işverenin yükümlülükleri genel olarak şu şekilde ifade edilmiştir: "Meslekî 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." Görüldüğü üzere "her türlü tedbirin alınması" gibi genel ve soyut bir kavram tercih edilmiştir. *Bu kavram kanunun yeni yaklaşımını özetleyecek niteliktedir ve anlatılmak istenen, işverene hangi yükümlülükleri olduğunu sınırlı sayı biçiminde sayma yerine ihtiyaç duyacağı tedbirlerin neler olacağını belirleme ve bunları gerçekleştirme yükümlülüğü getirmesidir.* Benzer yaklaşım, işçiyi korumaya yönelik Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde de şu şekilde dile getirilmiştir: "...İşveren, iş yerinde 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. "

*Tedbir alma yükümlülüğünün tamamlayıcısı niteliğinde olmak üzere, işverenin aldığı bu tedbirlerin gereğince uygulanıp uygulanmadığını da denetleme yükümlülüğü getirilmiştir.* Bu yükümlülük, m.4/1-b'de şu şekilde ifade edilmiştir: "İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar." Denetimin etkin bir sonuç



6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri sayıldıktan sonra, diğer maddelerde bazı işveren yükümlülüklerine ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir.

doğurabilmesi için de işverenin tedbirlere uymayanlara disiplin yaptırımını uygulaması gerekmektedir.

## Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Kanun, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme politikası üzerine kurulduğundan, işverenin en temel yükümlülüklerinden biri de risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüdür. *Risk değerlendirme, “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak tanımlanmıştır* (İSGK.m.3/ö).

İşyerindeki risklerin tespiti bu yöntemle gerçekleştirilecek ve belirlenen riski bertaraf etmek üzere gereken tedbirler belirlenip uygulanacaktır. Kanun'un 5. ve 10. maddesinde risklerden korunma ilkeleri ve risk değerlendirmeyle ilgili temel bilgilere yer verilmişken, konuyla ilgili çıkarılan yönetmelikte de risk değerlendirmesinin uygulanmasına ilişkin detaylar belirlenmiştir.



Örnek

- Az tehlikeli sınıfta yer alan ofis iş yerlerinde, ekranlı araçlarla çalışma, iş stresi, aydınlatma, yangın gibi risklerin tespit edilip bunların ortadan kaldırılması için gereken önlemlerin alınması risk değerlendirmesinin bir parçasıdır.

## İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

Kanunda işverenden pek çok yükümlülüğü yerine getirmesi beklenmektedir. Ancak özellikle çalışan sayısının çok olduğu iş yerlerinde bunu gerçekleştirmek zor olduğu gibi, teknik bilgi gerektiren bu işte işverenin iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli istihdam etmesi veya iş yerinde bu faaliyetleri gerçekleştirecek ekiple birlikte çalışması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

*İş Sağlığı Ve Güvenliği Profesyoneli Çalıştırma Yükümlülüğü; işveren bu yükümlülüğünü kanunda sayılan farklı şekillerde yerine getirebilir. Bu alternatiflerin ilkinde, işverene “çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirme” yükümlülüğü getirilmiştir* (İSGK.m.6/1-a).

Şayet iş yerinde bu nitelikte çalışan bulunmuyorsa işverene *“bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet alarak yerine getirebilme”* olanağı da tanınmıştır.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri, “kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu’na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, iş yerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan



İşverene “çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirme” yükümlülüğü getirilmiştir.

gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimleri” ifade etmektedir (İSGK.m.3/m).

Üçüncü olasılık olarak, özellikle küçük iş yerleri bakımından bu hizmetlerin kendisi tarafından ve hatta işveren vekili tarafından yerine getirilebilmesine kanuna yapılan eklemeler ile şu şekilde olanak tanınmıştır: *Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.). Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.*

Ancak hatırlatmak gerekir ki, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü, bu nitelikte eleman bulma zorluğu ve işverene getireceği ek maliyetten dolayı bazı iş yerleri açısından 2020 yılına ertelenmiştir.

Anılan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yetiştirilmesi ve çalışma esaslarına ilişkin detaylar ise, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikler ile düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yaptıkları iş nedeniyle işverenle karşı karşıya kalabilmeleri olasılığına karşı, kanuna yapılan eklemeler ile güvence altına alınmaları sağlanmıştır. İş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimince belirlenen tedbirin işverence yerine getirilmediği durumlarda şayet bu durum acil ve hayati bir tehlike arz etmekte ise, iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekiminin durumu Bakanlık yetkililerine bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Anılan profesyonellere sağlanan güvence tam da bu bildirim yükümlülüğü nedeniyle ortaya çıkmakta ve *bu bildirimden dolayı işvereni tarafından iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve bu kişilerin hak kaybına uğratılmayacağı kabul edilerek, aksi davranış sergileyen işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat yaptırımını uygulanacağı öngörülmektedir (İSGK.m.8/2).*Yapılan düzenlemenin iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine tam anlamıyla bir iş güvencesi sağladığı söylenemese de, işveren açısından caydırıcı etkiye sahip olması beklenmektedir.

*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü ise* tüm iş yerleri için değil, sadece “elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerleri” için zorunludur (İSGK.m.22).Bu kurullar, iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda yönetime katılmasını sağlamak ve bu konularda ortak karar alma mekanizmaları olarak görev yapmaktadırlar. Kurulların üyeleri, çalışma usul ve esasları ile görev ve yetkilerine ilişkin detaylar da konuya ilişkin olarak çıkarılan yönetmelikte düzenlenmiştir.



Sağlık raporları, 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilmektedir.

## Çalışanların Eğitimi, Bilgilendirilmesi ve Katılımının Sağlanması Yükümlülüğü

*Çalışanların eğitimi yükümlülüğü;* iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin kazandırılması açısından büyük bir öneme sahiptir. *Tüm iş yerleri için getirilen bu yükümlülük, çalışan sayısı ve iş yerinin girdiği tehlike sınıfına göre farklılıklar arz etse de, çalışanların ilk işe girişlerinden itibaren söz konusu olan ve iş, iş yeri değişikliği, işten uzak kalma, iş kazası geçirme, özel görev üstlenenlerin eğitimi gibi farklı durumlarda da verilmesi gereken eğitim türlerini kapsamakta ve süreklilik arz eden bir biçimde işveren ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerince planlanmaktadır.*

*Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü;* işverenin çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme ve bunlardan korunma amacıyla Kanun'un 16. maddesinde yazılan hususlarda bilgilendirmesidir.

*Eğitim yükümlülüğünden farklı olarak tek taraflı yapılmakta ve ölçme ve değerlendirme gerektirmemektedir* [2]. Bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamında sadece iş yerinin kendi çalışanlarının değil, başka iş yerlerinden çalışmak üzere gelenlerin işverenleri de bulunmaktadır.

*Çalışanların katılımının sağlanması yükümlülüğü;* işverenin gerek doğrudan gerekse çalışan temsilcisi (iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan (m.3/1-c)) vasıtasıyla risk değerlendirmesi yapılması, koruyucu ekipman seçilmesi, iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli görevlendirilmesi gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli pek çok konuda tek başına karar almak yerine çalışanların da karar alma sürecine dahil edilmesini amaçlamaktadır.

## Sağlık Gözetimi Yapma, Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

*Sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü; çalışanların yaptıkları iş ve buldukları ortama ruhsal ve bedensel sağlıkları bakımından uygunluğunun iş yeri hekimince gözetimidir.* Bu yükümlülük kapsamında kural olarak raporlar iş yeri hekimince verilecek olsa da 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta olan iş yerleri için kamu hizmet sunucuları veya aile hekimleri tarafından da verilebilmektedir. (İSGK.m.15/3). Sağlık gözetimi, iş yerinin dâhil olduğu tehlikeli sınıfına göre farklı olarak belirlenen periyodik sağlık muayenesinin yanı sıra, çalışma ortamı gözleminin ve sıcaklık, nem, ses, toz gibi ölçümlerin yapılmasını da gerektirir.

*Kayıt ve bildirim yapma yükümlülüğü; işverenin iş kazaları, meslek hastalıkları ve ramak kala olayların (işyerinde meydana gelen; ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde iş yeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olaylar) kaydını tutması ve böylece bu olaylar hakkında inceleme ve raporlama yapmasını öngörmektedir* (İSGK.m.14/1).

Bildirim yapma yükümlülüğünde işveren iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumu'na kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya iş yeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde bildirim yükümlülüğü altındadır.



İşveren, iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içinde; sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmelidir.

## Acil Durumlara Yönelik Yükümlülükleri

İşverenin çalışma ortamında meydana gelecek acil durumları belirleyerek, bu durumda ortaya çıkabilecek tehlikelere ilişkin tedbirleri alması bu yükümlülüğünün ilk kısmını oluşturmaktadır (İSGK.m.11/1-a).

Yükümlülüğün ikinci kısmında ise, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak, acil durum planlarını hazırlama karşımıza çıkmaktadır (İSGK.m.11/1-b)

Acil durumlara mücadele teknik bilgi gerektirdiğinden, bu işlerin iş yerinde donanımlı kişilere yaptırılması gerekmektedir. Bunu sağlamak için de işverene iş yerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirme yükümlülüğü de getirilmiştir (İSGK.m.11/1-c). *Bu kişiler, destek elemanı olarak anılmakta ve "asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi" olarak tanımlanmaktadır (İSGK.m.3/1-ç).*

## ÇALIŞAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş kazası ve meslek hastalığından korunmak sadece işverence alınacak tedbirlerle mümkün olamayacaktır. Tedbirlerin verimliliği çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği bilinci içinde kendi yükümlülüklerini yerine getirmesiyle artacaktır. Çalışanların yerine getirmeleri gereken temel yükümlülükleri İSGK.m.19'da şu şekilde sayılmıştır:

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek (İSGK.m.19/2-a)
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak (İSGK.m.19/2-b)
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek (İSGK.m.19/2-c)
- Teftişe yetkili makam tarafından iş yerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak (İSGK.m.19/2-ç)
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak (İSGK.m.19/2-d)



Çalışan, yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle iş yerinde ortaya çıkan maddi zararı karşılamak zorunda olduğu gibi işverenin kazanç kaybını da tazmin etmelidir.

*Bu yükümlülüklerden başka pek çok yönetmelikte de özel yükümlülükler belirlenmiştir. Çalışanlar tüm bu yükümlülükleri aldıkları eğitim ve işverenden gelen talimatlar doğrultusunda uymak zorundadırlar.*

## ÇALIŞAN VE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIKLARIN SONUÇLARI

### Çalışan Açısından Sonuçları

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen çalışan gerek kendi tabi olduğu mevzuat hükümleri gerekse 6331 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda, işverenin uğradığı zararı karşılamakla yükümlü olacağı gibi disiplin yaptırımlarına da maruz kalabilecektir.

*Tazminat: Çalışanlar gerek iş hukukundan kaynaklanan özenle ifa borçları gerekse İSGK.m.19 çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınan tedbirlere uyma yükümlülüğü çerçevesinde, kusuruyla bir zarara neden olursa bu zararı tazmin etmek zorunda kalacaktır.* Bu husus, Türk Borçlar Kanunu'nun 400/1. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir: "İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur." Maddenin devamında, "Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur." denilmek suretiyle tazminat yükümlülüğünün içeriği genel hatlarıyla ortaya konulmuştur.

İşçi iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle iş yerinde ortaya çıkan maddi zararı karşılamak zorunda olduğu gibi kazanç kaybını da tazmin etmelidir. Zararın ortaya çıkmasında işçinin yanı sıra işveren de kusurlu ise, zarar kusurları oranında paylaşılacaktır [3].

*İşçinin tazminat ödeme borcu işverene karşı olabileceği gibi iş yerinde bulunan işçiler veya diğer kişiler de işçinin bu olumsuz davranışı sonucu zarara uğramışlarsa onlara da karşı olabilecektir.*

*Disiplin Yaptırımı:* İşverenler yönetim hakkı çerçevesinde iş yeri düzenine ve kurallarına uygun davranmayan çalışanlarına disiplin yaptırımı uygulama hakkına sahiplerdir. *İş hukukunun genel ilkeleri gereği, iş sözleşmesi, iş yeri iç yönetmeliği ya da toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranan işçiye bu aykırılığın ağırlığına uygun bir şekilde disiplin cezası uygulanabilir.* Bu cezalar; uyarı, kınama, ücret kesintisi, işten geçici uzaklaştırma ve nihayet işten çıkarma biçimde gerçekleştirilebilir[9]. *Şayet çalışan kamu görevlisi ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirlenen benzer disiplin yaptırımları da bu nitelikteki çalışanlar için söz konusu olacaktır.*



Örnek

- Benzin istasyonunda sigara içen çalışana işten çıkarma yaptırımı uygulanabilecekken, kişisel koruyucu donanımını kullanmayan çalışana da önceden iş yeri iç yönetmeliği, toplu iş sözleşmesi vb. düzenlemelerde belirtmek kaydıyla ücret kesme cezası verilebilecektir.

*İş sözleşmesinin Feshi:* İşverenlerin işçilere uygulayabileceği disiplin yaptırımlarından biri de, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesidir. Bu fesih nedenleri İş K.m.25'te sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki, *"...iş yerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da iş yerinde bu maddeleri kullanması"* (m.25/II-d) durumudur.

İkinci durum, *"işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"*(m.25/II-h) dir.

Üçüncü olarak ise, *"işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"* durumları fesih sebebi olarak kabul edilmiştir (m.25/II-ı).

Görüldüğü üzere, anılan son maddede iki farklı olasılık düzenlenmiştir. İlk *kısımda fesih sebebi olarak işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olup, fiilen bir zararın ortaya çıkmış olması aranmamaktadır.* Bu konuda sıklıkla verilen şu örneğe göre, yangın riski bulunan bir iş yerinde çalışan işçinin sigara içmesi, herhangi bir zarar oluşmasa da işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturacaktır. İkinci olasılıkta ise, *işçinin olumsuz davranışının, otuz günlük ücretinden daha yüksek bir zarara yol açması koşulu aranmaktadır.*

Son fesih sebebi olarak ise, *"işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"* sayılmaktadır (m.25/II-h). Genel nitelikli bir hüküm olsa da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemekte ısrar eden işçiye karşı kullanılabilir.

Anılan sebeplerle fesih usulünde İş K.m.26 hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Buna göre; işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

Nihayet, işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı yukarıda sayılan haklı fesih nedenleri kadar ağır değilse, işveren tarafından "geçerli nedenle fesih sebebi" olarak da kabul edilebilir.



Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler için işin durdurulması, idari para cezası kamu ihalelerinden yasaklanma gibi idari yaptırımlar da öngörülmüştür.

## İşveren Açısından Sonuçları

### Genel olarak

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin büyük bir bölümünün işverene ait olduğuna yukarıda değindik. *Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda işveren, başta çalışanlar olmak üzere devlete karşı da sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk, iş hukukuna mahsus işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı verilmesi, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi gibi özel hukuk yaptırımlarının ortaya çıkmasına yol açacağı gibi tazminat sorumluluğuna da neden olacaktır.* Bunlar dışında, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler için işin durdurulması, idari para cezası verilmesi, kamu ihalelerinden yasaklanma gibi idari yaptırımlar da öngörülmüştür. Son olarak, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda kişilerin beden bütünlükleri zarara uğradığından, taksirle yaralama ve ölüme sebebiyet vermeden dolayı işverenlerin cezai yaptırıma maruz kalmaları mümkün olabilmektedir.

### Çalışmaktan kaçınma hakkı

*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin bu kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesinden dolayı ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan iş yerlerinde bu kurula, kurul yoksa işverene başvurmak suretiyle durumun tespiti ve tedbir alınması için başvurma hakkı tanımıştır.* Kurul veya işveren tarafından gerekli görülen durumlarda çalışanlara iş görmekten kaçınma hakkı da tanınabilmektedir (İSGK.m.13/1-2).

Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olması durumunda ise, çalışanlar kendi kararlarıyla da bu hakkı kullanabilmektedir (İSGK.m.13/3).

Çalışanlara tanınan bu hakkın etkinliğinin artırılabilmesi amacıyla işverenin ciddi ve yakın tehlike durumuna kayıtsız kalması durumunda, çalışanlara iş sözleşmelerini feshetme olanağı da tanınmıştır.

### İş sözleşmesinin feshi

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmeyen işverene karşı çalışanların iş sözleşmelerini feshetme hakkını kullanmaları mümkündür. Bu fesih hakkının ilk görünümü, yukarıda değinildiği üzere, İSGK.m.13/4'de yer alan ve çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin hükümdeki prosedüre uygun davranan çalışan bakımından uygulama alanı bulacak olup, maddede şu şekilde ifade edilmiştir: *"İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir." Kamu personelinin böyle bir fesih hakkı söz konusu olmadığından, bu nitelikteki çalışanlar için ise, "..., bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır." hükmüne yer verilerek özellikle parasal haklarının kısıtlanmasının önlenmesi amaçlanmıştır.*

Bu fesih nedeninin yanı sıra, İş Kanunu m.24/1-a'da yer alan, "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" bendine dayanılarak da fesih hakkının



İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmeyen işverene karşı çalışanların iş sözleşmelerini feshetme hakkını kullanmaları mümkündür.



kullanılması mümkün olabileceği gibi 24/II-f bendinde yer alan "...çalışma şartlarının uygulanmaması" gerekçesi kullanılarak da fesih gerçekleştirebilecektir.

## Tazminat Talebi

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması durumunda, işverenin kusuru da dikkate alınarak tazminat ödeme yükümlülüğü söz konusu olabilecektir. *Çalışanlar, işverene karşı iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda Türk Borçlar Kanunu m.54'de sayılan (tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar) bedensel zararların ve TBK. m.56'da belirtilen manevi zararın giderilmesi amacıyla maddi veya manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.* Ancak çalışan, aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yardımlar (geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik ödeneği) da alacağından, işverenden talep edeceği tazminat, SGK tarafından karşılanamayan maddi ve manevi zararlara ilişkin olabilecektir[10].

Şayet iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışan hayatını kaybederse, yakınları da işverenden destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir.

İşverenin sorumluluğu sadece çalışanlara karşı olmayıp, SGK'ya da iş kazası ve meslek hastalığı geçiren sigortalı ve hak sahiplerine yapmış olduğu ödemelerini 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi çerçevesinde rücu sorumluluğu bulunmaktadır.

## İdari Yaptırımlar

İdari yaptırımlar iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini usulüne uygun bir biçimde yerine getirmeyen işverenlere karşı uygulanmaktadır. Çalışanlar açısından idari yaptırım uygulaması söz konusu değildir. Mevzuatımızda idari yaptırım işin durdurulması, idari para cezası verilmesi ve kamu ihalesinden yasaklanma biçiminde düzenlenmiştir.

## İşin durdurulması

İşyerlerinde ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık önemli bir boyutta ise etkin bir çözüm sunan ve idari bir işlem olarak işin durdurulmasına karar verilebilir. *İşin durdurulması kararı alınması, çalışanlar için hayati bir tehlikenin ortaya çıkması, bazı iş yerleri açısından risk değerlendirmesi yapılmaması ve ihale ile alınan işlerde iş programına aykırı davranılması olmak üzere üç farklı durumda söz konusu olmaktadır.*

İlk durum İSGK.m.25/1'de şu şekilde ifade edilmiştir: " İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, iş yerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur."

İşin durdurulmasına sebep olacak ikinci durum olarak, " çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin



İşin durdurulması yaptırımı, üç farklı durumda uygulanabilecektir.

yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği iş yerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması" da sayılmaktadır (İSGK.m.25/). *Bu düzenleme kanunun risk değerlendirmesine verdiği önemi ortaya koymak açısından oldukça dikkat çekicidir.*

İşin durdurulmasına neden olacak üçüncü durum ise, "Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışmak" olarak 2015 yılında yapılan değişiklikle kanuna eklenmiştir (İSGK.m.25/7).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınincaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur (İSGK.m.25/2).

İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir (İSGK.m.25/3). *İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (İSGK.m.25/6).*

### İdari para cezası verilmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, düzenlemiş olduğu pek çok yükümlülükle ilgili olarak, aykırı davranan işveren aleyhinde idari para cezası uygulanacağını 26. maddesinde ifade etmiştir. Çalışanlar aleyhine idari para cezası söz konusu olmadığı gibi işveren vekilleri hakkında idari para cezası uygulanıp uygulanmayacağı konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır[3].

*İdari para cezaları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'nce verilir (İSGK.m.26/2). Bu cezalar, tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir.* Belirtmek gerekir ki, bu cezalar tüzel kişiliği bulunsun ya da bulunmasın kamu kurum ve kuruluşları aleyhine de verilebilir.

Kanun'da 6645 sayılı Kanun'la 2015 yılında yapılan değişiklikle, idari para cezalarının miktarı, iş yerindeki çalışan sayısı ve iş yerinin tehlike sınıfına göre 26/3. maddede belirtilen oranda arttırılarak belirlenmektedir.

### Kamu ihalesinden yasaklanma

*Maden kazalarının önüne geçmeyi hedefleyen bir yaptırım olarak, ölümlü iş kazası gerçekleşen iş yerlerinde İSGK.m.25/A ile işverenlerin kamu ihalelerinden yasaklanması hükmü getirilmiştir.* Anılan düzenlemeye göre, " Ölümlü iş kazası meydana gelen maden iş yerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 26'ncı maddesinin ikinci



İdari para cezalarının miktarı, iş yerindeki çalışan sayısı ve iş yerinin tehlike sınıfına göre 26/3. maddede belirtilen oranda arttırılarak belirlenmektedir.

fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumu'na gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir."

## Cezai Yaptırımlar

*Türk Ceza Kanunu m.85 ve m.89'a göre, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bir kişinin taksirle yaralanması veya taksirle ölümü söz konusu olduysa, cezai yaptırımlar uygulama alanı bulabilecektir.*

Cezaların şahsiliği ilkesi gereği, cezai sorumluluk öncelikle işverene aittir. Kaza ile ilgili işveren vekili kusurlu ise, cezai sorumluluk işverene değil işveren vekiline ait olacaktır. İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimlerinin meydana gelen kaza ile ilgili kusurları varsa onların da cezai sorumlulukları gündeme gelebilecektir.



**Bireysel Etkinlik**

- İş sağlığı ve güvenliği bilincinin kazandırılması için sizce nasıl bir toplumsal iş birliği yapılabilir?



## Özet

- İş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Kavram, öğretide dar ve geniş anlamlarıyla tanımlanmaktadır.
- Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği; "işçinin sağlık ve güvenliğinin iş yerinde ve gördüğü iş nedeniyle ya da çalışma ortamı ve çevresinin koşulları nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunması" olarak ifade edilmiştir.
- Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği sadece işçiyi korumayla sınırlı olmaksızın şu şekilde tanımlanmaktadır: "İşyerlerinde işin yürütümü nedeniyle ortaya çıkabilecek risk ve tehlikeleri öncelikle ortadan kaldırmayı bu mümkün değilse en aza indirmeyi amaçlayan, mesleki tehlike ve risklerin çalışanların, ziyaretçilerin, müşterilerin veya sosyal çevrenin sağlığına zarar vermesine engel olmayı hedefleyen önleme ve koruma nitelikli sistemli çalışmalar bütünü"dür.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Ancak "çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan" bağımsız çalışanlar kanun kapsamı dışındadır.
- İlk olarak, kanunun her türlü faaliyet alanında hizmet veren iş yerlerinde uygulanacağı "Faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." denilmek suretiyle kabul edilmektedir.
- Kanunun kapsamında olmayan iş yerleri ve faaliyetler ise şunlardır: Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri iş yerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve milli istihbarat teşkilatı müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.
- 6331 sayılı Kanun, 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmış; ancak tüm maddeleri aynı tarihte yürürlüğe girmemiştir.
- Kanunda işverene ve çalışanlara yönelik yükümlülükler belirlenmiştir. Bu yükümlülüklerin büyük çoğunluğu işveren yükümlülükleridir. İşverenlerden beklenen, en genel ifade ediliş biçimi ile iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyebilmek adına her türlü önlemi alma yükümlülüğüdür. Bunun yanı sıra, tedbir alma ve denetim yapma, risk değerlendirmesi yapma ve iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma gibi yükümlülükler de getirilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğü kapsamında, temel olarak, iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü bulunmaktadır.
- İş kazası ve meslek hastalığından korunmak sadece işverence alınacak tedbirlerle mümkün olmayacağından, çalışanlara da işverence alınan tedbirlere uygun bir biçimde davranma yükümlülüğü getirilmiştir.



## Özet (devamı)

- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen çalışan gerek kendi tabi olduğu mevzuat hükümleri gerekse 6331 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda, işverenin uğradığı zararı karşılamakla yükümlü olacağı gibi, disiplin yaptırımlarına da maruz kalabilecektir. Bu disiplin yaptırımları; uyarı, kınama, ücret kesintisi, işten geçici uzaklaştırma ve nihayet işten çıkarma biçimde gerçekleştirilebilir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda işveren, başta çalışanlar olmak üzere devlete karşı da sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk, iş hukukuna mahsus işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı verilmesi, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi gibi özel hukuk yaptırımlarının ortaya çıkmasına yol açacağı gibi tazminat sorumluluğuna da neden olacaktır.
- Bunlar dışında, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler için işin durdurulması, idari para cezası verilmesi, kamu ihalelerinden yasaklanma gibi idari yaptırımlar da öngörülmüştür. Son olarak, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda kişilerin beden bütünlükleri zarar uğradığından, taksirle yaralama ve ölüme sebebiyet vermeden dolayı işverenlerin cezai yaptırıma maruz kalmaları mümkün olabilmektedir.

## DEĞERLENDİRME SORULARI

1. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçları arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
  - a) İşyeri güvenliğini korumak
  - b) İş kazasından korumak
  - c) Üretim verimliliğini artırmak
  - d) Üretim güvenliğini korumak
  - e) Meslek hastalıklarından korumak
  
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, "..... ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve ..... fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere ..... oluşturur." Cümlesindeki boşlukları uygun şekilde doldurunuz.
  - a) 10/30 işgününden/heyet
  - b) 50/6 aydan/kurul
  - c) 100/1 yıldan/kurul
  - d) 2/1 yıldan/heyet
  - e) 10/30 işgününden/kurul
  
3. "İşçinin sağlık ve güvenliğinin iş yerinde ve gördüğü iş nedeniyle ya da çalışma ortamı ve çevresinin koşulları nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunması", aşağıdakilerden hangisinin tanımıdır?
  - a) Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği
  - b) Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği
  - c) İş sağlığı
  - d) Geniş anlamda iş güvenliği
  - e) İş sağlığı ve güvenliği hukuku
  
4. İşyerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmamış olan bir işçi için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu aşağıdaki haklardan hangisini düzenlemiştir?
  - a) Greve gitme
  - b) İdari para cezası ödenmesini talep etme
  - c) İşin durdurulması kararı alma
  - d) Çalışma ortamı gözetimi yapma
  - e) Çalışmaktan kaçınma

5. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki farklılık aşağıdakilerden hangisidir?
- İş kazası sadece İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tanımlanmıştır.
  - İş kazası geçiren sigortalılara sadece SGK tarafından yardım yapılır.
  - Meslek hastalığı sadece çok tehlikeli sınıfta çalışanlara yönelik düzenlenmiştir.
  - İş kazası dıştan gelen ani bir etkiyle gerçekleşir.
  - Meslek hastalığı geçiren sigortalılara sadece işveren tarafından yardım yapılır.

6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, "az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli" olmak üzere yapılan sınıflandırma aşağıdakilerden hangisine ilişkindir?
- İş kazası
  - Meslek hastalığı
  - İşyeri
  - Tehlike sınıfı
  - İşyeri uygulaması

I. İşyeri hekimi

II. Destek elemanı

III. İş güvenliği Uzmanı

IV. Çalışan temsilcisi

7. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlarda işverene yardımcı olmak üzere görev alacaklardan hangisi/hangileri işyerindeki çalışanlar dışından temin edilebilir?
- Yalnız I
  - Yalnız IV
  - I ve II
  - I ve III
  - II ve IV

I. İş güvenliği uzmanı istihdam etme

II. İş güvenliği uzmanı tarafından verilen talimatlara uyma

III. Sağlık gözetimi yapma/yaptırma

IV. Risk değerlendirmesi yapma/yaptırma

V. Acil durum planı hazırlama

8. Yukarıdakilerden kaç tanesi işverenin yerine getirmesi gereken iş güvenliğine ilişkin yükümlülüklerdendir?
- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5

9. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Avrupa Birliği düzeyinde hazırlanan çerçeve metin aşağıdakilerden hangisidir?
- 187 sayılı ILO Sözleşmesi
  - Avrupa Sosyal Şartı
  - Paris Antlaşması
  - 2000/13 sayılı Çerçeve Direktif
  - 89/391 sayılı Konsey Direktifi
10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
- Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı'nda memur olarak çalışanlar
  - Bağımsız çalışanlar
  - Hâkim ve Savcılar
  - İnfaz koruma memurları
  - Gemi işçileri

**Cevap Anahtarı**

1.c, 2.b, 3.b, 4.e, 5.d, 6.d, 7.d, 8.c, 9.e, 10.b



## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1]Kılıkş, İ. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği*. (2. Baskı) Bursa: Dora Yayıncılık..
- [2]Özdemir, E. (2014).İş sağlığı ve güvenliği hukuku. (1.Baskı) İstanbul:Vedat Kitapçılık.
- [3]Sümer, H.H. (2017).*İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. (1.Baskı)Ankara:Seçkin Yayıncılık
- [4]Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D. (2016). Bireysel iş hukuku (7.Baskı) İstanbul: Beta Yayınevi.
- [5][http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari).
- [6]Baybora, D.(2016).*İş sağlığı ve güvenliği*, (Ünite 1), (3. Baskı) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınevi.
- [7]Güzel, A./Okur, A.R./Caniklioğlu, N. (2016).*Sosyal güvenlik hukuku*.(16. Baskı) İstanbul: Beta Yayınevi.
- [8]Tuncay, C./Ekmekçi, Ö. (2017).*Sosyal güvenlik hukuku dersleri*.(19. Baskı) İstanbul: Beta Yayınevi
- [9]Süzek, S.(2017).İş Hukuku (14. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [10]Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, Talat.(2017). İş Hukuku Dersleri (30. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.