



T.C
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YER ALAN CEZAI
MÜEYYİDELER, BUNLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜ
ÇALIŞANLARINCA ALGILANMA BİÇİMİ VE MEVCUT
UYGULAMALAR HAKKINDA BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan:
Yalçın KILIÇ

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ
Yıldız Teknik Üniversitesi
Makine Fakültesi Dekan Yardımcısı

İSTANBUL-2017

T.C
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YER ALAN CEZAI
MÜEYYİDELER, BUNLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜ
ÇALIŞANLARINCA ALGILANMA BİÇİMİ VE MEVCUT
UYGULAMALAR HAKKINDA BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan:

Yalçın KILIÇ

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ

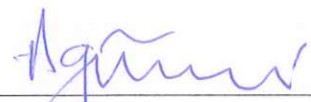




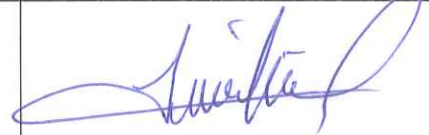
Yıldız Teknik Üniversitesi

Makine Fakültesi Dekan Yardımcısı

İSTANBUL-2017

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA YER ALAN CEZAI MÜEYYİDELER, BUNLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINCA ALGILANMA BİÇİMİ VE MEVCUT UYGULAMALAR HAKKINDA BİR ARAŞTIRMA isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 15.09.2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmzası
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ YILDIZ TEKNİK Üniversitesi	
Danışman	Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ YILDIZ TEKNİK Üniversitesi	
Üye	Doç. Dr. Fatih YILMAZ YILDIZ TEKNİK Üniversitesi	
Üye	Yrd. Doç Dr. Rüştü UÇAN ÜSKÜDAR Üniversitesi	
Üye	Yrd. Doç Dr. Hacer KAYHAN ÜSKÜDAR Üniversitesi	
Üye	Yrd. Doç Dr. Mesut KARAHAN ÜSKÜDAR Üniversitesi	

ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

Ülkemizde, artık İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı, her alanda vazgeçilmez olmuştur. Başta kurumsal firmalar olmak üzere her işveren bu kapsamda kendi payına düşen yükümlülükleri yerine getirebilmek adına kendi bünyelerinde Yönetim Sistemlerini kurmaya çalışmaktadır.

Bunun yanında, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetim sistemlerinin kurulması, yasal yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi açısından, ilgili mevzuatta işverenlere bazı sorumluluklar getirilmiş, uymayanlar hakkında adli ve idari yaptırımlar öngörülmüştür.

Bütün bunlardan yola çıkarak, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda en çok meslek profesyonellerinin çalıştığı, buna rağmen en çok ölümlü iş kazalarının yaşandığı inşaat sektöründeki mevcut uygulamaları incelemek istedik.

Yaptığımız incelemede ise, gerek bilgi yetersizliği, gerek firmaların geçmişte yaşadıkları tecrübeler vb sebeplerle, bu konuda çok farklı uygulamalarla karşı karşıya kaldık. Her farklı işyerinde farklı yaptırımların söz konusu olduğu, aynı konudaki cezai müeyyideler arasında ciddi farklılıklar bulunduğu gözlemlenmiştir.

Öte yandan, işin yargısal boyutuna bakıldığında ise, iş güvenliği uzmanlarının genel kanısı, bir iş kazasının yaşanması halinde kendilerinin günah keçisi ilan edildikleridir. Nitekim, uygulamada bunu destekleyen bazı yargı kararlarına rastlanabilmektedir.

Bütün bunların detaylarını; mevzuattaki ve uygulamadaki aksayan yönlerin neler olduğunu; bunların önlenmesi için ne gibi düzenlemelere gidilmesi gerektiği konusundaki düşüncelerimizi aşağıdaki bölümlerde bulabileceksiniz.

ABSTRACT

In our country, the concept of Occupational Health and Safety has become indispensable in every field. Every employer, especially corporate companies, is trying to establish Management Systems in their own bodies in order to fulfill their obligations within this scope.

In addition, in order to establish the management systems related to Occupational Health and Safety and fulfill legal obligations, some responsibilities have been given to the employers in the related legislation, judicial and administrative sanctions have been envisaged for those who do not comply.

On the basis of all these, we wanted to examine the current practices in the construction sector where most professional professionals work in occupational health and safety in our country, but the most mortal occupational accidents are experienced.

In our review, we are faced with very different applications in this regard, both due to lack of information, and past experiences experienced by firms, and so on. It has been observed that there are serious differences between the sanctions in the same subject and different sanctions in different workplaces.

On the other hand, when examined the judicial dimension of work, the general opinion of job security experts is that they are declared their own as a scapegoat if a job accident happens. As a matter of fact, in practice, some judicial decisions can be found supporting this view.

Details of all these; what are the hurdles in the legislation and practice; what arrangements should be made to prevent them; in the following sections you will find our thoughts on.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

İş güvenliği deyince, herkesin gözünün önüne baret resmi gelmektedir. Bu husus, en küçüğünden en büyüğüne, en alt kültür seviyesinden en üst kültür seviyesine, işçisinden işverenine, mimarından hakim/savcısına kadar toplumdaki herkesin iş güvenliğine bakış açısını göstermektedir. Ve maalesef, toplumumuzda halen iş güvenliğinin ne maksatla getirildiğini, iş güvenliği uzmanının ne iş yaptığını anlayabilenlerin sayısı çok azdır.

Oysa iş güvenliği konusu bir ummandır. Araştırdıkça daha da araştırılacak konular gelir. Konuyu genişlettikçe içine farklı disiplinler de girer.

Her ne kadar yapılan anketlerde verilen cevaplarda “İş güvenliğinin gerekli olduğu konusuna vurgu yapılmış olsa da” uygulama kısmına bakıldığında, iş güvenliği halen daha ilave maliyet, ilave zaman kaybı olarak görülmektedir. İş güvenliği uzmanları ise, yaptığı işine inancını kaybetmeye artık başlamıştır.

Tez çalışmamızda, bu konuyu derinlemesine incelemeye gayret gösterdik. İş güvenliği konusuna nasıl bakılıyor, bu maksatla oluşturulan cezai müeyyideler nelerdir, yargının yaklaşımı nasıldır, bunları masaya yatırdık. Ve tezimizi hazırlarken, inşaat sektörüne odaklanma çabası içinde olduk.

Haftada altı gün, Sabah 08:00 Akşam 18:00 mesaisi yapan ve oldukça büyük bir şantiyede sahada aktif olarak çalışan, zamanının büyük çoğunluğunu sahada geçiren bir iş güvenliği uzmanı olarak, gündüz hiç vakit kalmaması sebebi ile tezimi hazırlarken, günlük mesai dışında kalan zamanımdan, daha doğrusu aileme ait zamandan çalmak zorunda kaldım. Artık tezin bitme zamanına doğru geceleri rahat rahat çalışabilmem için, bir aydan daha uzun süre hasret kaldığım, sevgili eşim İklima, kızım Elif ve oğlum Kerem’e sevgilerimi iletiyorum. Öte yandan, tıkanıp ve enerjimin bittiği zamanlarda, yaptıkları telkinlerle beni yolumdan dönmekten alıkoyan, yeni bir şevk gelmesini sağlayan Üsküdar Üniversitesinin değerli hocaları Sayın Yrd. Doç. Dr Esin TÜMER’e, Sayın Öğr. Gör. Nuri BİNGÖL’e, bölüm başkanımız Sayın Yrd. Doç. Dr. Rüştü UÇAN’a; tezin her safhasında bana ışık olan Tez Danışmanım Sayın Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ’ye sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

... / ... / 2017

Yalçın KILIÇ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	iii
BEYAN.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO VE ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Kavramlar ve Tarihçesi	4
2.1.1. Bazı Tanımlar ve Temel İSG Kavramları.....	4
2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	10
2.1.2.1. Dünyada İSG Tarihçesi.....	10
2.1.2.2. Ülkemizde İSG Tarihçesi.....	12
2.1.3. İSG Konusunda Bazı İstatistiki Bilgiler	13
2.2. İş Kazası ve İlgili Bazı Kavramlar	18
2.2.1. İş Kazası Tanımı ve İlgili Bazı Kavramlar	18
2.2.2. İş Kazasının Unsurları	19
2.2.3. İş Kazalarında Nedensellik “İllyet” Bağı	20
2.2.4. Sigortalı Olmayan İşçinin İş Kazası Geçirmesi	21
2.2.5. İş Kazası Halinde Yapılması Gerekenler	21
2.2.5.1. İş Kazası Sonrası İşveren Tarafından Yapılması Gerekenler	21
2.2.5.2. İş Kazası Sonrası Sigortalı Tarafından Yapılması Gerekenler	22
2.2.5.3. İş Kazası Sonrası (SGK) Tarafından Yapılması Gerekenler	23
2.3. İş Kazaları Sonrası Uygulanacak Cezai Müeyyidelerle İlgili Bilinmesi Gereken Bazı Kavramlar.....	24
2.3.1. Kaçınılmazlık (Kötü Tesadüf)	24
2.3.2. Kusur, Objektif Kusur, Kusursuz Sorumluluk.....	25
2.3.3. Kast	26
2.3.4. Taksir	27
2.3.5. Bilinçli Taksir	27

3. GEREÇ VE YÖNTEM	29
4. BULGULAR	31
5. TARTIŞMA	33
5.1. İş Kazalarında Sorumluluk Alan Taraflar ve Yükümlülükleri	33
5.1.1. İşveren / İşveren Vekili	33
5.1.2. İş Güvenliği Uzmanı	34
5.1.2.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi	34
5.1.2.2. İlgili Mevzuat	40
5.1.3. Çalışanlar (Sigortalılar)	42
5.1.3.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi	42
5.1.3.2. İlgili Mevzuat (6331, 4857, 5510 s. Kanunlar Kapsamında)	47
5.1.4. Üçüncü Kişiler Açısından Cezai Yaptırımlar	49
5.2. İSG Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri	50
5.2.1. İSG Kapsamında İşverenin Genel Yükümlülükleri	50
5.2.1.1. 4857 s. İş Kanunu Kapsamındaki Genel Yükümlülükler	50
5.2.1.2. 6331 s. İSGK Kapsamındaki Genel Yükümlülükler	52
5.2.2. İSG Kapsamında İşverenin Özel Yükümlülükleri	54
5.3. İSG Kapsamında Uygulanacak Adli ve İdari Yaptırımlar	72
5.3.1. İşveren Vekili	72
5.3.2. Adli Yaptırımlar	72
5.3.2.1. İş Mahkemelerinde Açılacak Davalar ve Yaptırımları	73
5.3.2.2. Ceza Mahkemelerinde Açılacak Davalar ve Yaptırımları	75
5.3.3. İdari Yaptırımlar	78
5.3.3.1. 4857 s. İş Kanununda Yer Alan İSG Konusundaki İdari Yaptırımlar	78
5.3.3.2. 6331 s. İSG Kanununda Yer Alan İSG Konusundaki İdari Yaptırımlar	82
5.3.3.3. 5510 s. Kanun Gereğince, SGK'ca Uygulanacak İdari Yaptırımlar	89
5.3.3.4. İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları	90
5.4. Şantiyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Kapsamında Uygulanan Ceza Prosedürleri	92
5.5. Konuyla İlgili Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi	95
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	100
7. KAYNAKLAR	107

EKLER	109
EK-1 İSG Kapsamında Çıkarılan Yönetmelik ve Tebliğler	109
EK-2 Cezai Yaptırım Kapsamında Örnek Yargı Kararları.....	113
EK-3 İş Güvenliği Uzmanlarına Uygulanan Anket Sonuçları.....	131
EK-4 Çalışanlara Yönelik Uygulanan Anket Sonuçları	147
EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları (2017).....	157
EK-6 Üç Büyük Müteahhitlik Firması Ceza Prosedürleri Karşılaştırması.....	165
EK-7 Özgeçmiş.....	170



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Meslek Hastalıklarına Neden Olan Etkenler	9
Tablo 2: Acil Durumlar İçin Görevlendirilmesi Gereken Destek Elemanları	61
Tablo 3: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Süreleri	62
Tablo 4: Ölüm, Yaralanma Halinde TCK'da Öngörülen Açılabilir Davalar.....	77
Tablo 5: 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezası Uygulama Katsayıları	88

ŞEKİL ve RESİMLER DİZİNİ

Şekil 1: Ölümlü İş Kazalarının Sektörlere Dağılımı.....	16-17
Şekil 2/(1-5) İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları	36-39
Şekil 3/(1-6) Çalışanlara Yönelik Anket Sonuçları	43-46
Şekil 4/(1-4) İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları	94-96
Şekil 5 Devlet-İşçi-İşveren-İş Güvenliği Uzmanı / Dörtlü Sacayağı	100

KISALTMALAR DİZİNİ

BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İGU	: İş Güvenliği Uzmanı
İK	: 4857 s. İş Kanunu
ILO	: International Labour Organization (Uluslar arası Çalışma Örgütü)
İMHH	: İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG Katip	: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması ve takip edilmesini sağlayan yazılım projesi.
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGK	: 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: 6098 s. Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 s. Türk Ceza Kanunu
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Afrika’da her sabah uyanan bir ceylan kendi kendine “Bugün hayatta kalabilmem için en yavaş koşan ceylan ben olmamalıyım” der. Aynı yerde yaşayan bir kaplan ise her sabah uyandığında, “Bugün hayatta kalabilmem için en yavaş koşan ceylandan daha hızlı koşmalıyım” der ve o günkü hedefler belirlenmiş olur.

Hızla globalleşen Dünya’da acımasız bir rekabet savaşı hüküm sürmektedir. Şirketlerin öncelikli hedefi bu savaştan galip çıkmaktır. Bu savaşı kazanmanın yolu ise, düşük maliyet, kaliteli üretim ve yüksek verimlilik kriterlerini şirketin vizyonu ile aynı noktada birleştirebilmekten geçmektedir. Bu kriterlere uymayan şirketlerin rakipleri ile rekabet etmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri düşünülemez.

İşte bu yüzden Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Sistemi denen bir sistem doğmuştur. Bu sistemin amacı, olası hataların önceden tespit edilerek, zaman ve iş gücü kaybını asgari seviyede tutmak; bunu sağlarken de en düşük maliyetle en uygun üretimi sağlayabilmektir.

Artık günlük yaşantısı içerisinde kaliteyi bir yaşam felsefesi olarak benimseyen insanların sayısı hızla artmaktadır. İnsanlar için artık, sadece ürün ya da hizmetin kaliteli olup olmamasına bakılmıyor; aynı zamanda o firmanın çevreye ve insana olan yaklaşımı da önem kazanıyor. Dolayısıyla bu insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, gerek mal ve gerekse hizmet üretiminde kaliteden taviz vermemenin yanında, çevreye duyarlı olmak, çalışanlara gereken değeri vermek, kültürel ve sosyal faaliyetlerin içerisinde yer almak gerekmektedir.

İşte bütün bu arayışlar içerisinde, TKY Sisteminin uygulama ve geliştirme aşamalarında, bu sisteme bağlı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Sistemi ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise, TKY’den ayrılarak, başlı başına bir sistem ve hatta bir kültür olarak karşımıza çıkmaktadır.

İSG’nin bir diğer çıkış noktası ise, gittikçe gelişen insana değer ve insana saygı olgularıdır. Çünkü, İSG’nin merkezinde İNSAN yer alır.

O halde şunu net bir şekilde ifade edebiliriz: Günümüz şartlarında, insana verilen değer arttıkça ve uygun fiyata kaliteli üretim bir zorunluluk haline geldikçe, İSG doğmuş ve vazgeçilemez bir noktaya gelmiştir.

Çünkü çalışanlarıyla, çalışma ortamıyla, çalışma şartlarıyla, çevreye halk sağlığına duyarlılığı ile, ürün kalitesi ve fiyatı ile KALİTE BİR BÜTÜNDÜR.

Bu zincirin en önemli halkalarını oluşturan; çalışan, çalışma ortamı, çalışma şartları ve İnsana saygı; İş Sağlığı ve Güvenliğinin çalışma alanını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bir iş yerinde İş sağlığı ve Güvenliği kurallarına uyulmuyorsa o işyerinde düşük maliyetten, verimlilikten ve toplam kaliteden söz edilemez. Çünkü bir zincir, ancak en zayıf halkası kadar güçlüdür.

Unutmamalıdır ki, bir mih,

Bir nal kaybettirir,

Bir nal, bir at kaybettirir,

Bir at, bir komutan kaybettirir,

Bir komutan, bir savaş kaybettirir,

Bir savaş, bir ülke kaybettirir,

Bütün bunlara sebep, sadece bir mihdir.

Benzer şekilde, İSG kültürünün gereklerine uyulmadığı takdirde meydana gelebilecek ağır yaralanmalı ya da ölümlü sonuçlanan olası bir iş kazası sebebi ile;

Bu kaza, çalışanlar üzerinde olumsuz etki yapacak, iş verimliliğini düşürecektir;

Kazadan sonra, yeniden iş başı yapılıncaya ve sistem yeniden başlatılıncaya kadar, zaman ve iş gücü kaybı yaşanacaktır;

İşveren maddi – manevi – destekten yoksun kalma – rücu gibi birçok tazminatları ödeme yükümlülüğü ile karşı karşıya kalabilecektir;

İşveren ve diğer sorumlular hakkında ceza davası açılacaktır;

Bu konudaki yargı kararları incelendiğinde işverenlerin gerekli önlemleri almaması sebebi ile cezalandırılma yoluna gidilmelerine sıkça rastlanmaktadır.

İşte bütün bunların yaşanmaması ve işverenlerin proaktif yaklaşımlarla, kaza yaşanmadan önce tedbirini alabilmesi için, neler yapılması gerektiği *konusunda* bir ana

kanun altında birçok yönetmelikler yayınlanmıştır. Bütün bu mevzuatlarda, olası iş kazalarının yaşanmaması için ne gibi tedbirler alınması gerektiği her türlü ayrıntısıyla açıklanmış; bu konuda işverenlerin yükümlülüklerinin neler olduğu ortaya konulmuş; bu yükümlülüklere uyulmadığı takdirde ne gibi cezai yaptırımlarla karşılaşılacağı sıralanmıştır.

İSG konusunda yayınlanan bu ana kanun, 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. ¹ Konu hakkında yayınlanan belli başlı bazı yönetmeliklerin listesi ise **EK-1**'de yer almaktadır.

Biz de bu tezimizde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda yükümlülükleri olan kişileri; bu kişilerin ne gibi yükümlülükleri olduğunu; bu yükümlülüklerin gereği yerine getirilmediği takdirde ne gibi yaptırımlarla karşılaşabileceğini izah etmeye çalıştık.

İSG bütün disiplinleri kapsayan multidisipliner bir kavramdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ise, her alanda yaşabileceğinden, konunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla, ilk olarak, çok genel anlamıyla ve oldukça özet bir şekilde İSG'nin temel kavramlarına ve İSG'nin tarihçesine yer verdik.

İnşaat sektörü, ülkemizde iş kazalarının en sık yaşandığı ve yaşanan kazaların ölümle sonuçlanma oranının en yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Bu sebeple de, tezimizin asıl odaklanacağı alanı ve konusunu belirlerken, mevzuatta ÇOK TEHLİKELİ sınıfta geçen İNŞAAT SEKTÖRÜ'nü seçtik.

Ancak şunu da unutmamak gerekir ki, motivasyonu cezadan daha fazla ödül arttırır. İSG'nin asıl amacı, işverenleri cezalandırmak değil, onların maddi-manevi yükümlülüklerle karşılaşmadan her alandaki kalite standartlarını yükseltmektir. İSG ile ulaşılmak istenen nokta iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Bu maksatla alınacak her türlü tedbir, işçiler üzerinde kendilerine değer verildiği hissi uyandıracak; motivasyonlarını arttıracak; işyerine karşı aidiyet duygularını geliştirecek; bu da işin kalite ve verimini olumlu etkileyecektir.

¹ 28339 sayılı 30.06.2012 RG. 6331 s. İş Sağ. ve Giv. K. bundan sonra sadece Kanun olarak bahsedilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağ. ve Güv. (İSG) Temel Kavramlar ve Tarihçesi

2.1.1. Bazı Tanımlar ve Temel İSG Kavramları:

Sağlık:

Dünya Sağ. Örg.(WHO) tarafından, **Sağlık** “Yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması durumu değil, aynı zamanda fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak tam bir iyilik hali” şeklinde tanımlanmıştır:

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG):

İşyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan ve çeşitli nedenlerden kaynaklanan tehlikeler ile sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha insanî bir iş ortamı meydana getirmek için yapılan bilimsel çalışmalardır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin temel amaçlarını, çalışanların sağlığının korunması, meslek hastalıklarına yakalanmalarının önlenmesi, üretim güvenliğinin sağlanması ve işletme güvenliğinin sağlanması olarak özetleyebiliriz.

İSG ile güdülen maksat, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları ve onların ruh/beden bütünlüklerinin sağlanmasıdır. Örneğin, çalışanların gürültünün vereceği zararlardan korunmasına veya gebe ve emziren kadınların gece postalarında çalıştırılmasının yasaklanmasına dair ve benzeri birçok konudaki yönetmelikler bu maksatlarla çıkarılmıştır. Öte yandan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile, üretim aksamayacak, üretilen mal-hizmet daha kaliteli olacaktır.

İSG ile amaçlanan sadece bunlar ile sınırlı değildir. Aynı zamanda, işletmenin ve hatta çevrenin de bütünlüğü amaçlanmaktadır. Basınçlı Kaplarla ya da Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ile ilgili Yönetmelikler de aynı şekilde İSG kapsamında çıkarılan diğer yönetmelikler arasındadır.

Anlaşılacağı gibi İSG çok yönlü bir çalışmayı gerektirmektedir. Çalışmalar sırasında hukuk, tıp, fizik, kimya, biyoloji, matematik, istatistik, iktisat, sosyoloji,

psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden yararlanılır. Çalışma alanı ise, tüm iş kollarını kapsar.

İş sağlığı ve iş güvenliğini tek cümleyle özetleyecek olursak; “insan merkezli yaklaşımın adıdır” demek uygun olacaktır.

İş Güvenliği Uzmanı (İGU):

Müfettişler, mühendislik ve mimarlık bölümü mezunları içinden, Bakanlık tarafından yetkilendirilen kişilerdir.

İş güvenliği uzmanları üç sınıfa ayrılmakta olup, bunlardan (C) sınıfı uzmanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı uzmanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı uzmanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

İlgili yönetmelik² kapsamında, İGU'larına verilen görevler şunlardır: İSG konusunda işverene rehberlik; risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinesi; ilgili mevzuat kapsamında çalışma ortamının gözetimi; işveren ve çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmeleri; İSG konusunda yapılan çalışmaların kayıtlarının tutulması; işyerindeki diğer birimlerle sürekli iş birliği;

İGU'ların yetki ve yükümlülüklerine gelince; genel gözetim tespit ve öneride bulunmakla ilgili görevlerinin yanı sıra, en önemli görevi ise, işyerinde bir hayati tehlike belirlediği takdirde, tehlike ciddi ve önlenemez boyutta ise ve acil müdahale gerektiriyorsa, işverene işin durdurulması konusunda işverene başvuruda bulunmaktır. İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları tespit ve öneri defterine yazar. Onaylı deftere yazılan hususlar, ayrıca başka bir işleme gerek kalmaksızın işverene tebliğ edilmiş sayılır. İş güvenliği uzmanlarının bir de Bakanlığa bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır: Eğer işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenlerle ilgili işveren tarafından her hangi bir önlem alınmayacak olunursa, bu durumda Bakanlığa yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

² İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.

İşyeri Hekimi:

Doktorlar arasından, Bakanlık tarafından yetkilendirilen kişilerdir. Yönetmelik³ kapsamında, işyeri hekimlerine verilen başlıca görevler şunlardır: İşyeri ve çalışanların sağlık gözetimlerinin yapılması; çalışanların periyodik sağlık kontrolünden geçirilmesi; işe giriş muayenelerinin yapılması şeklinde sıralanabilmektedir.

İşyeri Hemşiresi:

Bakanlıkça yetkilendirilen ve işyeri hemşireliği belgesi olan, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere yetkilendirilen, hemşire/sağlık memurlarıdır.

İşveren:

Bünyesinde muhtelif iş sözleşmeleri ile çalışan istihdam eden kişilerdir. İşverenler, gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabilirler.

İşyeri:

Başlı başına bir organizasyondur. Bu organizasyonun amacı mal veya hizmet üretmektir. İşyeri organizasyonu maddi ve manevi bütün unsurları içerir. Ve mal ve hizmet üretmek maksadıyla kullanılan bütün tesisleri, sosyal tesisleri, muayene ve bakım tesislerini, eğitim ve dinlenme tesislerini, kısacası yeri bünyesinde bulunan bütün yerleri kapsar.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB):

İş sağ. ve güv. hizmetlerini yürütmek üzere, gerekli personel ve teçhizata sahip olarak kurulan birimlerdir.

³ İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin, Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB):

Bakanlıkça, , gerekli personel ve teçhizata sahip olarak, işyerlerine iş sağ. ve güv. hizmetlerini yürütmek üzere yetkilendirilen birimlerdir.

Tehlike:

İşyerini ya da çalışanları etkileyebilecek şekilde; işyerinde mevcut ya da dışarıdan her hangi bir şekilde gelebilecek zarar verme kapasitesidir. Çevreye, işyerine ve çalışana zarar verme potansiyeli olan HER ŞEY birer tehlike kaynağıdır. İnşaatta çalışan bir işçi için yüksekte çalışma bir tehlike kaynağı olabileceği gibi, fabrikada çalışan için bir torna tezgahı, ofiste çalışan için kitaplık ya da kitaplıkta duran bir vazo tehlike kaynağı olabilmektedir.

İşyerlerinin Tehlike Sınıfının Tespiti:

İşyerlerinin tehlike sınıfının tespitinde, mal veya hizmet üretiminin her aşamasında ortaya çıkan maddeler, kullanılan bütün ekipmanlar, yapım yöntemleri, çalışma ortamında bulunan tehlikeler vb konular dikkate alınarak belirlenmektedir.

Bu konuda yayınlanan Tebliğ⁴ göre; Az Tehlikeli sınıf işyerleri C, Tehlikeli sınıf işyerleri B, Çok Tehlikeli sınıf işyerleri A olarak üç farklı şekilde sınıflandırılmaktadır.

Risk:

Tehlikeler sonucu ortaya çıkabilecek, yaralanma, can ve/veya mal kaybı ya da her hangi farklı şekilde zararlar sonuçlanabilecek olay vuku bulma ihtimali olarak tanımlanmaktadır.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, risk, tehlikeden sonra gelir. Yani tehlikeli durumların neticesinde riskler oluşabilir. Ve o risklerin sonunda da iş kazaları. Örneğin, ofiste çalışan için, kitaplıkta duran bir vazo bir tehlike kaynağıdır. Çünkü bir deprem anında onun düşerek, hemen yanında çalışanın kafasına çarpma ve onu yaralama riski vardır.

⁴ 26.12.2012 tarihli 28509 s. RG.de yayınlanan, **İş Sağ. ve Güv. İlişkin İşyeri Teh. Snf.ları Tebliği**

Tehlike kaynakları genellikle ortadan kaldırılamazlar. Ancak, gerekli tedbirler alınırsa, tehlike kaynaklarının riske dönüşmesi engellenebilir. Örneğin, bir inşaat işçisi için, yüksekte çalışma bir tehlike kaynağıdır. Çünkü, oradan düşerek yaralanma ve ölme ihtimali-riski bulunmaktadır. Bununla birlikte, uygun iskeleler, yaşam hatları, emniyet kemerleri gibi tedbirlerle o işçinin yüksekte düşmesi engellenebilir. Bu durumda, o işçi hala yüksekte çalışmaya devam etmektedir. Tehlike kaynağı yok olmamıştır. Ama, gerekli tedbirler alınarak, tehlikenin riske dönüşmesi engellenmiştir.

Risk Değerlendirmesi:

Riskin tanımında da yer aldığı üzere, gerek işyerinde mevcut olan, gerekse her hangi bir şekilde dışarıdan gelme ihtimali bulunan tehlike(lerin) tespit edilmesi, bunların analiz edilmesi, dereceler verilerek sıralandırılması, uygulamaya konulacak kontrol tedbirlerinin neler olacağına karar verilmesi amacıyla yapılan çalışmalardır.

Risk değerlendirme yapılırken, 5x5 Matrisi, İlk Tehlike Analizi (PHA), Kontrol Listeleri Metodu (CHECKLIST), Yetersizlik-Eksiklik Modları ve Etkileri Analizi Metodu (FMEA), Tehlike ve İşletilebilirlik Analizi Metodu (HAZOP), Hata Ağacı (FTA) / Olay Ağacı (ETA), Sonuç Analizi, Veri Tabanı, Kinney Metodu gibi yöntemler kullanılmaktadır. İnşaat sektöründe bunlar içerisinde en çok kullanılanı 5x5 matris metodudur. Zaman zaman Kinney metodunun kullanıldığı da görülmektedir.

Meslek Hastalığı:

Bu hastalıklar, mesleğin icrası sırasında maruz kalınan riskler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle, sürekli veya geçici bir şekilde, mesleğin icrası sırasında yapılan işten dolayı uğranan ruhsal engellilik ya da hastalık halidir.⁵

Meslek hastalıklarına neden olan etkenler, vücuda, Solunum (Akciğer), Emilim (Deri) ve Sindirim (Ağız) yoluyla girmektedir. Bu etkenleri ise şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

⁵ 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 14

Tablo 1: Meslek Hastalıklarına Neden Olan Etkenler

Kimyasal	Ağır metaller (Kurşun, civa, nikel, kadmiyum vb) Aromatik ve alifatik bileşikler (Benzen, etil klorür, kloroform vb) Gazlar (hardal, fosgen, klorin, hidrojen siyanid vb)
Fiziksel	Gürültü ve sarsıntı (havalı çekiç, hilti, planya vb) Tozlar (asbest, silika, kömür, pamuk lifi vb) Çalışılan ortamın aşırı soğuk ya da sıcak olması Çalışılan ortamdaki basıncın düşük ya da yüksek olması İyonize olan ve olmayan Radyasyon
Biyolojik	Virusler – Parazitler – Bakteriler Brusella, , akciğer tüberkülozu, şarbon, tetanozleptospiroz, kancalı barsak kurdu vb
Psiko – Sosyal	Depresyon Manik-depresif Sendrom

İnşaat sektörü çalışanlarının en çok maruz kaldığı maruziyetler; tozlar (çimento, alçı, tuğla vb tozlar) ile gürültü ve sarsıntı (hilti, çivi tabancası, alçı makinesi, şap makinesi vb kullanımı) olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Kazası:

Ölümlle sonuçlanan ya da çalışanın ruhen/bedenen vücut bütünlüğünü bozan, işyeri sınırları içinde geçen ya da işin yürütülmesi nedeniyle ortaya çıkan olaylardır.

Ramak Kala Olay:

İş kazası gibi gerçekleştiği halde, sadece işyerinin ya da iş ekipmanının zarara uğramasına sebep olan, bunun yanında can kaybına ya da yaralanmaya sebep olmayan olaylardır.

Önleme:

İş ile ilgili olarak ya da işyerinde icra edilen bütün işlerle ilgili olarak riskleri azaltabilmek ya da mümkünse tamamen ortadan kaldırabilmek amacıyla yapılan faaliyetlerdir.

Sorumluluk – Yüklülük – Cezai Müeyyide:

TDK Büyük Sözlükteki tanımlarda:

Sorumluluk: Kendi davranışları veya yetki alanına giren herhangi bir olay sebebiyle ortaya çıkan sonuçlarını üstlenmek.

Yüklülük: Yapılması zorunlu olan iş veya bir işi yapma zorunluluğu, yükümlü olma durumu, yüküm, mükellefiyet, mecburiyet.

Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, insanlar kendi ilgi alanlarında kendi davranışları ile sorumlu olurlar. Lakin, bu sorumlu olma hali, bir kanuni emir ile gelirse buna yükümlü olmak denilmektedir.

Bir kimseye, sorumluluklar verilip, kanuni olarak mecbur kılındığı taktirde, o kişi bunu uygulamakla yükümlü olmaktadır. Uygulamadığı taktirde de cezai yaptırımlarla karşılaşabilmektedir.

Dolayısı ile, bazı görevlerle yükümlü olan kişilerin, o görevlerin icabını yerine getirebilmeleri için, aynı zamanda o görevi yapabilme konusunda da yetki sahibi olmaları gerekmektedir.

İşyerlerinde, işin ve mevzuatın gerektirdiği her türlü icabı yerine getirme konusunda işveren yetkili olduğundan, birçok yargı kararında, İSG mevzuatı gereğince yükümlülük sahibi olan ve bu yükümlülükleri yerine getirmediği için cezai müeyyidelerle karşılaşan kişiler işveren olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine yargı kararlarında zaman zaman iş güvenliği uzmanına da cezai müeyyideler uygulandığı görülebilmektedir.

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi:

2.1.2.1. Dünyada İSG Tarihçesi:

Antik Yunanlılardan itibaren meslek hastalıklarına karşı ilgi başlamıştır. Örneğin, madenlerdeki kurşun zehirlenmesi üzerinde Hipokrat'ın (MÖ 460-370) çalışmaları olmuştur. Romalı Pliny (MS 23-77) ise, yaptığı çalışmalar ile ilk kişisel koruyucu donanım olarak kabul edilen deri maskeleri yapmıştır.

Yine Yunanlı bir doktor olan Galen, kurşun zehirlenmeleri ve bakır ocaklarındaki asit buharları zararlarını konu edinmiştir. Her yönden olduğu gibi, Orta çağda bu

konudaki araştırmaların durduğu bir dönem olmuştur. Ve meslek hastalıkları ile ilgili araştırmalar, Rönesans ile yeniden başlamıştır.

Özellikle meslek hastalıkları üzerine yasal düzenlemelere gidiş ve bu konudaki ciddi çalışmalar, 19’uncu yüzyılda sanayi devrimi ile başlamıştır. İngiltere bu konuda bütün dünyaya öncülük etmiştir.

1802’de ıracılık kanunu ile bu konudaki yasal düzenlemeler başlamıştır diyebiliriz. Percival Pott’un çalışmaları baca temizleyen kişilerin kansere daha yoğun yakalanmaları üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun zerine, yasal düzenlemelerin dönüm noktası diyebileceğimiz Şekilde, İngiltere’de Baca Temizleyicileri Yasası 1788’de kabul edilmiştir. Bunu 1824’te sendikaları serbest bırakan kanun, 1833’deki Fabrikalar yasası takip etmiştir.

19’uncu yüzyılda, sanayi devrimi ile birlikte, çalışma koşulları tam tersine olumsuz yönde gelişmeye devam etmiştir. Bunların olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla (meslek hastalıkları ile ilgili konular başta olmak üzere), iş sağlığı ile ilgili yasal düzenlemelerin yanında, sosyal güvenlik kavramı da gelişmeye başlamış, bununla ilgili de yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bu kapsamda, yine İngiltere öncülüğünde, sigorta kurumları ortaya çıkmış, meslek hastalıklarıyla ilgili sigortalar uygulamaya konulmuştur.

Bütün bu yasal düzenlemelere gidilmesi konusunda elbetteki sendikaların büyük katkıları olmuştur. Bunun yanında, bu konudaki en büyük katkı elbette, 1919 yılında kurulan Uluslararası alışma rgtnce (ILO) sağlanmıştır. ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) ile imzaladığı bir anlaşma ile uzmanlık kuruluşu olarak tanınmaya başlamıştır. Ülkemiz de Uluslararası alışma örgütünün bir üyesidir.

ILO’nun iki türlü çalışma yöntemi vardır. Bazı konularda sadece tavsiye kararları almakla yetinirken, bazı konularda ise ye ülkelerin imzalayabileceği sözleşme metinleri hazırlar. Türkiye, bu sözleşmelerin tamamını olmasa da önemli bir bölümünü imzalamıştır.

2.1.2.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi:

Türkiye’de ise, dünyayı biraz gerisinde kalırsa da, yine de kömür madenciliğini konu alan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi bilinen ilk yasal düzenlemedir. Onun arkasından, yine kömür madenciliğini konu edinen 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi gelmektedir. Buna göre maden işlerinde angarya kaldırılmış, iş kazalarını önleyici tedbirler alınması öngörülmüş; kaza ve hastalık hallerinde eczacı ve hekim bulundurulması, ölüm halinde tazminat verilmesi gibi esaslar konulmuştur.

Kurtuluş Savaşı en acımasız hali ile yurt çapında bütün cephelerde devam etmekte iken, tahta sıralarda ve lüküs ışığında işini yapmaya gayret gösteren o zamanın meclisi, iş sağlığı ve güvenliği konularını da ihmal etmemiştir. TBMM, 1921 yılında Maden İşçilerinin Hukukuna İlişkin Kanunu çıkarmıştır. 1924’te yürürlüğe giren 394 s. Kanun ile hafta tatilini getirilmiştir. Türkiye’nin ilk Borçlar yasası, (818 s. Kanun - 1926) meslek hastalıkları ve iş kazası ile ilgili konulara da yer vermiştir. 1930’ta yürürlüğe giren “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ile de “50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde”, hekim bulundurma ve hastaları tedavi ettirme konusunda yükümlülükler getirmiştir. 1935 ise, milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki kanunun yürürlüğe girdiği yıl olmuştur.

Konu hakkında daha sonra sırasıyla yapılan yasal düzenlemeler: 1936 yılı 3008 s. İş Kanunu; 1945 yılı 4792 s. İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu; 1971 yılı 1475 s. İş Kanunu; 2003 yılı 4857 s. İş Kanunu; 1964 yılı 506 s. Sosyal Sigortalar Kanunu; 2006 yılı 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; 2013 yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

Bu tarihi süreç içinde; Türkiye Cumhuriyetinin ILO ile münasebetleri 1927 yılında başlamış; ancak o tarihlerde Milletler Cemiyetine üye olunmaması sebebi ile sadece gözlemci olarak çalışmalara katılmıştır. Türkiye’nin 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne üye olmasıyla birlikte, ILO’ya da üye olunmuş; o tarihten bu yana üyeliği devam etmektedir. Türkiye ILO üyesi olduğunda Çalışma Bakanlığı henüz kurulmamıştır. Çalışma hayatına ilişkin çalışmalar İktisat Vekaleti tarafından yürütülmektedir ve ilk olarak ILO üyeliğinin ardından İktisat Vekaleti’ne bağlı bir İş Bürosu kurulmuştur. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kuruluşundan itibaren ana hizmet birimi olarak “İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü”nün de kurulduğu görülmektedir.

Son yıllarda özellikle AB müktesebatının uyumlaştırılması sonucunda iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan değişim ve gelişmeler doğrultusunda; işverenlerin, iş sağ. ve güv. konusu üzerinde daha fazla durmalarını gerektiren risk yönetimine dayalı yeni bir yaklaşım hayata geçmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda asıl düzenleme ise 2012 yılında çıkarılan 01.01.2013'ten itibaren yürürlüğe giren 6331 s. yasa ile yapılmıştır. Bugüne kadar bu yasaya dayanılarak çıkarılan birçok yönetmelik ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yürütülmeye çalışılmaktadır.

Ülkemizde, İSG ile ilgili çalışmaların hemen hemen tamamı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)⁶ bünyesinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)⁷ tarafından koordine edilerek yürütülmektedir.

2.1.3. İSG Konusunda Bazı İstatistik Bilgiler:

Türkiye'de GSMH'nın %5 nin işverenlerin ve çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymamalarından dolayı meydana gelen kayıplara harcandığını ortaya koymaktadır. Bu oranı şirket bazına indirdiğimizde İSG sistemini kurumuna yerleştirmeyen bir şirketin ekonomik kaybı yıllık satış hasılatının %5' ne denk gelmektedir. Bu bir şirket için büyük kar kaybı demektir.

Türkiye'nin 2014 yılı GSYH'nın 1,75 trilyon lira olduğu göz önüne alınacak olunursa, sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebi ile ülke genelinde katlanılan maliyet %5 hesaba göre, 90 Milyar lira civarında olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve Çalışma Bakanlığının verilerine göre; Türkiye'de sigortalı işçilerde iş kazası sonucu ağır yaralanma ve ölüm oranı her bin kişide 5'dir. DİE verilerine göre ise bin kişide ölüm oranı 13 dür. Bu oran Avrupa ülkelerinde sadece %0,1 dir.

ILO verilerine göre, dünyada her yıl ortalama 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte; 160 milyondan fazla insanda meslek hastalığı meydana gelmektedir.

⁶ Bundan sonra sadece "Bakanlık" olarak yazılacaktır.

⁷ Bundan sonra sadece "Genel Müdürlük" olarak yazılacaktır.

Yine ILO verilerine göre, dünya genelinde her yıl ortalama 2,2 milyon insan iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile ölmektedir. Bu rakam günlük ortalama 6 bin kişi demektir.

SGK ve TÜİK verilerine göre ise, Türkiye’de her yıl ortalama 80 bin civarında iş kazası meydana gelmekte; iş kazaları meslek hastalıkları sebebi ile ölüm ise ortalama 1200 kişiye ulaşmaktadır. Yani, her gün ortalama 4 kişi iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile hayatını kaybetmektedir.

Lakin, şunu açıkça belirtmek gerekir ki, meslek hastalıklarının bildirilmemesi ve bu kapsamda ölümlerin tespit edilememesi sebebi ile, gerçek rakamlar bunların çok üzerindedir. Örneğin, 2008 ve 2009 yıllarında, meslek hastalığı sebebi ile ölüm, sadece bir kişi olarak gösterilmiştir. Türkiye’deki kanser vakalarının birçoğunun mesleğin icrası sırasında kimyasal etmenlere maruziyet sebebi ile çıktığı; vücuda giren birçok kimyasal maddenin 10-20 yıl kuluçka döneminden sonra hastalığı ortaya çıkardığı düşünülürse, aslında iş kazasından çok daha fazla meslek hastalığı sebebi ile ölümlerin gerçekleştiği konusundaki korkunç gerçekle yüz yüze gelinmektedir.

Türkiye’de gerçekleşen rakamlar ile Dünya ülkeleri kıyaslandığında; bütün Avrupa ülkelerinin en az iki kat üzerinde olduğumuzu; sadece Rusya ile hemen hemen aynı oranlara sahip olduğumuzu görebilmekteyiz.

İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi (İMMH) verilerine göre ise, her yıl binde 4–12 (% 0,4 – 1,2) yeni meslek hastalığı olgusu beklenmektedir. Bu rakam ülkelere göre değişkenlik gösterebilmektedir. SSK verilerine göre 2000 senesinde sigortalı olarak çalıştırılan işçi sayısı 5.005.403 olmasına rağmen tespit edilen meslek hastalığı SADECE 803’tür. Buna göre, her yıl ortalama her on bin işçi için sadece 1,6 meslek hastalığı tespit edilebilmektedir. Tespit edilemeyen meslek hastalığı ve iş kazası sayısının ise 20 – 60 bin arasında olduğu düşünülmektedir. Ve aslına bakılırsa, ülkemizde her yıl gerçekleşen maluliyetlerin en az 6.000’i, ölümlerin ise 2000’i meslek hastalıkları sebebi ile gerçekleşmektedir.

İş kazalarında, elbette İstanbul ilk sıradadır. Arkasından diğer büyük ve endüstriyel şehirler gelmektedir. İşin ilginç yanı ise, Türkiye’nin nüfus olarak ikinci büyük şehri olan Ankara’da ölümlü iş kazaları diğer şehirlere göre hep en alt sıralardadır. Bu da ayrı bir araştırma konusu olabilir diye düşünüyoruz.

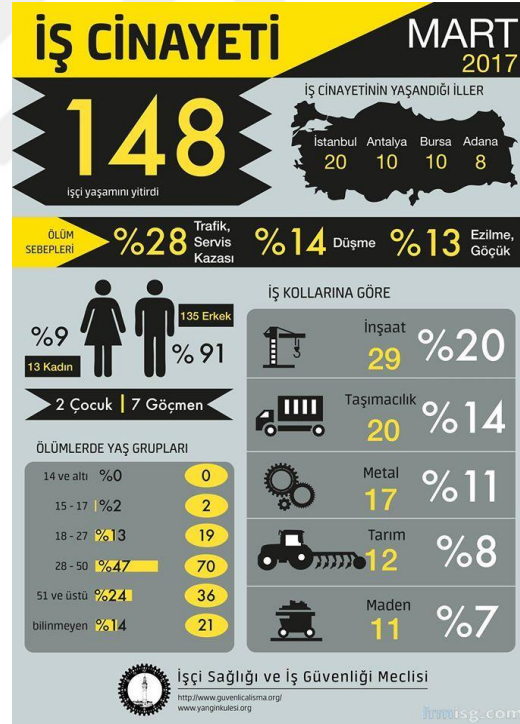
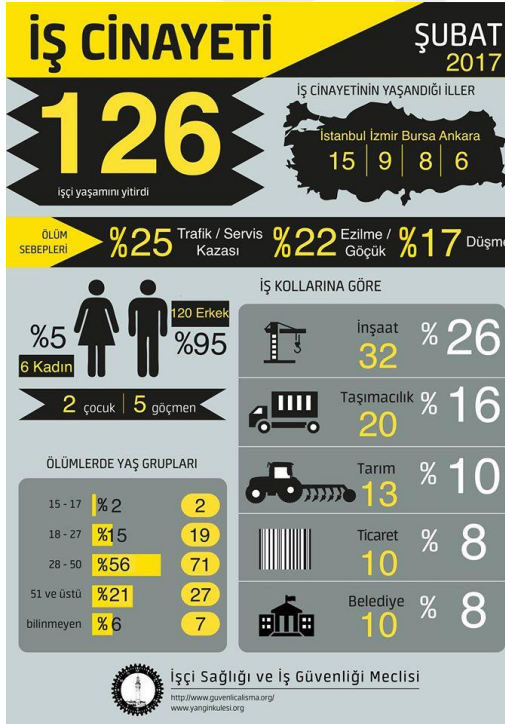
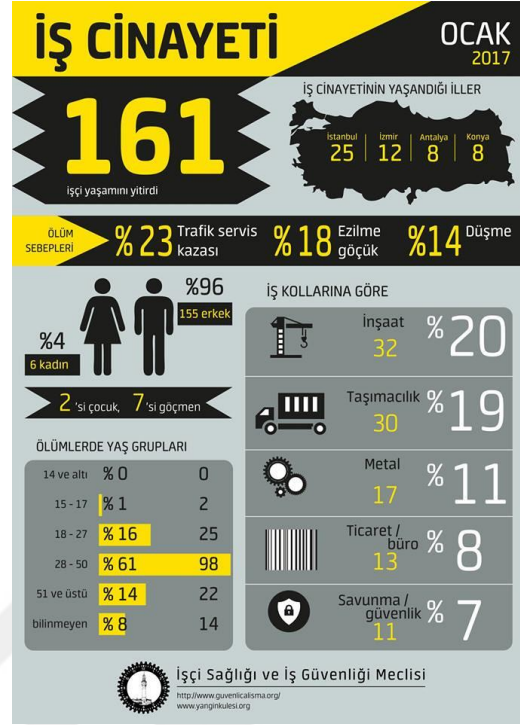
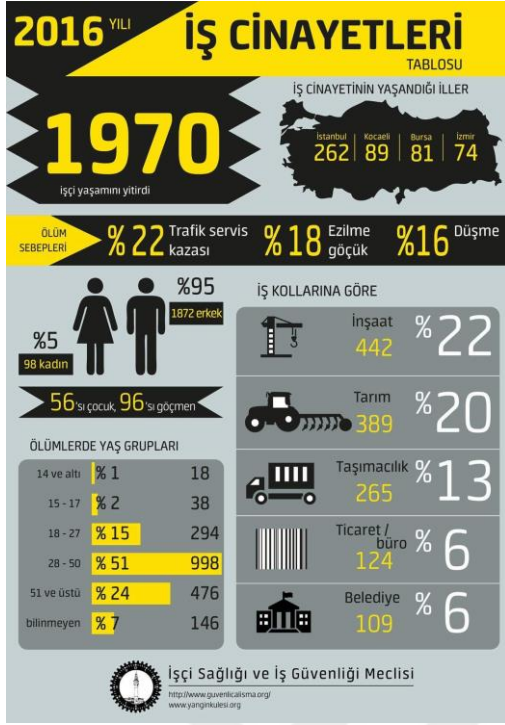
İş kolu olarak bakıldığında, en çok ölümlü iş kazası inşaat sektöründe yaşanmaktadır. İnşaat sektöründe de, yüksekte düşme ilk sıradadır. Örneğin, SGK verilerine göre, (Soma'daki maden faciasının da yaşandığı) 2014 yılında iş kazası sonucu ölen 1626 kişiden 501'i inşaat, 335'i maden, 172'si kara ve boru hattı taşımacılığı iş kollarında yaşanan kaza sebebi ile hayatını kaybetmiştir.

Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Forumları internet sitesinden⁸ alınan aşağıdaki istatistiki tablolardan görülebileceği üzere, 2016 yılında en çok ölümlü iş kazaları inşaat sektöründe yaşanmış; 2017 yılında da aynı şekilde devam etmektedir.

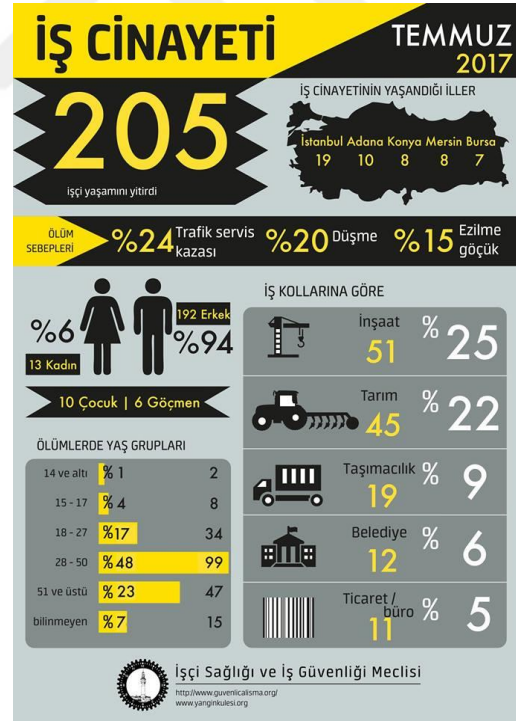
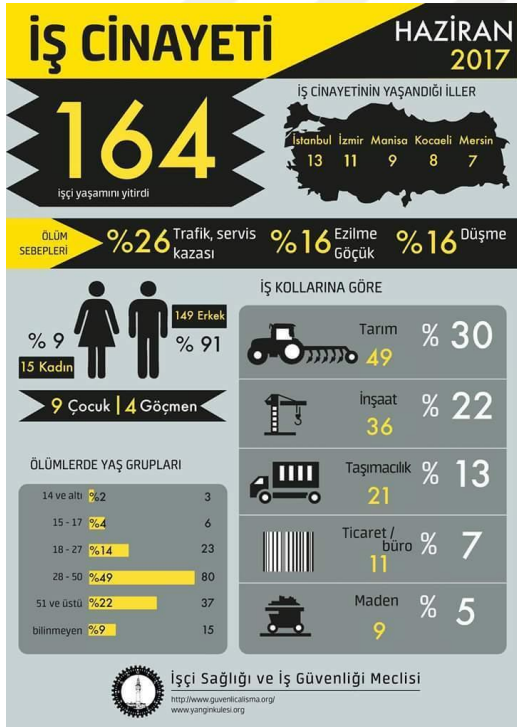
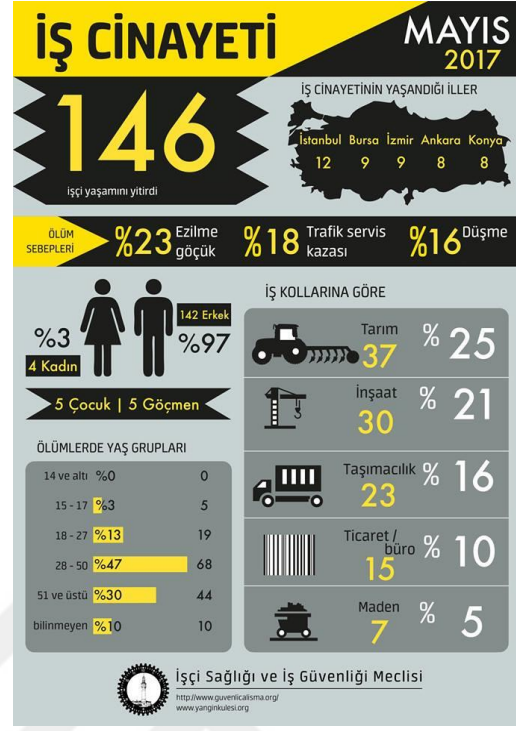
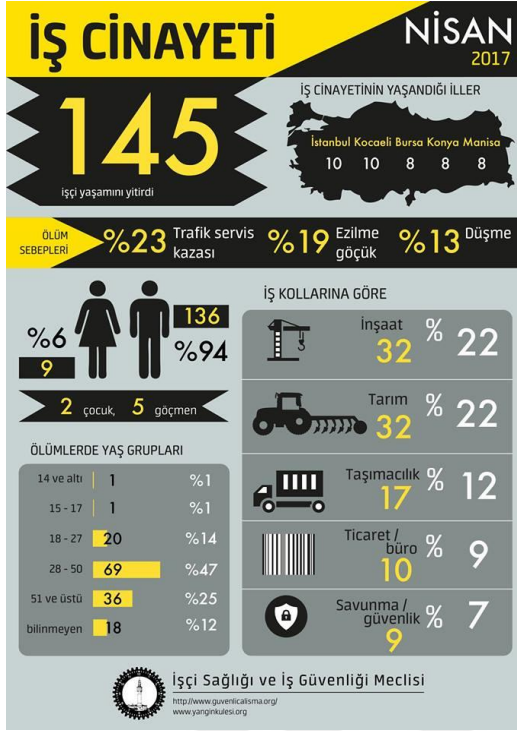


⁸ <http://www.frmisg.com/medya/kategoriler/istatistikler.11/>

Şekil 1: Ölümlü İş Kazalarının Sektörlere Dağılımı



Şekil 1: Ölümlü İş Kazalarının Sektörlere Dağılımı (Devam)



2.2. İş Kazaları ve İlgili Bazı Kavramlar

2.2.1. İş Kazası Tanımı ve İlgili Bazı Kavramlar:

İş kazaları, Türkiye’de çalışma hayatını yakından ilgilendiren bir ana konulardan biridir. Yapılan istatistikler, iş kazalarında, Avrupa’da ve dünyada ilk sıralarda yer aldığımızı göstermektedir.

İş sağlığı güvenliği yasası ile ilgili diğer yan mevzuatın çıkarılması, iş kazalarının önlenmesi adına önemli bir adım olmakla birlikte; hem işveren hem de işçi nezdinde eğitim seviyesinin düşük olması, bu sebeple teknolojinin kullanılmaması, sorunun çözümünde başlıca engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mevzuattaki hükümlerden yola çıkarak, hangi kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağına ortaya konulmasında fayda vardır.

Yasanın ilgili maddeleri ve Yargıtayın bu konuda verdiği kararlar incelendiğinde konunun çok geniş kapsamlı olduğu görülebilmektedir.

Yukarıda temel kavramlar konusuna değinilirken de bahsedildiği üzere, iş kazasının tanımı “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde özetlenebilir.

İş Kazası tanımı 5510 s. Kanununun 13’üncü maddesinde yapılmıştır:

4-1/(a) bendi (ssk) kapsamında çalışan sigortalının;

İşyerinde bulunduğu sırada,

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında oluşan kazaları ifade etmektedir.

2.2.2. İş Kazasının Unsurları:

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kazaya uğrayan sigortalı olmalı; kazalı kazadan hemen sonra veya bir süre geçtikten sonra ruhen ve bedenen öze uğramış olmalı; çalışan 5510/13. maddede sıralanan konulardan her hangi birine göre kazaya uğramalı; kaza ile oluşan zarar arasında nedensellik “illiyet” bağı bulunmalıdır.

5510 s. Kanununun 13’üncü maddesini okuduğumuzda, işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, işyerinde gerçekleşen bütün kazaların iş kazası sayılacağı açıkça anlaşılmaktadır. Bununla ilgili örnek vermek gerekirse, öğle istirahati sırasında yemek yeme yerinde armut soyan işçinin elinde kesik oluşması bir iş kazasıdır. Bunun sebebi, işçinin elinin kesilmesi olayının işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmesidir. Benzer şekilde, öğle arasında arkadaşları ile top oynarken ya da şakalaşırken kolu kırılan işçinin durumu yine iş kazası sayılmaktadır.

Sosyal destek maksatlı, işyerine geliş/gidişte işveren tarafından temin edilen araçta geçirilen yine iş kazası sayılmakta iken, aynı işyerindeki diğer işçilerin aynı anda toplu taşıma araçlarını kullanarak geçirecekleri trafik kazası iş kazasından sayılmaz.

Aynı işyerinden çıkan çalışanlardan evine servis ile dönenler ile toplu taşıma araçlarını kullananlar olması halinde, bu iki aracın yolda çarpışmaları, her iki araçta da yaralıların olması durumunda, servistekiler için iş kazası sayılacakken, toplu taşıma aracında olanlar için iş kazası sayılmamaktadır.

İşyeri sınırları içerisinde olmasa bile, işverenin verdiği bir görev nedeniyle trafik kazası geçiren işçinin durumu da iş kazası sayılmalıdır. Örneğin işverenin, kendi evinde unuttuğu baretini almak üzere bir işçiyi işverenin evine göndermesi halinde yolda işçinin geçireceği kaza iş kazası hükmünde olacaktır.

İşçi, ücretli izinliyken işyerindeki arkadaşlarını ziyarete geldiğinde işyeri sınırları içerisinde kaza geçirirse, bu da iş kazası sayılmaktadır.

Yargıtay’ın iş kazaları ile ilgili verdiği emsal niteliğindeki bazı kararlar aşağıya çıkarılmıştır:⁹

✓ İşveren tarafından tahsis edilen işyeri dışındaki bir bekar odasında meydana gelen av tüfeği ile cinayet ve arkasından intihar olayında, Yargıtay, işverenin tahsis ettiği yerden sorumlu olacağı varsayımından hareketle orada av tüfeğinin

⁹ Karataş Alim, Sosyal Güvenlik Uzmanı, <https://tuisag.com/is-kazalari-1/>

bulunmasından işvereni de sorumlu tutmuş ve bu ölümleri iş kazası şeklinde değerlendirmiştir.

✓ İşyerinde işçinin intihar etmesi, işyeri sınırlarında gerçekleştiğinden iş kazası olarak kabul edilmiştir.

✓ İşyeri sınırları içindeki sosyal amaçlı havuzda boğulma, iş kazası olarak kabul edilmiştir.

✓ İşyerinde meydana gelen kalp krizi/beyin kanaması sonucu birçok ölüme de illiyet bağı olması halinde Yargıtay iş kazası olduğuna hükmetmiştir

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere Yargıtay iş kazaları kapsamını oldukça geniş yorumlamaktadır.

2.2.3. İş Kazalarında Nedensellik “İlliyet” Bağı:

İlliyet bağı, en kısa tanımıyla, eylem ile sonuç arasında bir bağ olmasıdır.

İş kazası tanımında, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalının, “ölümü, vücut bütünlüğünün ruhen ya da bedenen engelli hâle gelmesi” gerektiği ifade edilmiştir.

5510 sayılı yasanın 13. maddesinin son fıkrası ile, iş kazası sigortalıyı ÖZRE uğratan olay biçiminde tanımlanmış; böylece nedensellik (illiyet) bağı iş kazasının unsurlarından biri haline getirilmiştir.

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, o halde, olay ile işçinin uğradığı ruhen/bedenen özür arasında bir ilişki bulunmalıdır. Ya da olayın “sonucu” ile “nedeni” arasında bir bağ gereklidir. Bu sebeple işçinin geçirmiş olduğu her kaza, iş kazası niteliğinde olmayabilir. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi nedensellik bağının da bulunmasına bağlıdır.

Örneğin, işyerinde başlayıp işyeri dışında son bulan bıçaklama olayı sonrası ölüm, iş kazasıdır.

Örneğin, işyerinde kolu kırıldıktan sonra, evine giderek istirahat eden sigortalının evinde kalp krizi geçirerek ölmesi halinde; sigortalının ölümü ile işyerinde kolunun kırılması arasında bir nedensellik bağı olduğu iddia edilemez.

Bunun yanında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işyerinde kalp krizi geçirerek ölen sigortalının durumunu iş kazası olarak değerlendirmiş; ancak işverenin sorumlu

tutulabilmesi için, kalp krizi ile sigortalının yaptığı iş arasında nedensellik bağının kurulması gerektiğine karar vermiştir.¹⁰

2.2.4. Sigortalı Olmayan İşçinin İş Kazası Geçirmesi:

İşçinin sigortalı olmaması halinde, işçi açısından sonuç değişmeyecektir. İş kazası halinde işçinin sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışıyor olması yeterlidir. İş kazasının SGK'ya bildirilmesinin ardından SGK her türlü sağlık yardımlarını ve iş göremezlik ödemelerini işçiye sağlayacaktır.

Sigortasız işçi çalıştırılması ise, ileriki kısımlarda daha detaylı izah edileceği üzere, işveren açısından farklılık arz etmektedir: İşçinin sigortalı olması halinde, rücu işlemlerinde işverenin kusur oranına bakılırken, sigortasız işçinin iş kazası geçirmesi halinde ise kusur oranına bakılmamaktadır

2.2.5. İş Kazası Halinde Yapılması Gerekenler:

İlgili mevzuatta yer alan konular değerlendirildiğinde, iş kazası sonrası yapılması gerekenleri, işveren, sigortalı ve sigorta kurumu açısından ayrı ayrı incelemekte fayda olacaktır:

2.2.5.1. İş Kazası Sonrası İşveren Tarafından Yapılması Gerekenler:

Bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işverenin öncelikli yükümlülüğü elbette, kazazede için gerekli olan tedavilerin yapılmasının sağlanmasıdır. Bu maksatla yapılan ve belgelendirilen giderler, daha sonra Kurum tarafından işverene ödenecektir.

Eğer, işveren SGK tarafından gerekli sağlık yardımları sağlanıncaya kadar yaptırması gereken tedavileri yaptırmaz ve çalışanın bu sebeple tedavi süresi uzar ya da malul kalacak olursa, yapılacak ilave giderler SGK tarafından işverene rücu edilecektir.

Bunun yanında, işveren iş kazasını kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'na ise iş günü içerisinde bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümlülüğüne uyulmadığında, SGK tarafından yapılacak tüm ödemeler işverene rücu edilecektir

¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2012/21-1121, K:2013/386
İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 89 Sayı 2, Sayfa 506

2.2.5.2. İş Kazası Sonrası Sigortalı Tarafından Yapılması Gerekenler:

Çalışanlar da, iş kazasına uğraması halinde işverene ve SGK'ya bildirim yapmakla yükümlüdür.

Bunun yanında, çalışanlar, doktor tarafından ortaya konulan tavsiyelere uymak zorundadır. Eğer doktor tarafından verilen tedaviye uyulmadığı gerekçesi ile, tedavi süresi uzar ya da malul kalınırsa, iş göremezlik maaşının belli bir oranı işçinin kusuru nistepinde düşürülerek ödeme yapılır. Ancak bu oran hiçbir surette %50'yi geçemez.

Eğer SGK tarafından, gereken tedavi yöntemi çalışanlara bildirilmesine rağmen, çalışan bu tedaviye uymazsa, kendisine önerilen tedaviyi kabul edip yeniden SGK'ya başvuruncaya kadar sigortalıya,

- Tedavi yapılmaz,
- Geçici veya sürekli iş göremezlik geliri verilmez.

Bir iş kazası geçirilmesi halinde, sigortalıların eğitim ve bilgi yetersizliği sebebi ile aşağıdaki konularda ihmalkar davrandıkları bu sebeple de hak kaybına uğradıkları gözlemlenmektedir:

✓ Hastaneye gidildiğinde, sevk işlemleri, zaman zaman iş kazası olarak belirtilmemektedir. Sigortalıların ya da yakınlarının bunu kontrol etmeleri gerekmektedir.

✓ İşverenler, iş kazasının SGK'ya zamanında bildirilmesinde ihmalkar davranabilmektedir. SGK kayıtlarından kontrol edilmeli; geç de olsa bildirimler mutlaka yapılmalıdır.

✓ İşyerinde, ya da hastanede polis tarafından tutulan tutanaklar için, “işverenden şikayetçi değilim, kazaya ben sebep oldum, benim hatamdan kaynaklandı” vb ifadeler yazdırılmaktadır. Bu ifadeler kullanılmadan, olayın oluş şekli anlatılmalıdır.

✓ Sigortalılar, bu tür olaylarda hiçbir belgenin birer kopyasını saklamamaktadır. İleride yapılacak inceleme ve diğer başvurularda kullanılabileceğinden, her türlü bilgi ve belgenin birer kopyasını alarak kendisine ait bir dosya oluşturmalıdır.

2.2.5.3. İş Kazası Sonrası Sigorta Kurumu (SGK) Tarafından Yapılması Gerekenler:

SGK, Kuruma bildirim yapıldığı andan itibaren iş kazası ve meslek hastalığıyla ilgili her türlü tedavi, ilaç, yol vs masrafları karşılamak zorundadır.

Ölüm gerçekleşmesi halinde ise, varislere iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolundan aylık bağlanır.

Bunlardan başka, eğer işçide maluliyet varsa iş kaybı oranına göre sürekli ya da geçici iş göremezlik geliri bağlanacaktır.

Asgari bir süre gerektirmeden, bir iş kazasının olması halinde, iş göremezlik ödeneği bağlanabilmesi için sadece bir gün sigortalı olarak çalışmak yeterli olmaktadır. Ayrıca hastalık halinde iş görmezlik ödeneği üçüncü günden itibaren ödeme verilir iken iş kazası durumunda ilk günden itibaren ödeme yapılır.

Yatarak tedavilerde işçiye gelirin %50 si, ayakta tedavilerde ise 2/3 oranında ödeme yapılır.

Eğer çalışanlar, meslekte kazanma gücününün % 50 veya daha fazlasını kaybetmişse, bu nedenle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmışsa; maaşını alırken ölmesi halinde, ölüm sebebinin ne olduğuna bakılmaksızın almakta olduğu maaşı hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

2.3. İş Kazaları Sonrası Uygulanacak Cezai Müeyyidelerle İlgili Bilinmesi

Gereken Bazı Kavramlar:

Kazalarda işverenin ve 3. kişilerin (iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, olaya karışan ya da olayla ilgisi olan diğer şahıslar) sorumluluğu tespit edilirken; Kast, Kusur, Kaçınılmazlık, Taksir, Bilinçli Taksir gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır.

Her bir tarafın sorumluluklarının neler olduğuna değinmeden önce, bu tür kavramların neler olduğunun açıklanmasında fayda olduğunu düşünüyoruz:

2.3.1. Kaçınılmazlık (Kötü Tesadüf):

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21 inci maddesinde: “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya 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 ödetirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır...” şeklinde belirtilmiştir.

Kaçınılmazlık ilkesinin tanımı ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45 inci maddesinde yapılmıştır: “Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.” şeklinde açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde kabul edilen husus, iş kazaları ve meslek hastalıklarının %98’inin önlenbilir olduğudur. Kaçınılmazlık sebebi ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının oranı sadece %2’dir.

Öte yandan, dikkat edilmesi ve üzerinde özene durulması gereken husus, kaçınılmazlığın kavramsal olarak olaya etki edip edemeyeceğinden çok, ortaya çıkan zarara hangi oranda katkı sağladığıdır. Dolayısıyla işyerinde İSG önlemleri alınmış olsun olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve olaydaki somut etkisi uzmanlarca tespit edilmelidir.¹¹

¹¹ Yarg. HGK. E:2012-10-1141, K:2013- 282, 27.02.2013

2.3.2. Kusur, Objektif Kusur, Kusursuz Sorumluluk:

Bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde açılacak ceza davasında kusurun kime ait olduğu öncelikle tespit edilmesi gereken bir konudur. Bunun tespitinde bilirkişi raporları karar verecek makamlar için önemli bir dayanak olacaktır.

Bu kapsamda zaman zaman işverenlerin kusurları olmasa bile, yine de işçinin yaptığı ve yapamadığı; işyerinde olan ve olmayan her şeyden sorumlu tutulması gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmektedir.

Kusursuz sorumluluk olarak adlandırılan bu yaklaşıma göre karar verilmesi gerektiği yönünde görüşlerin ileri sürülmesine rağmen, uygulamada bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işveren de dahil olmak üzere yargılanan kişilerin kusur oranlarına bakılmaktadır. Kusur oranının tespitinde ise, işverenin ilgili mevzuata uygun hareket edip etmediğine, alınması gereken önlemleri alıp almadığına, bu konuda her hangi bir ihmalinin bulunup bulunmadığına bakılmaktadır.

Bir işverenin tamamen kusursuz sayılabilmesi için ise, gerekli her türlü önlemi almış olması, çalışanlara iş güvenliğine uygun çalışma ortamı sağlamış, araç-gereç-ekipmanları eksiksiz sağlamış olması; gözetim-denetim yükümlülüğünü noksansız yerine getirmiş olması gerekmektedir.

Uygulamada kusur sorumluluğu ile ilgili yaklaşım geçerli de olsa, zaman zaman kusursuz sorumluluk görüşü de etkin olmaktadır. Nitekim Yargıtayın da işveren sorumluluğunun tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğuna dair kararları mevcuttur. Böyle bir durumda, işveren tam anlamıyla kusursuz olduğunu ispatlarsa bile iş kazasından sorumlu tutulacağı ve cezalandırma yoluna gidilebileceği sonucu çıkmaktadır.

Kusurlu ve kusursuz sorumluluk anlayışının yanı sıra, Yargıtay başta olmak üzere, hukuki makamların verdiği kararlarda son zamanlarda objektif kusur anlayışı doğrultusunda karar verebildikleri görülmektedir. Objektif kusur görüşüne göre, yine de işverenin kusurlu olup olmadığına bakılacaktır. Bununla birlikte, kusurun tespit edilmesinde alınacak kıstas, işverenin özellikleri ile içinde bulunduğu kişisel durum değil, aynı pozisyonda bulunan sorumluluk bilincindeki, makul, dikkatli bir işverenin nasıl hareket etmesi gerektiği olacaktır.

Bu kapsamda kusursuz sorumluluk yaklaşımıyla, kusursuz olsa dahi sorumlu tutulması yerine, objektif kusur sorumluluğu yaklaşımına gidilmesi, iş kazalarının

önlenmesi konusunda tedbir alınması ve girişimlerde bulunması yönünde işvereni teşvik edici bir güç olacaktır. Çünkü, dikkatli davrandıkça, tedbirler aldıkça, böylece kusuru azaldıkça, işveren sorumluluğunun da azalacağı bilincinde olacaktır.

Bir başka üçüncü kişinin kusuru ya da işçinin kasti veya ağır kusurlu hareketi sebebi ile iş kazasının gerçekleşmesi halinde ise, cezai müeyyideler bu kişiler için uygulanacaktır. Ancak, işveren dışındaki bu kişiler için kusursuz sorumluluk anlayışının geçerli olduğu ileri sürülemez.

Eğer iş kazası, işçinin kasıtlı bir hareketi ya da ağır ihmali nedeniyle gerçekleşmişse, SGK, işçiye ödeyeceği iş göremezlik ödeneği/maaşında işçinin kusuru oranında kesinti yapacaktır.

Yukarıda da izah edildiği üzere, iş kazalarının gerçekleşmesi halinde kusurun kimde olduğunun ve kusur oranının belirlenmesinde bilirkişi raporları önemli bir dayanak olacaktır.

EK-2'de bu konuda verilmiş birçok yargı kararı mevcuttur. Bunların hemen hemen tamamı da, “işverenin ilgili mevzuatta yer alan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebi ile cezalandırılması” hakkındadır.

2.3.3. Kast:

Türk Ceza Kanunu (TCK) Madde 21’de tanımlı şekliyle Kast: “İşlendiği iddia edilen suçun, kanunda yazılı olan tanımında belirtilen unsurlarının bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Bir hareketin suç olarak tanımlanabilmesi için, kast gereklidir”

Kanun, Kastın tanımını yaparken, “bilerek ve isteyerek” şeklinde bir ibare koymuştur. Bu sebeple iş kazalarında ölüm veya yaralanmaya neden olma suçları, çok istisnai durum hariç kast değil, taksir yani tedbirsizlik ve dikkatsizlik nedeniyle ölüm veya yaralanmaya sebebiyet verme olarak değerlendirilmekte, bu kapsamda davalar açılmaktadır.

2.3.4. Taksir:

Taksirin tanımı; TCK madde 22’de yapılmıştır: “Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.”

Burada önemli olan konu, KAST’tan ayrıldığı noktadır. Yani, sorumlu kişiler, olayın neticelendiği şekilde sonuçlanmasını öngörmemektir. Olay ise, sorumlu kişilerin dikkat ve özen yükümlülüklerini yerine getirmemeleri nedeniyle gerçekleşmiştir.

Eğer bir suç taksirle işlenmişse, verilecek ceza da işleyen kişinin kusur oranına bakılarak verilir. Suç birden fazla kişi tarafından işlenmişse ve taksir varsa, her şüpheli, sadece kendi kusuru oranında sorumlu olacak ve cezalar ayrı ayrı belirlenecektir.

Taksirle yaralama suçu, bilinçli taksir olmadığı sürece şikayete tabidir. Yani iş kazası sonucu kişi yaralanmışsa ve olayda taksir söz konusu ise, ceza davası açılması, o kişinin şikayetçi olup olmamasına bağlıdır.

Taksirle işlenen suçlarda açılan davalarda verilecek karar sonucu -bilinçli taksir olmadığı sürece- iki yıla kadar olan hapis cezası süresi, yargılamayı yapan yargıcın inisiyatifi ile adli para cezasına çevrilebilecektir. Bu nedenle, ölümle ya da yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları sonucu verilebilecek cezalar adli para cezasına çevrilebilmektedir.

CMK madde 253’e göre taksirle yaralama, uzlaşma kapsamındadır. Bu sebeple gerçekleşecek bir iş kazası neticesinde işveren ile yaralanan işçinin uzlaşma yoluna gitmeleri imkanı vardır. Uzlaşmanın sağlanabilmesi için, işveren tarafından işçinin uğramış olduğu zararlar giderilmiş olmalıdır. Uzlaşma yoluna gidilmesi halinde ya hiç dava açılmaz, ya da dava açılmış ve devam ediyor olsa bile yargıç davanın düşürülmesine karar verir.

2.3.5. Bilinçli Taksir:

Bilinçli taksirin tanımı TCK Madde 22/3’te yapılmıştır: Kişi istememesine rağmen, neticeyi öngörebilmektedir. Bu durumda bilinçli taksirin varlığından söz edilir ve cezanın belirli oranlarda arttırılması yoluna gidilir.

Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin öngörölmüş fakat istenmemiş olmasıdır.

Artık, ölümlle sonuçlanan iş kazalarının birçoğunda ceza davaları, neticenin daha önceden öngörölebileceğı sebebi ile bilinçli taksir maddesinden açılmaktadır.

Bununla ilgili bir örnek vermek gerekirse, tamir edilmesi gerektiğı bilindiğı halde, gerekli tamiri yapılmayan asansörde bir kaza olması halinde ilgili kişiler hakkında bilinçli taksir sorumluluğı söz konusu olacaktır. Çünkü, işveren başta olmak üzere ilgili kişiler, kaza olmasını istememekte, ancak tamir edilmeyen bir asansörün kaza yapabileceğini öngörebilmekte; bununla birlikte ihmalkarlık ya da “bir şey olmayacağı” düşüncesiyle gerekli tamiri yaptırmadıkları için bilinçli taksirle hareket etmeleri söz konusudur. Bilinçli taksirle hareket ettiklerine dair emarelerin varlığı halinde verilecek cezanın üçte birinden yarısı oranına kadar arttırılması söz konusu olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Yukarıda bazı bölümlerde de değinildiği üzere, kişilerin yapmakla mükellef oldukları yükümlülüklerinin her birini yerine getirmemeleri halinde karşılığında bir takım müeyyideler gelecektir. Bu durum hayatın her safhasında olduğu gibi, iş güvenliği alanında da geçerlidir.

Biz de iş güvenliği konusunda getirilmiş olan yaptırımların neler olduğunu incelemeye çalıştık. Bunu inceleyebilmek için, öncelikle iş güvenliği konusunda kimlere ne gibi yükümlülükler verilmiş, onu ortaya koymamız gerekiyordu. Bunun için de tek kaynak elbette ilgili kanun ve yönetmeliklerdir.

Böylece, 6331 sayılı Kanundan başlayıp, sırası ile 4857 ve 5510 sayılı kanunlar baştan sona taranmış; bu kanunlarda kime ne gibi yükümlülükler getirildiği genel hatlarıyla ortaya konulmuştur. Bunun yanında, ilgili bazı yönetmelikler de incelenmiştir.

Yükümlülükler ortaya konulurken, genel hatlarıyla ortaya konulmuş; ilgili yönetmeliklerdeki detaylara girilmemiştir.

Çünkü, iş güvenliği bir çok disiplini kapsayan oldukça kapsamlı bir konu olduğundan, özel yükümlülüklerin tamamını tek bir çalışmada toplamak mümkün değildir.

Bu kapsamda, örneğin “çalışanların meslek hastalıklarından korunmaları ile ilgili yükümlülükler”den bahsederken işçilerin yapılacak iş ve ortam risklerinden korunması için eğitimlerinin sağlanması gerektiği belirtilmiş; ama ne tür eğitimleri ne kadar süre ile kimler tarafından verilmesi gerektiği tek tek açıklanma yoluna gidilmemiştir.

Benzer şekilde, yine “çalışanların meslek hastalıklarından korunmaları ile ilgili yükümlülükler”den bahsederken Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)’ların işçilere düzenli temin edilmesi ve kullanılmalarının sağlanması gerektiği belirtilmiş; bunun yanında, hangi işi yaparken hangi KKD’ın nerede kullanılması gerektiği, bu KKD’ların hangi vasıfta olması gerektiği tek tek sayılmamıştır.

Mevzuattan sonra, bir başvuru kaynağı olarak, özellikle hukukçular tarafından yazılmış makaleler incelenmiş, onların görüşleri de tez içerisine dahil edilmiştir. Bunun için de, hukukçuların kendi internet siteleri, hukuk siteleri, hukukla ilgili süreli dergiler taranmıştır.

Sorumlulukların mevzuatsal hukuki boyutunu ve hukukçuların bu konulardaki görüşleri ortaya konduktan sonra, uygulamayı da ortaya koymamız gerekirdi. Bunun için konuyla ilgili yine bazı internet siteleri taranmış; mümkün olduğunca konuyla doğrudan ilgili yargı kararlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Buralardan elde edilen veriler de özet bir şekilde tez içine dahil edilmiştir.

Yargı kararlarından sonra uygulamadaki en gerçekçi veriler ise, elbette bizzat sahadan elde edilebilecekti. Buradan veri elde etmenin en güzel yöntemi de anket düzenlemektir.

Bu kapsamda, yaklaşık 1500 çalışanın bulunduğu bir inşaat şantiyesinde 100 çalışana anket düzenlenmiştir.

Bunun yanında, internet üzerinden başka çalışanlara ulaşmak ve onların görüşlerine de yer verebilmek için düzenlenen anket formu, daha çok inşaat çalışanlarının üye oldukları sosyal medya gruplarında paylaşılmıştır. Ankete 64 kişi katılmıştır. Lakin, bu ankette çıkan sonuçlar, inşaat işçilerince doldurulmadığını gösterdiğinden, değerlendirme dışı tutulmuştur.

İş güvenliğinin çekirdeğinde yer alan iş güvenliği uzmanlarının konuyla ilgili düşüncelerini alabilmek adına, uzmanlar tarafından doldurulmak üzere başka bir anket daha hazırlanmış; bu anket de, daha çok iş güvenliği uzmanlarının üye oldukları sosyal medya gruplarında paylaşılmıştır. Ve bu ankette oldukça çarpıcı sonuçlar çıkmıştır. Tezimiz ile ilgili asıl bağlayıcı veriler, iş güvenliği uzmanlarına yönelik düzenlenen bu ankette elde edilmiştir.

Mevzuatta yazılı olan hususlar, internet sitelerinden elde edilen veriler, bu konularda yazılmış olan makaleler, anketlerden elde edilen sonuçlar ve bizzat saha tecrübelerimiz bir araya getirilip harmanlanarak, gerek mevzuatta ve gerekse uygulamada aksayan yönlere sonuç kısmında dikkat çekilmiş; iş güvenliğinin daha etkin uygulanabilmesi için nelerin düzeltilmesi gerektiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

İlgili mevzuatın taranması sırasında, asıl sorumluluğun işverenlerde olduğu gözlemlenmiştir. Nitekim, hukukçular tarafından kaleme alınan ilgili makalelerde, işverenlerin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olması gerektiği yönünde görüşler daha yoğundur. Bunun yanında, yargı kararları da, yine asıl sorumluluğun işverende olduğu yönündedir.

Bununla birlikte, detayları Tartışma Bölümünde yer verildiği üzere, son zamanlarda, işverenlerin sorumluluğu iş güvenliği uzmanları ile paylaşmanın rahatlığı içerisinde olduğu görülmektedir.

İş güvenliği uzmanının o konudaki önerisi ne olursa olsun; hangi işin nasıl yapılacağına, bunun için ne gibi ekipmanlar ve ne gibi yapım yöntemleri kullanılacağına, iş güvenliği konusunda ne kadar bütçe ayrılacağına tamamen işveren tarafından karar verilmesine, çoğu zaman ise iş güvenliği uzmanlarının görüşlerinin dahi sorulmamasına rağmen, uygulamada sorumluluğun uzman ve işveren arasında paylaştırılması uzmanlar arasında rahatsızlık yaratmaktadır.

Anket sonuçlarına göre istedikleri önlemi aldıramadıkları (1-5 arasındaki puanlamada üç puan çıkmıştır) gibi iş güvenliğine inancını yavaş yavaş kaybetmeye başlayan iş güvenliği uzmanlarının hemen hemen tamamı, *“kendi fonksiyonlarının, bir iş kazası halinde günah keçisi ilan edilmekten başka bir şey olmadığını”* ifade etmektedirler.

Toplumda her meslekteki genel kanı, iş güvenliği uzmanlarının elinde sihirli bir değnek olduğu, uzmanın olduğu yerde her şeyin bir anda düzelmesi gerektiği yönündedir. Bu sebeple de, artık, işverene neden o tedbirleri almadığı sorulmadan, doğrudan iş güvenliği uzmanlarından hesap sorulmakta; ilk gözüktüğüne alınanlar, ilk tutuklananlar, bilirkişi raporlarında birinci kusurlular hep iş güvenliği uzmanları gösterilmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının sadece tespit ve öneri yetkisi olmasına; önlem alınması konusunda uygulamaya yönelik bir görevi bulunmamasına rağmen, her nedense, gerek yargı kararlarında, gerek bilirkişi raporlarında, zaman zaman işverenlerin adı bile geçmezken, iş güvenliği uzmanlarına her halükarda mutlaka kusur bulunmaktadır.

İş güvenliği uzmanları, bir uygunsuzluğu tespit öneri defterine yazarak işvereni uyarmasına rağmen, işverence tedbir alınmaması halinde, neden Bakanlığa bildirimde bulunmadığı sorulmakta, işverene neden o tedbiri almadığı sorulmamaktadır.

İş güvenliği uzmanı doğrudan işverene bağlı olduğu için, iş güvencesi kaygısı yaşamakta, Bakanlığa bildirim konusunda çekimser kalabilmektedir. Her ne kadar Kanunda, bildirim yapan uzmanlara iş güvencesi getirilmiş olsa da, uygulamada bildirim yapan iş güvenliği uzmanlarının işine son verilebildiği görülmektedir. Bakanlığa bildirim gerektirecek derecede iş güvenliği kurallarına uymayan, gerekli tedbirleri almayan bir işverenin, Kanunda yazılı olan uzmanın iş güvencesi kuralına uymasını beklememek gerekir.

Öte yandan, Kanunda, sadece acil durdurmayı gerektiren uygunsuzlukların Bakanlığa bildirilmesi yazılıdır. Bu bildirim ise nasıl yapılacağı açıkça belli değildir. Etkin bir bildirim yöntemi yoktur. Üstelik uygulamada, yapılan bildirimler sonucunda iş müfettişlerinin yaklaşık bir ay içerisinde teftişe ancak gelebildikleri gözlemlenebilmektedir. Acil durdurmayı gerektiren bir uygunsuzluk için ise, bir aylık süre olası bir kazanın gerçekleşmesine yetecek kadar oldukça uzun bir süredir.

Aşağıdaki Tartışma Bölümünde, bütün bu bulguların detayları verilmekte; Sonuç ve Öneriler Bölümünde ise, uygulamadaki aksayan yönlerin önüne geçilmesi için ne gibi düzenlemelere gidilmesi gerektiğine dair düşünceler yer almaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

5.1. İş Kazalarında Sorumluluk Alan Taraflar ve Yükümlülükleri:

Bir iş kazası veya meslek hastalığı söz konusu olduğunda, kimlerin sorumlu tutulabileceği, bu kişilerin adli veya idari olarak ne gibi yaptırımlarla karşılaşabileceği konusunu bu başlık altında incelemeye çalışacağız.

Böyle bir durumda, karşımıza çıkan kişiler; işveren ya da vekilleri, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, kazaya uğrayan sigortalı, ve diğer üçüncü kişiler olabilmektedir.

Bu sayılanlardan ilk akla gelen kişi, kuşkusuz, işveren ya da vekili olmaktadır. Burada, işverenle birlikte, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, kazaya uğrayan sigortalı, ve diğer üçüncü kişilerin sorumluluk ve yükümlülükleri incelenecek; inşaat şantiyelerinde uygulamaların nasıl olduğuna dair bilgiler verilecektir.

5.1.1. İşveren / İşveren Vekili:

İlgili mevzuatta işveren hakkında öngörülen yükümlülükler, en özet şekliyle şu şekilde belirlenebilir: Risk değerlendirmesi yaparak, işyeri ve çalışanlar için olası riskleri ortaya koymak, bu risklerin bertaraf edilebilmesi amacıyla gerekli tedbirleri almak; değişen şartlar ve teknolojik gelişmeler ışığında risk değerlendirmesini ve alınacak önlemleri güncellemek; çalışanların iş güvenliği ve olası riskler konusunda eğitim almalarını sağlamak; ortam denetim ve gözetimi yaparak alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını ortaya koymak; gelişen yeni durumlar için de tedbirler almak...

Yine ilgili mevzuatta belirtildiği şekliyle, iş sağlığı ve güvenliği konusunda dışarıdan hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

Kanun kapsamında işverenler, sorumluluklarını yerine getirmediği takdirde 6331 s. Kanunda yazılı çok değişik tutarlarda idari para cezaları ödemek zorunda kalacaktır. Yükümlülüklere uyulmadığı durumda meydana gelecek iş kazalarında; işverenlerin hem hukuki hem cezai sorumluluğu doğmaktadır.

İşverenler, mevzuatta yazılı olan yükümlülükleri başta olmak üzere teknolojinin getirmiş olduğu yeniliklere de uymadığı takdirde, iş kazaları kaçınılmaz olacaktır. Olası bir iş kazası sonucunda, kusuru oranında bile olsa, işveren yüklü miktarlarda maddi – manevi tazminatlar ödemek zorunda kalacaktır. Bu sebeple, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi ile işverenler iş kazalarının gerçekleşmesini önleyeceği gibi, kendileri de birçok yaptırıma maruz kalmaktan kurtulacaktır.

Bu konuda adli yönden cezai müeyyideler hapis cezaları veya para cezaları şeklinde görülebilmektedir. Ve cezalar verilirken, kast olmasa bile taksir hatta zaman zaman bilinçli taksirle adam öldürmek ya da yaralamak suçlarından ceza verildiği görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda en geniş anlamda yükümlülükler verilen, bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, ise en geniş anlamıyla yaptırımlara maruz kalan kişiler olarak işverenler karşımıza çıkmaktadır. Konunun geniş olması sebebi ile, işveren ve vekillerinin sorumlulukları ile yükümlülüklerini ve bunları yerine getirmediğinde karşı karşıya kalabileceği yaptırımları devam eden bölümlerde ayrı bir başlık altında incelenecek; bu bölümde iş güvenliği uzmanları, çalışanlar ve üçüncü kişiler başlıkları altında yükümlülük ve sorumluluklar incelenecektir.

5.1.2. İş Güvenliği Uzmanı:

İş Sağlığı ve güvenliği konusunda, işverenden sonra gelen isim hiç kuşkusuz iş güvenliği uzmanıdır.

İş güvenliği uzmanlarının da bu konulardaki görüşlerini alabilmek maksadı ile, bir anket formu oluşturulmuş; iş güvenliği uzmanlarınca sıkça kullanılan sosyal paylaşım sitelerinde yayınlanmıştır. Ankette sorulan sorular ile elde edilen sonuçların tamamı **EK-3**'tedir. (Ayrıca, aşağıda anket sonuçları değerlendirilirken, önemli olanlara burada da yer verilmiştir.)

5.1.2.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi:

Ankete, 125 kişi katılmıştır.

Ankete katılanların 105'i (%84'ü) 26-45 yaş arasındadır.

Ankete katılanların 60'ı (%48'i) Fizik-Kimya-Metalurji-Maden-İnşaat-Makine gibi teknik bölümlerden mezundur. Geri kalanlar başka bölümlerden mezun olmuşlardır.

Ankete katılanların 120'si (%96'sı) (A, B, C, Tekniker sınıflarında) iş güvenliği uzmanı olduklarını beyan etmişlerdir. Bu kapsamda, anketimizin iş güvenliği profesyonellerinin görüşlerini yansıttığını ifade edebiliriz.

Ankete katılanların sadece 28'i (%22,4) bu meslekte bir yıldan daha az süre çalıştığını ifade etmiştir. Dolayısı ile, 97 kişi (%77,6) 1-7 yıldır bu meslekte çalışmaktadır. Haliyle, sorulan soruların cevabının da uygulamadaki gerçek durumları yansıttığı ortaya çıkacaktır.

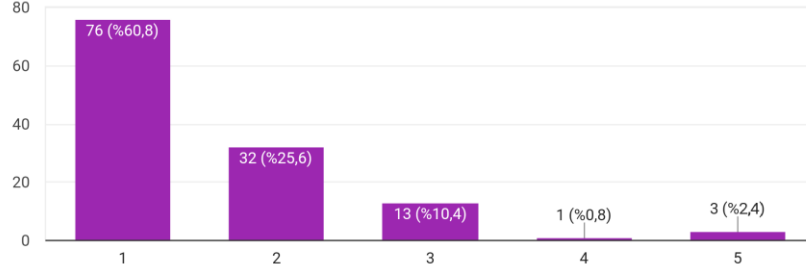
Ankete katılanların sektörlerine bakıldığında, 76 kişi (%60,8) ile inşaat sektörü açık farkla ilk sıradadır. Diğer sektörler arasında en yakın sektör olan hizmet sektöründe çalışanlar bile sadece 9 kişidir. Tezimiz inşaat sektörüne yönelik olması sebebi ile ankete katılan uzmanların çoğunun inşaat sektöründe çalışıyor olması isabetli olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş güvenliği uzmanının yanında aynı zamanda işyeri hekimi gibi bir kavram daha ortaya koymuş; mevzuat her ikisini de bir birinin tamamlayıcısı olarak görevlendirmiş; her ikisine de benzer yükümlülükler vermiştir. Bununla birlikte, sahadaki uygulamada, işyeri hekimlerinin son derece pasif oldukları; daha çok işe giriş muayeneleri yapmaktan başka bir işe karışmadıkları; sahadaki işveren ya da çalışanların da hekimlere her hangi bir konuda müracaatları olmadığı görülmektedir. Hatta, hemen hemen bütün sahalarda, iş sağlığı ile ilgili alınması gereken tedbirler hakkındaki konular bile, iş güvenliği uzmanlarına sorulmakta; iş güvenliği uzmanının önlem alması beklenmektedir. Nitekim anketimize katılanlardan 108 kişi (%86,4) işyeri hekimlerinin hiçbir etkisi olmadığını beyan etmişlerdir.

Şekil-2/1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

12. İşyeri Hekimleri Sizce Ne Kadar Etkili. 1-5 arasında bir puan verebilir misiniz?

125 yanıt



Her ne kadar, iş güvenliği uzmanlarının görevleri ilgili mevzuatta riskleri tespit ederek işverene rehberlik etmek şeklinde belirtilmiş olsa da; yine uygulamada, iş güvenliğinin sağlanmasından birinci derecede sorumlu kişi olarak görülmektedirler. Birçok işveren ise, kendinden daha da sorumlu olarak iş güvenliği uzmanını görmekte, kanuni sorumluluklarını iş güvenliği uzmanlarına devretmek çabası içine girmektedir.

Mevzuata aykırı olarak sahada uygulamanın bu şekilde gelişmesinde, kuşkusuz ilk sebep, bu konudaki bilirkişi raporları ve yargı kararlarıdır. Çünkü, oluşan iş kazalarında görevli iş güvenliği uzmanları riskleri tespit ederek işverene bildirmiş olsa bile; hazırlanan raporlarda “*sahada ilgili kişiler arasında koordinasyon sağlanamadığı; risk değerlendirmesinde doğmuş ve doğabilecek tehlikeler detaylı olarak tespit edilemediği; risk değerlendirmesinde tespit edilen risklerin giderilmesi için önlem alınmadığı; yeterli denetim ve gözetim yapılmadığı; tehlikeli olarak tespit edilen işin durdurulmadığı; Tehlikeli olarak tespit edilen konuların onaylı deftere yazılmadığı; onaylı deftere yazılan konular hakkında ÇSGB’liğine bildirimde bulunulmadığı; onaylı defterin işverene imzalatılmadığı; ÇSGB’liğine bildirilen konuların onaylı deftere yazılmadığı*” gibi iş güvenliği uzmanının imkan ve kabiliyetlerinde olmayan soyut kavramlarla iş güvenliği uzmanlarının da cezalandırılma yoluna gidilmektedir. Örneğin, **EK-2/12**’de sunulan Yargıtayın bozma kararında, “İş güvenliği uzmanının söz konusu riski yedi defa işverene bildirmesine rağmen, işin durdurulmaması sebebi ile uzmanın da dosyaya dahil edilmesi gerektiği” belirtilmiştir.

Hal böyle olunca da işverenlerin iş güvenliği uzmanlarından beklentileri artmakta; iş güvenliği uzmanlarını bir uzmandan daha ziyade sahada sürekli denetim yapması

gereken, toplu koruma tedbirleri alması gereken çalışanlar olarak görmekte; bu yönde uzmanlara görevler verilebilmektedir. Hatta birçok işveren, bu konudaki yargı kararları da bu yönde olduğu için, sorumluluğu paylaşacağı düşüncesiyle, sahadaki riskler ortaya çıkmasına rağmen, maliyetten kaçınmakta, gerekli tedbirleri almamakta, her hangi bir olay olduğunda da sorumlu olarak iş güvenliği uzmanını işaret etmektedir.

Nitekim, iş güvenliği uzmanları arasında yapılan ankette, 104 kişi (%83,2) “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öncelikli Amacı”nın çalışanları korumak olduğunu belirtsele de; “iş güvenliğinin amacının, her hangi bir olay karşısında sorumlu tespit edebilmek” olduğunu söyleyenlerin sayısı da azımsanmayacak kadar çoktur: 14 kişi (%11,2)

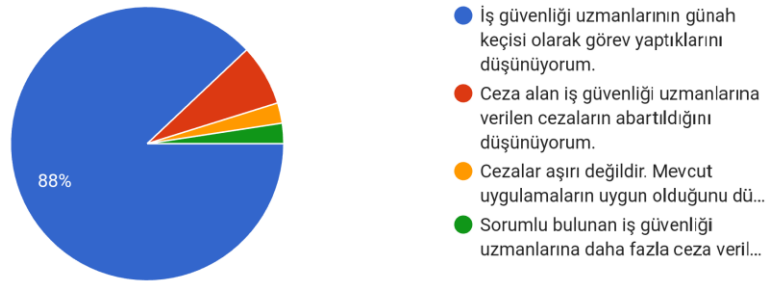
Yine anketlerde, “CEZA” kelimesinin iş güvenliği uzmanlarına ne ifade ettiğine dair soruya, 32 kişi “Hapis Cezası”, 27 kişi de “İş Güvenliği Uzmanlarının Yetki Belgesinin Askıya Alınması” şeklinde cevaplamışlardır.

Aynı ankette, iş güvenliği uzmanlarına uygulanan cezalar hakkındaki düşüncelerinin sorulduğu soruya, 125 kişide 110’u (%88) “İş Güvenliği Uzmanının Günah Keçisi Olduğunu Düşündüğünü” ifade etmiştir.

Şekil-2/2 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

20. İş Güvenliği Uzmanlarına Uygulanan Cezalar Hakkındaki Düşünceniz Nedir?

125 yanıt



Adli makamlarca sürdürülen bir kovuşturmada, İş Güvenliği Uzmanlarının hangi vasıfla yer alması gerektiği konusundaki soruya gelen cevaplar da, öncekilerle aynı doğrultudadır: 70 kişi (%56) Bilirkişi, 40 kişi (%32) Tanık sıfatı ile yer alması gerektiği şeklinde cevaplamıştır.

Bizim bu konudaki düşüncemiz de, sahada iş güvenliği uzmanlarının etkinliğinin sağlanması isteniyorsa, soruşturma ve kovuşturmalarda iş güvenliği uzmanları “Tanık” olarak yer almalıdır. Davanın ilerleyişine göre, gerçekten kusuru olduğu tespit edilen uzmanlar daha sonra ilerleyen duruşmalarda “Sanık” statüsüne alınabilir. Lakin, ilk etapta iş güvenliği uzmanlarının soyut bir takım gerekçelerle asli kusurlu olarak gösterilmesi, sahadaki etkinliğini tamamen azaltmaktadır.

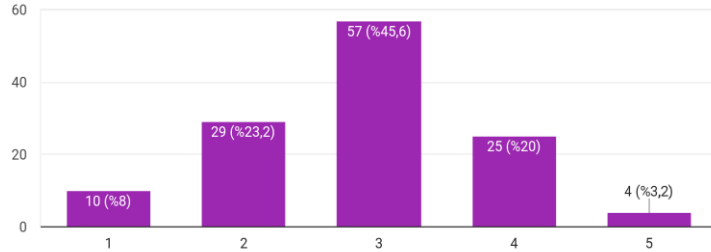
Bilirkişi ve Yargı kararlarının verilmesinde, iş güvenliği uzmanlarının imkan ve kabiliyetlerinin dikkate almaması ve kararlardan alınan destekle iş güvenliği uzmanlarına yönelik sahadaki olumsuz beklenti ve uygulamalar, uzmanlar arasında yapılan anket sonuçlarına da yansımıştır.

“Çalıştığınız İşyerlerinde İş Güvenliği Maksadı İle Talep Ettiğiniz Önlemleri Aldırabiliyor musunuz?” sorusuna, Ankete katılan uzmanların hemen hemen yarısı (57 kişi) (1-5 puan arasında) 3 puan vererek istenilen tedbirlerin tam olarak alınmadığını ifade etmişlerdir.

Şekil-2/3 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

11. Çalıştığınız İşyerlerinde İş Güvenliği Maksadı İle Talep Ettiğiniz Önlemleri Aldırabiliyor musunuz? 1-5 puan arasında değerlendirme yapar mısınız?

125 yanıt

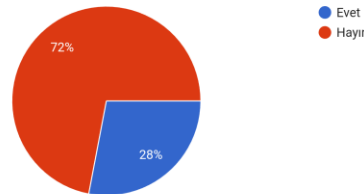


Yine benzer bir şekilde, ankete katılanlardan 90 kişi (%72) Türkiye’de iş güvenliği kültürünün hiçbir zaman oluşmayacağını ifade etmiştir.

Şekil-2/4 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

7. Size göre, Türkiye’de iş güvenliği istenilen seviyeye gelecek ve bu kültür oluşacak mıdır?

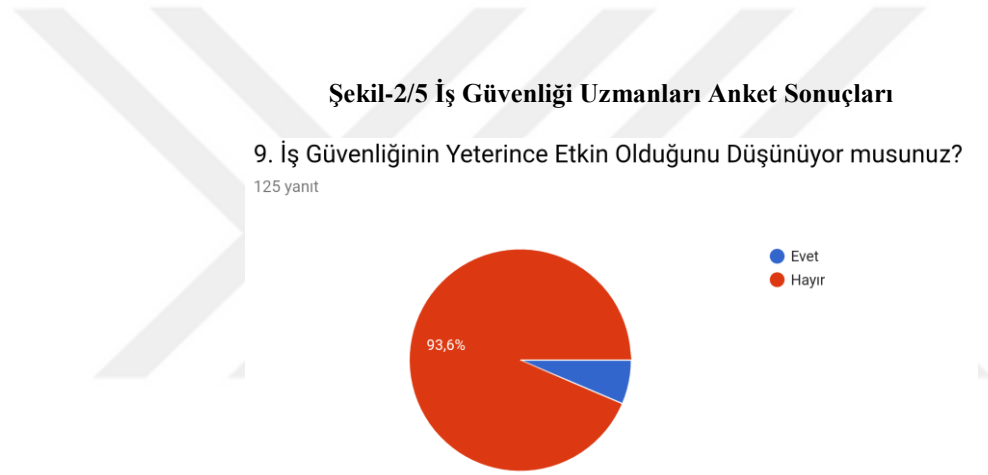
125 yanıt



İş güvenliği kültürünün Türkiye’de oluşmayacağına dair sebepler ise, (Dokuz seçenek arasında) ilk dört tanesi sırası ile;

1. İşverenlerin para kazanma hırsı;
2. İş güvenliği uzmanlarının yetki yetersizliği;
3. Çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması;
4. Mevzuat yetersizliği gösterilmiştir.

Benzer başka bir soruda, ankete katılanlardan 117 kişi (%93,6) “İş Güvenliğinin Yeterince Etkin Olduğunu Düşünüyor musunuz?” sorusuna olumsuz cevap vermiştir.



Olumsuz cevap verme gerekçeleri (yedi seçenek arasında) ilk üç tanesi sırası ile;

1. İşverenlerin ilgisizliği;
2. İş güvenliği uzmanının yaptırım yetkisinin olmaması;
3. İş güvenliği uzmanının mevcut yetkisini kullanamaması, etkinlik kuramaması şeklindedir.

Aslında bu oldukça vahim bir tablodur: Birçoğu inşaat şantiyelerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının hemen hemen tamamı, “İstedikleri tedbirlerin alınmasını sağlayamadıklarını; iş güvenliğinin etkinliğinin hemen hemen hiç olmadığını; Türkiye’de bu kültürün oluşacağını düşünmediklerini” ifade etmektedirler. Kısacası, ilgili mevzuat, bilirkişi ve yargı kararları, sahadaki uygulamalar, bu mesleği icra eden uzmanların mesleklerine ve yaptıkları işe inançlarını yok etmiştir.

5.1.2.2. İlgili Mevzuat

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurulması yönündeki hüküm, 6331 s. Kanununun 6'ncı maddesinde düzenlenmiştir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerine dair düzenleme de, Madde 8'de yapılmıştır:

Buna göre, iş güv. uzm.ları ile işyeri hekimlerinin görevlerini icra etmeleri nedeniyle haklarında kısıtlamaya gidilemez. Meslek profesyonelleri, mesleklerini yerine getirirken, bağımsızlık içinde etik kurallardan ayrılmadan çalışırlar.

İş Güv. Uzm.ları, kendi meslekleri ve çalışma alanları ile ilgili olarak işverene, rehberlik ve danışmanlık yapar. Bu maksatla, teknolojiyi, yeni uygulamaları, mevzuatta meydana gelen değişiklikleri takip eder. Uygulamadaki eksikliklerin neler olduğunu tespit eder.

Uzman tarafından bildirilen tespit ve önerilerin yerine getirip getirilmemesi işverenin sorumluluğundadır. Eğer bildirilen tespit ve öneriler ciddi ve acil önlem alınmasını gerektiriyorsa, buna rağmen işveren tarafından her hangi bir aksiyon alınmamışsa, bu durumda, iş güvenliği uzmanının Bakanlığa bildirimde bulunması zorunludur. Bu gibi durumlarda bildirimde bulunmadığı tespit edilen uzmanların, Bakanlıkça verilen yetkileri 3 – 6 ay süre ile askıya alınır.

Kanun metni bu kadar açıkken, risklerin tespit edilerek ortaya çıkarılmasından itibaren işveren kanuni olarak sorumlu iken, bilirkişi raporlarında ve yargı kararlarında iş güvenliği uzmanlarını sorumlu tutmak yersizdir.

Her ne kadar Kanunda, acil durdurmayı gerektiren işlerin ÇSGB.lığna bildirilmesi gerektiği gibi bir hüküm bulunsa da; şantiyelerde hangi durumların acil durumlar olacağı tamamen kişilerin inisiyatiflerine bırakılmıştır.

Örneğin, çalışanın fosforlu yekek giymemesi sebebiyle şantiyede ölümlü iş kazası meydana gelebilir. Şantiyelerde hiç bulunmamış bir bilirkişi ya da hakim/savcı fosforlu yekek giyilmemesini Bakanlığa bildirilmesi gereken acil bir durum olarak değerlendirebilir. Öte yandan yüksekte yapılan çalışmalarda, çalışanlara uygun iskele/platform sağlanmadığı gibi emniyet kemerinin de verilmemesi sebebi ile yaşanan ölümlü bir iş kazasında, yine şantiyelerde hiç bulunmamış bir bilirkişi ya da

hakim/savcı uygun iskele/platform verilmemesini Bakanlığa bildirilmesi gereken acil bir durum olarak değerlendirmeyebilir.

Öte yandan, yapılan bazı bildirimlerde; ÇSGB.lığı müfettişlerinin bir aydan uzun bir sürede teftişe geldikleri bilinmektedir. Bildirimler, sadece acil durdurmayı gerektiren haller için yapılabilmektedir. Eğer acil durdurmayı gerektiriyorsa da, geçecek bir aydan daha uzun bir süre zarfında zaten kaza gerçekleşecektir. Bu sebeple yasal düzenlemenin, “*ilgili kolluk kuvvetlerince ya da zabıtararca vb yetkililerce işin anında durdurulması*” şeklinde düzenlenmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bunun yanında, her ne kadar Kanun, bildirim yapan iş güvenliği uzmanına iş güvencesi teminatı verse de, bildirim yapan bazı uzmanların işine son verilmesine rastlanılabilmektedir. İşe iade davasının çok uzun sürmesi, bildirim yapan uzmanın mimlenmesi ve başka şantiyelerde iş bulamaması; hakkını ararken kendini ispatlayamama korkusu vb sebeplerle uzmanlar bildirimlerden kaçınmaktadırlar. Bunun önüne geçebilmenin en uygun yolu ise, uzman ve hekimlerin maaşlarının (çalışan sayısına bağlı olarak işverenlerden kesilecek belirli bir miktarın toplanacağı) ortak bir havuzdan ödenmesi ve ÇSGB’lığı bünyesinde yer almalarıdır.

Öte yandan, Kanun ve Yönetmelikte belirtilen yükümlülük ve görevlerini yerine getirmediği, dolayısıyla kazanın meydana gelmesinde kusuru/sorumluluğu tespit edilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine, kusuru Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre taksir kapsamına giriyorsa hapis cezası verileceği gibi, maddi manevi tazminat ödemek zorunda kalabileceklerdir. Öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumu da masraflarını kusur durumuna göre belirli oranda bu kişilerden tahsil edecektir. (*Adli ve idari ceza ve yaptırımlar konuları, işverenlerle ilgili bölümlerde daha detaylı izah edilmiştir. Tekrar olmaması bakımından burada özet şekilde belirtilmiştir.*)

Ayrıca, bir iş kazası sonucu, çalışan ölür ya da malul kalacak olursa, bu olayda uzmanın hatası tespit edildiği takdirde, bu durumda da yine yetki belgesi askıya alınmaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, uzman ya da hekimlerin bu tür yaptırımlara maruz kalabilmeleri için, tehlikeleri tespit ve öneri görevlerini layıkı ile yerine getirmemiş olmaları gerektiğini düşünüyoruz. Bunun tam aksi durumda, riskin ortaya çıkmasından itibaren, çözüm konusunda **güç/yetki/karar/icra makamı** olan işverenin sorumlu tutulması gerekmektedir. Çünkü, riskin uygun çözümlerle bertaraf edilmesi

konusunda işverenler isteksiz davranabileceği gibi; zaman zaman riskin çözümü için yapılması gerekenler iş güvenliği uzmanının bilgisinin üzerinde, daha uzmanlık gerektiren teknik bir konu olabilir. Bu tür durumlarda yine de iş güvenliği uzmanını sorumlu tutmak hakkaniyete uygun değildir.

5.1.3. Çalışanlar (Sigortalılar):

Bir iş kazası gerçekleşmesi halinde sorumluluğu bulunanlar konusunda, işveren ve iş güvenliği uzmanından sonra, bir diğer önemli unsur olarak, karşımıza “Çalışanlar” çıkmaktadır.

Çalışanların da bu konulardaki görüşlerini alabilmek maksadı ile, başka bir anket formu oluşturulmuştur. Bu anketlerin bir kısmı daha çok inşaat işçilerinin üye olduğu sosyal paylaşım sitelerinde yayınlanmıştır. Bu ankete 64 kişi katılmıştır. Bir diğer anket ise, yaklaşık 1500 kişinin çalıştığı bir inşaat şantiyesinde 100 işçiye uygulanmıştır. Uygulanan anket formları ile elde edilen sonuçların tamamı **EK-4**'dedir.

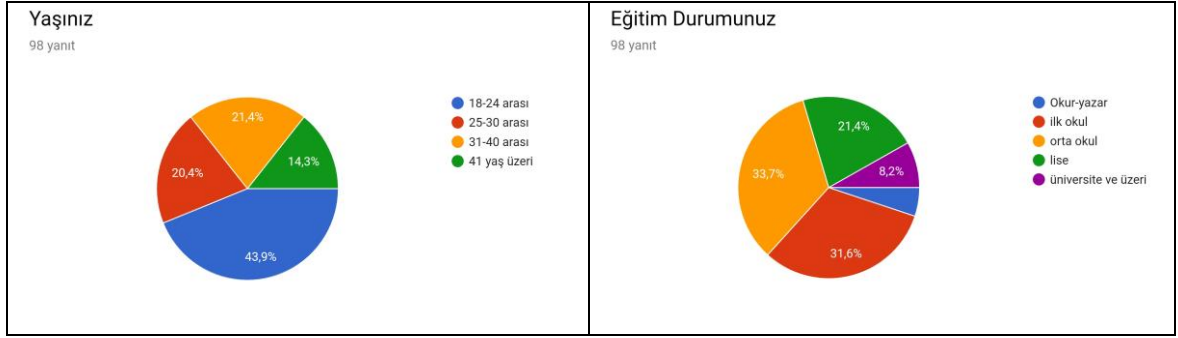
5.1.3.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi:

Şantiyede 100 kişinin katılımı ile hazırlanan ankete katılanların %43'ünün 18-24 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

30 yaş altındakilerin toplamı ise 100 kişide 63 kişidir. Bunların hemen hemen tamamı (%85,6'sı) şantiyede kaldığından, inşaat işçilerinin oldukça erken yaşlarda gurbetçi olarak ailesinden ayrı başka şehirlerde çalıştıklarını görebiliriz.

Ankete katılan 100 kişiden 64'ü ilköğretim ve ortaokul mezunu olduğunu beyan etmiştir. Bu da, şantiyelerdeki eğitim seviyesinin ne denli düşük olduğunu açık bir göstergesidir. Nitekim, sektörler içinde, inşaat sektörü çalışanlarının eğitim yönünden en düşük profile sahip kesim olduğu bilinen bir gerçektir.

Şekil 3 / (1,2) Çalışanlara Yönelik Anket Sonuçları



Yine ankete katılanların yaklaşık %60'ının evli olduğu görülmektedir. Her ne kadar eğitim seviyesinin düşük olduğu gözlemlense de, çocuk sayılarının düşük olması, artık insanların bu konuda ne kadar bilinçli olduklarını göstermektedir.

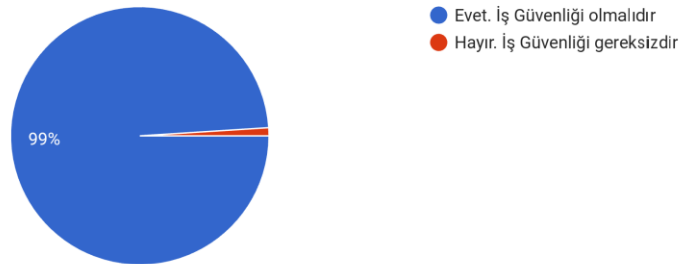
Ankete katılanların hemen hemen tamamı, iş güvenliğinin öncelikli amacının çalışanları korumak olduğu; iş güvenliğinin faydalı olduğu, sahada uygulanmakta olan yaptırımların amacına ulaştığı yönünde cevaplar vermiştir.

Bu noktada çalışanların görüşleri ile, iş güvenliği uzmanlarının görüşleri farklılık arz etmektedir. Çalışanlar iş güvenliğinin faydalı olduğunu düşünürken, bu işin profesyonelleri istedikleri önlemleri alamadıklarını, yeterli etkinliğin sağlanamadığını ifade etmektedirler. İşçiler mevcut şartlarda bile iş güvenliğinin faydalı olduğunu düşünüyorsa, iş güvenliği uzmanlarının öngördükleri tedbirlerin alındığı ortamlarda kendilerini gerçek anlamda değerli hissedecekler, çalıştıkları işyerlerine aidiyet duygusu ile bağlanacaklardır.

Şekil 3 / 3 Çalışanlara Yönelik Anket Sonuçları

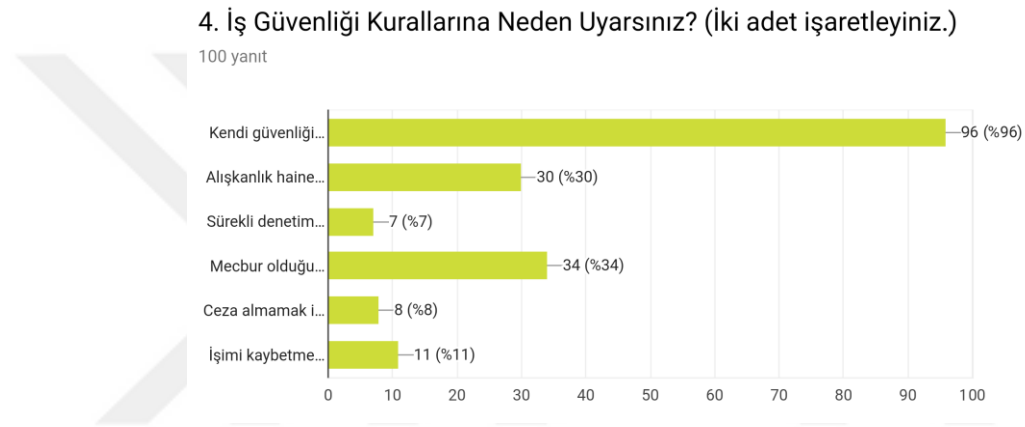
2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uygulamaların Gerçekten Faydalı Olduğunu Düşünüyor musunuz??

99 yanıt



Çalışanların hemen hemen tamamı, elinden geldiğince iş güvenliği kurallarına uyduğunu, sürekli denetimler olmasa bile yine de kurallara uyacağını söylerken; iş güvenliğine uyma gerekçesi olarak, kendi güvenlikleri olduğunu ifade etmişlerdir. İş güvenliğinin alışkanlık haline gelmesi ve bu konudaki mecburiyet, sırası ile gelen diğer cevaplardır. İş güvenliğine uyma gerekçesi olarak denetimlerin olması, ceza almamak için olması, işini kaybetme korkusu ise son sıralarda gelmektedir. Bu da şantiyelerde çalışanlara yönelik çok fazla ceza uygulanmadığını, iş güvenliğine aykırı hareketleri sebebi ile çalışanların işine son verilmediğini göstermektedir.

Şekil – 3/4 Çalışanlara Yönelik Anket Sonuçları

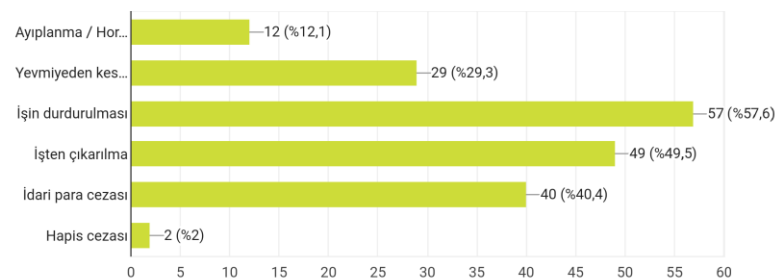


Çalışanlara, iş güvenliği yaptırımı sorulunca, idari para cezası diyenlerin sayısı bir hayli fazladır. Aslında, idari para cezasından kasıt, gerçek manada, belediyeler, SGK ya da ÇSGB'lığı tarafından işverene yönelik kesilen cezalardır. Çalışanların cevaplarının bu doğrultuda yoğunlaşması, onların idari para cezasından, idare (firma) tarafından kendilerine verilen ücretten kesme cezası anladıklarını göstermektedir. Bu sebeple, yevmiyeden kesinti için verilen cevapla birleştirdiğimizde, toplam 69 kişi şantiyelerde daha çok yevmiyeden kesinti cezası olduğunu ifade etmiştir.

Şekil – 3/5 Çalışanlara Yönelik Anket Sonuçları

6. İş Güvenliği Yaptırımı Deyince Ne Anlıyorsunuz? (İki adet işaretleyiniz.)

99 yanıt



Ücretten kesinti cezası ile ilgili mevzuat 4857 s. İş Kanununun 38'inci maddesinde düzenlenmiştir:

Buna göre, işverenin, işçinin hak edişinden kesintiye gidebilmesi için kesinti için göstereceği sebeplerin iş sözleşmesinde gösterilmiş olması gerekmektedir. Aksi halde kesinti yapılamaz.

..... İşçinin ücretlerinden bu şekilde yapılacak kesintilerin miktarı bir aylık süre zarfında, işçinin iki günlük yevmiyesini geçemez. İşçi hak edişinden kesilen bu paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetlerinde kullanılmak üzere, Çalışma Bakanlığının ilgili hesaplarına yatırılır.”

Mevzuat bu şekilde düzenlenmişken, gerek çalışanların, gerekse işverenlerin bu konuda bilgi sahibi olmamaları yüzünden, zaman zaman iş güvenliğine aykırı çalışmalar nedeniyle çalışanlara yönelik yüksek miktarlarda cezalar verildiği ve bu paraların ÇSGB'lığı hesabına yatırılmadığı görülebilmektedir.

Çalışanlara yönelik ücretten kesinti cezası genellikle; iş güvenliğine uygunsuzluk sebebi ile şantiyedeki ana işverenin alt işverenin hak edişinden kesinti yapması üzerine; alt işverenler de, çalışanların ücretinden kesinti yapmaktadır. İş güvenliği uzmanlarına yönelik yapılan ankette de, çalışanlara en çok uygulanan cezai yaptırımın ne olduğu sorusunda, yine yevmiyeden kesinti cevabı ilk sırayı almıştı.

Dolayısı ile, iş güvenliğine uygun çalışmamanın maliyeti çalışanlara çıkarılmaktadır.

Şantiyelerde çalışanların, iş güvenliği yaptırımları deyince akıllarına gelen ikinci yaptırım da işin durdurulmasıdır. 100 kişiden 57'si bu şekilde cevap vermiştir. Bu durum, özellikle uygun ekipman kullanılmadığı zamanlarda, sahada denetim yapan iş güvenliği uzmanlarınca, uygun ekipman sağlanıncaya kadar yapılan çalışmanın durdurulması şeklinde görülmektedir. Aslına bakılırsa, şantiyelerde çalışanların hemen hemen tamamı yevmiye usulü çalışmaktadırlar. Dolayısı ile, iş durdurulduğunda, işçiler de çalışmamakta; çalışmayınca yevmiye hak edememektedir. Bu durumda da, işverenin çalışanlara uygun ekipman sağlamamasının maliyeti yine çalışanlara çıkmaktadır.

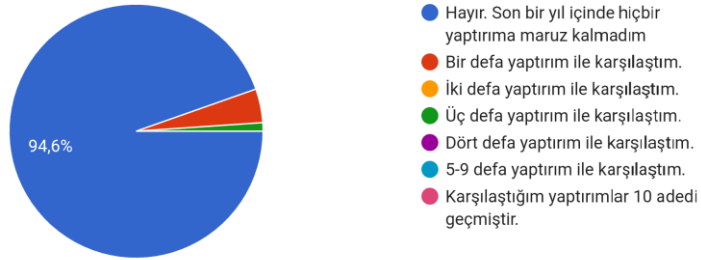
Çalışanların, iş güvenliği konusundaki yaptırımların seviyesi konusunda verdikleri cevaplar ise şu şekildedir: Ceza ve yaptırımların yeterli olduğunu düşünenler 57 kişi, artmalı diyenler 24 kişi, abartıldığını söyleyenler 8 kişidir.

Bu soruya verilen cevaplar da, aslında şantiyelerde çok fazla ceza uygulanmadığını göstermektedir. Nitekim, son bir yıl içinde her hangi bir yaptırımla karşılaşmadım şeklinde cevap verenlerin sayısı 88'dir.

Şekil – 3/6 Çalışanlara Yönelik Anket Sonuçları

10. Son bir yıl içinde iş güvenliği yaptırımı ile karşılaştınız mı? Karşılaştı iseniz kaç defa karşılaştınız?

93 yanıt



İnternet üzerinden 64 kişiye uygulanan ankette ise, iş güvenliğine yaklaşım konusunda hemen hemen benzer sonuçlar çıksa da; söz konusu ankete katılanların profili, şantiyelerde çalışan işçiler ile aynı değildir. İnternette ankete katılanların, yaklaşık %40'ı üniversite ve üzeri, %33'ü lise mezunu olduklarını beyan etmişlerdir. Yine ankete katılanların hemen hemen tamamı ailesi ile birlikte kalmaktadır. Bir diğer fark da, iş güvenliği konusundaki yaptırımların yeterli olup olmadığı ile ilgilidir. Ankete katılanların %57'si artırılması gerektiğini beyan etmiştir. Bu oran şantiyede uygulanan ankette %27 idi. Yine, yaptırım ve cezaların amacına ulaştığına dair soruya şantiyede kalanların %22'si amacına ulaşmadığını ifade etmişken, internet üzerinden ankete katılanların oranı %58'dir. Yukarıda da belirtildiği üzere, her ne kadar internet üzerinden düzenlenen anket, daha çok şantiye işçilerinin üye oldukları sosyal paylaşım ortamlarında yayınlanmış olsa da, anketten ortaya çıkan profil, ankete katılanların inşaat işçisi olmadığını göstermektedir. Bu sebeple de, bizim için bağlayıcı olan sonuç, şantiyede 100 kişiye fiziki olarak yapılan anketlerden elde edilen sonuçlardır. Onların sonuçlarına da yukarıda yer verilmiştir.

5.1.3.2. İlgili Mevzuat

Sigortalı çalışanın iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığı geçirmesi halinde bunların elbette bir şekilde tazmini olacaktır. Ancak bunların tazmin şekli, çalışan için bir hak doğurucu sebep iken, işveren veya diğer sorumlular için birer cezai müeyyide olmaktadır. Bu sebeple, çalışanlar için hak doğurucu olaylara, işverenlerin cezai müeyyidelerinin neler olduğu bölümde yer verilecektir. Şunu da unutmamak gerekmektedir; iş kazalarında zaman aşımı süresi 10 yıldır. Kazaya uğramış çalışanların her hangi bir hak kaybına uğramaması için, en geç 10 yıl içinde başvurusunu yapmış olması gerekmektedir.

Her hangi bir iş kazası ya da meslek hastalığında, ya da sonrasında çalışanların da kusurları olabilir. Bunlar da çalışanlar açısından cezai müeyyidelerdir.

Çalışanlar açısından, karşılaşılabilecekleri yaptırımlar 6331, 4857, 5510 s. Kanunların ilgili maddelerinde hüküm altına alınmıştır:

5.1.3.2.A. Çalışanlar Açısından 6331 s. Kanunda Yer Verilen Yükümlülük ve Yaptırımlar:

6331 s. Kanun Madde 19'da yer almaktadır. Özet olarak şu şekilde sıralanabilir:

- (1) Çalışanlar, aldıkları eğitim ve talimatlara uymak zorundadır.
- (2) Yaptıkları her türlü faaliyette, kendilerinin ve başkalarının güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler.
- (3) Her türlü ekipmanı kurallarına uygun kullanmak, koruyucularını çıkarmamak, koruyucuları faaliyet sırasında kullanmak.
- (4) Kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları yerinde ve zamanında sürekli kullanmak.
- (5) Bir tehlike öngördükleri anda, çalışan temsilcisine ve işverene haber vermek.
- (6) İş güvenliği ile ilgili konuların ve teftişte tespit edilen aksaklıkların giderilmesi amacıyla çalışan temsilcisi ve işveren ile işbirliği yapmak, kendisine verilen görevleri yerine getirmek.

Çalışanlar bu yükümlülüklerini yerine getirmedeği için bir iş kazası ya da meslek hastalığı geçirirse, bu konuda işverenin sorumlulukları saklı kalmak üzere, çalışan da kendi kusuru oranında uğrayacağı zararlara katlanmak zorunda kalacaktır.

5.1.3.2.B. Çalışanlar Açısından 4857 s. Kanunda Yer Verilen Yükümlülük ve Yaptırımlar

4857 s. İş Kanunu Madde 25 ile, hangi gerekçeler ile çalışanın iş sözleşmesinin bildirim süresi ve diğer yükümlülüklerine uyulmadan feshedilebileceği düzenlenmiştir. Bunlar çalışanlar açısından birer yaptırım niteliğinde olduğundan, tez konusuna dahil edilmesi gerektiğini düşündük. İş Kanununda, çalışanlar açısından yaptırım düzenleyen Madde 25'in dışında başka madde bulunmamaktadır.

İş Kanunu Madde 25'e göre, işveren, aşağıdaki hallerde ilgili yasal yükümlülüklerine uymadan iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilir:

- (1) Eğer, işçi yaşantısı ya da alkole düşkünlüğü sebebi ile hastalanacak ya engelli hale gelecek olursa ve bu sebeple, kanunda yazılı süreler kadar devamsızlık yaparsa;
- (2) İşyerine sarhoş ya da uyuşturucu almış olarak gelmesi, işyerinde bu maddeleri kullanması;
- (3) Yapmakla yükümlü olduğu görevlerine yerine getirmemesi halinde;
- (4) Bilerek ya da ihmalkarlığı sebebi ile iş güvenliğini tehlikeye atması halinde;

5.1.3.2.C. Çalışanlar Açısından 5510 s. Kanunda Yer Verilen Yükümlülük ve Yaptırımlar

5510 s. Kanununun 22'nci maddesi ile, çalışanlardan kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması sebebiyle ne gibi yaptırımlarla karşı karşıya kalacağı düzenlenmiştir. Buna göre genelde işçinin geçici veya sürekli iş göremezlik maaşından kusuru oranında kesinti yoluna gidilmektedir:

- (1) Doktor tarafından söylenen tedavi yöntemlerine uymayanlar;
- (2) Kasıt veya Ağır bir kusurunun olması sebebiyle iş kazasına uğrayanlar ya da meslek hastalığına yakalananlar;

- (3) Kurum tarafından öngörülen tedaviyi kabul etmeyenler;
- (4) Tedavi gördükten sonra, yeniden çalışabileceğine dair rapor almadan çalışmaya başlayanlar.

5.1.4. Üçüncü Kişiler Açısından Cezai Yaptırımlar:

İş kazası ya da meslek hastalığı halinde, işveren ve çalışanların dışındaki (iş güvenliği uzmanları da dahil olmak üzere) diğer bütün kişiler, 5510 s. Kanununun 21'inci maddesinde üçüncü kişiler olarak gösterilmiştir. Buna göre, üçüncü kişiler de, işverenler gibi kusurları oranında sorumlu olacaklardır.

İlgili diğer ceza kanunlarındaki yaptırımlar saklı kalmak kaydı ile, Üçüncü Kişi olarak belirtilenlerin, 5510 s. Kanun nezdinde İşverenlerden farkları ise, Sosyal Güvenlik Kurumunca rücu edilecek tutarın yarısını ödemekle yükümlü olmalarıdır.

Bu kapsamda, iş güvenliği uzmanları da 5510 s. Kanun karşısında üçüncü kişi niteliğindedir. Ancak, iş güvenliği uzmanlarının diğer kanunlar karşısındaki yükümlülükleri çok daha geniş olduğundan, yukarıda ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

5.2 İSG Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri:

Gerçek veya tüzel bir kişiye cezai bir yaptırım uygulanabilmesi için, önce o kişiye yükümlülükler vermeli, görevlendirmeler yapılmalıdır. Bu sebeple, cezai yaptırımları çok daha iyi anlayabilmek maksadı ile önce yükümlülüklerin ortaya konulması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, hiç kuşkusuz en büyük yükümlülük işverenlere ait olmaktadır.

İşverenin yükümlülükleri kapsamında birçok kanun ve yönetmelik vardır. Bunların tamamını buraya çıkarmamız mümkün değildir. Bu sebeple, ana Kanunlar olan 4857 ve 6331 sayılı Kanunlarda yer alan yükümlülüklere özet bir şekilde yer verilecektir.

Dikkat edilecek olursa 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin sorumlulukları öncelikle genel olarak belirlenmeye çalışılmış ve ardından belli başlı sorumluluklar özel olarak düzenlenmiştir. Peki, bu yükümlülükler sınırlı sayıda mıdır? Hızlı gelişen teknoloji nedeniyle, zaman zaman mevzuatın uygulamaya uzak kaldığı bir gerçektir, bundan dolayı kanun yerinde olarak; risklerin korunma ilkeleri altında işverenlere teknik gelişmeleri takip etme yükümlülüğü de getirmiştir. Her ne kadar, Kanun'da belirtilen yükümlülüklerin sınırlı sayıda olup olmadığına net bir cevap olmasa da, bu düzenleme ile Kanun'daki yükümlülüklerin sınırlı sayıda olmadığı ve genişletilebileceği yönünde bir izlenim bırakmaktadır.

Ayrıca 6331 s. Kanununun 26'ncı maddesinde yer alan idari para cezalarının yer aldığı ve **EK-5**'te sunulan tabloyu daha net anlayabilmek adına, yine bu yükümlülüklerin ortaya konulması gerekmektedir.

5.2.1. İSG Kapsamında İşverenin Genel Yükümlülükleri:

5.2.1.1. 4857 s. İş Kanunu Kapsamındaki Genel Yükümlülükler:

5.2.1.1.A Eşit Davranma İlkesi (Madde 5):

Çalışanlara, felsefi inanç, siyasal düşünce, din ve mezhep, ırk, dil, renk, engellilik, cinsiyet ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

Bu konuda haklı gerekçeler olmadıkça, kısmi süreli ve tam zamanlı çalışanlar arasında ayırım yapılamaz.

Haklı gerekçeler olmadıkça, gebelik sebebiyle farklı işlemler yapılamaz.

Çalışanlar arasındaki cinsiyet farkı nedeniyle farklı ücretler uygulayamaz, aynı işe aynı ücreti vermek zorundadır.

5.2.1.1.B İş Güvencesi ve İş Sözleşmesinin Feshi (Madde 17, 18, 19, 27):

Eğer işçinin altı ay veya daha fazla kıdemi varsa, işyerinde de otuz veya daha fazla çalışan varsa, bu durumda, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işveren, iş sözleşmesini feshedeceği zaman, asgari kanunda öngörülen sürelerden önce bildirimde bulunmak zorundadır ve feshi haklı bir gerekçeye dayandırmak zorundadır. Fesih bildirimini yazılı yapılmak zorundadır. Feshi bildiriminden önce, hakkındaki iddialar sebebi ile işçinin yazılı savunması alınmalıdır. Fesih süresi içerisinde işçiye her gün asgari iki saat iş arama izni verilmelidir.

5.2.1.1.C Ücret Ödeme Yükümlülüğü: (Madde 32, 33, 34)

Kural olarak, işçilerin her türlü istihkakları Türk Parası cinsinden ödenir. Ücretlerin ödeme periyodu, haftada veya ayda bir şekilde belirlenebilir.

İşverenin ödeme aczine düşmesi ile ilgili 33'üncü madde yürürlükten kalktığından, işçinin ücretinin ödenmemesi gibi bir durum kabul edilmemektedir.

Ödeme gününün 20 gün geçmesi halinde, işçi iş görme görevini yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durum grev olarak nitelendirilemez ve çalışılmayan günler için ücreti tam ödenir. Ayrıca, zamanında ödenmeyen ücret için, en yüksek mevduat oranına uygulanan faiz oranı uygulanır.

5.2.1.1.D. İzinler ve Tatiller (Madde 44, 46, 47, 53, 57):

Genel tatil günlerinde ya da ulusal bayramlarda işçilerin çalışabilmesi için, ya bununla ilgili olarak sözleşmede hüküm bulunmalıdır, ya da işçilerin onayı alınmalıdır. Bu günlerde işçi çalışmasa bile tam ücretini alır; eğer çalışacak olursa ilave bir günlük ücret daha ödenir.

İçilere, her hafta asgari bir gün hafta tatili olarak dinlenme verilir. Bu süre için de çalışanlara ücretleri tam ödenir.

Çalıştığı işyerinde asgari bir yılı dolduran çalışanlara ücretli yıllık izin verilir. Yıllık izindeki ücretler peşin olarak ya da avans olarak ödenir. Her ne olursa olsun, bu haktan vazgeçilemez.

5.2.1.1.E. Özel Politika Gerektiren İşçiler: (Madde 71 – 74):

Bazı durumlarda, 18 yaş altı çocuk ve genç işçiler, kadınlar, gebe ve emziren kadınlar, engelliler özel politika gerektirebilmektedir.

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

18 yaşından küçük erkeklerin ve yaşı ne olursa olsun kadınların su veya yer altında çalıştırılmaları yasaktır.

Yine 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçiler sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmazlar.

Gebe kadınlara, doğumdan önce ve sonra olmak üzere, sekizer hafta (toplam on altı hafta) izin verilir.

Bir yaşından küçük bebeği olan kadınlara çocuklarını emzirebilmeleri için her gün bir buçuk saat süt izni verilir. Emziren kadınlar, doğumdan itibaren bir yıl süre ile gece çalıştırılmazlar.

5.2.1.2. 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamındaki Genel Yükümlülükler:

5.2.1.2.A. İşverenin Genel Yükümlülükleri (Madde 4):

İşverenin en büyük ve en genel yükümlülüğü elbette ki, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaktır. İşveren, İSG kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmek maksadı ile işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir. Ancak bu, hiçbir durumda işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

İşveren, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlamak maksadı ile şunları yapar:

(1) 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.

(2) işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

(3) risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

(4) çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

(5) yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

5.2.1.2.B. İlkeler (Madde 5):

İşveren yükümlülüklerini yerine getirirken aşağıdaki ilkeleri göz önünde bulundurur:

(1) Risklerden kaçınmak.

(2) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri işyerine uygun yöntemlerden biri ile analiz etmek.

(3) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

(4) Yapılacak işin ve yapım yönteminin çalışanlara uygun hale getirilmesi için gerekli tedbirleri almak.

(5) Teknik gelişmeleri takip etmek, onlara uyum sağlamak.

(6) Bir işin yapılması sırasında, eğer daha az tehlikeli bir yapım yöntemi varsa onu tercih etmek.

(7) Her türlü faktörleri göz önünde bulundurarak, gerçekçi, kapsamlı ve uygulanabilir bir önleme politikası hazırlamak.

(8) Kişisel koruyucu donanımlardan daha ziyade, toplu koruma tedbirlerini daha ön planda tutmak ve öncelik vermek.

(9) Çalışanlara, anlayıp uygulayabilecekleri uygun nitelikte talimatlar vermek.

5.2.1.2.C. İSG Hizmetlerinin Yürütülmesi (Madde 6) :

İşyerindeki İSG hizmetlerinin yürütülebilmesi için, işveren aşağıdakileri sağlamakla yükümlüdür:

(1) çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.

(2) görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

(3) işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

(4) görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

(5) çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

5.2.2. İSG Kapsamında İşverenin Özel Yükümlülükleri:

İşverenler açısından, İSG kapsamında sayısız yükümlülük bulunmaktadır. Bunlar için birçok yönetmelik çıkarılmıştır. Bunların tamamını buraya almamız mümkün değildir. Bu sebeple, aşağıya sadece 6331 s. Kanunda özellikle belirtilen ve yaptırımlarla desteklenen yükümlülükler çıkarılmıştır.

5.2.2.1. Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Kapsamındaki Yükümlülükler¹²:

İşe giriş ve gerekli ise "Tehlikeli İşlerde Çalışabileceğine Dair Rapor" için gerekli muayeneler yapılmadan işçi çalıştırılmamalıdır.

İşçilerin yapılacak iş ve ortam risklerinden korunmak için eğitimleri sağlamalıdır.

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)'ler işçilere düzenli temin edilmeli ve kullanılmaları sağlanmalıdır.

İşyerinde ortam risklerinin değerlendirilerek, gerekli tedbirler alınmalıdır.

İşyeri ortamında gerekli hijyen koşulları sağlanmalıdır.

İşyeri ortamında temiz hava sirkülasyonu sağlanmalıdır.

İşlem sırasında ortaya çıkan zararlı atıklar uygun yollarla uzaklaştırılmalıdır

Periyodik muayeneler zamanında yaptırılmalıdır

İşyeri Hekimi, Sigorta Müfettişi, İSGÜM ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri görevlilerinin uyarı ve tavsiyeleri yerine getirilmelidir.

İstirahat ve işyeri değişikliği kararları derhal uygulanmalıdır.

5.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanı (İGU) Görevlendirme:

İş güvenliği uzmanlığı da, tıpkı işyerleri tehlike sınıfında olduğu gibi A, B ve C olmak üzere üç sınıftır ve uygun şartları taşıyanlara ve/veya bu maksatla yapılacak sınavda başarı olanlara ÇSGB.lığıınca verilir.

İGU.ları,

Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda 40 dk.

Tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda 20 dk.

Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda 10 dk. görev yaparlar.

Ayrıca, Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 250 çalışan için en az bir A sınıfı,

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 500 çalışan için en az bir B sınıfı,

¹² İMHH internet sitesinden alınmıştır.

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 1000 çalışan için en az bir C Sınıfı iş güvenliği uzmanları tam zamanlı olarak görevlendirilirler.

5.2.2.3. İşyeri Hekimi Görevlendirme:

İşyeri hekimliği belgesi, tıp fakültesi mezunlarından, işyeri hekimliği kursuna katılarak yapılan sınavdan başarılı olanlara ÇSGB.lığınca verilir. İşyeri hekimleri için, iş güvenliği uzmanlarında olduğu gibi bir tehlike sınıflandırması yapılmamıştır. İlgili mevzuatta öngörülen sürede, her türlü tehlike sınıfı işyerlerinde görev yapabilirler.

İşyeri hekimleri,

Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda 15 dk.

Tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda 10 dk.

Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda 5 dk. görev yaparlar.

Ayrıca, Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 750 çalışan;

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 1000 çalışan;

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 2000 çalışan için en az bir işyeri hekimi tam zamanlı olarak görevlendirilirler.

5.2.2.4. Diğer Sağlık Personeli Görevlendirme:

Hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişilerden, diğer sağlık personeli için açılacak kurslara katılarak, ÇSGB.lığınca yapılacak sınavlarda başarılı olanlara belge verilir.

Diğer sağlık personeli, işyeri hekimi ile birlikte ve ona yardımcı olmak maksadı ile çalışır. Sadece çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde görevlendirilmeleri zorunludur. Çalışma süreleri şu şekildedir:

10-49 çalışanı olan çok tehlikeli sınıf işyerlerinde, çalışan başına ayda 10 dk.

50-249 çalışanı olan çok tehlikeli sınıf işyerlerinde, çalışan başına ayda 15 dk.

250 ve üzeri çalışanı olan çok tehlikeli sınıf işyerlerinde, çalışan başına ayda 20 dk.

İşyerinde, tam zamanlı işyeri hekimi görevlendirildiği takdirde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

5.2.2.5. İSG Konusunda Görevli Personeli Olumsuz Yönde Etkilememe:

İşyerinde, iş sağ. ve güv.liği hizmetlerini yürütmekle görevlendirilenler;

Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.

Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.

Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile bu yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenlerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür.

5.2.2.6. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) Kurma Yükümlülüğü:

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlendirilmesi gerektiği durumlarda, işveren, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere, gerekli donanım ve personele sahip bir İSGB kurmak zorundadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren tarafından işyerlerinde kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde aşağıdaki şartlar sağlanır:

A. İsgb, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışan personel sayısına uygun büyüklükte bir yerde kurulur. Bu birimin asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta kurulması esastır.

B. Bu birimlerde asgari ilgili yönetmelikte belirtilen standartlarda bir iş güvenliği uzmanı odası, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası, bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur. Tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir.

C. İşgb'ler ilgili yönetmelikte belirtilen uygun araç ve gereçler ile donatılır ve işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur.

Ç. İşgb'nin bölümleri aynı alanda bulunur ve bu alan çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir.

5.2.2.7. Risk Değerlendirmesi Yapmak veya Yaptırmak:

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi, İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır. İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

Risk değerlendirme ekibinde, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar bulunur.

Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.

Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a. Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b. Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.

c. İşyerinin tertip ve düzeni.

ç. Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir.

5.2.2.8. Ortam Ölçümü:

İşyerinin tabi olduğu iş kolu ve işyerindeki faaliyetlere göre, çalışanlar birçok fiziksel, kimyasal, biyolojik etkenlere maruz kalabilirler.

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

İşyerinde yapılacak kontrol ve ölçümlerin başlıcaları şunlardır: Gürültü, Tüm vücut ve el kol titreşimi, Toz, Aydınlatma, Termal Konfor, Havalandırma, Gaz, Ağır metal, Buhar ve gaz halindeki organik ve inorganik maddeler vb.

Ortam ölçümlerinden elde edilen bilgiler, risk analizi aşamasında değerlendirilerek, çalışanların maruziyetlerinin kabul edilebilir seviyelere çekilmesi sağlanır.

Örneğin, işyeri ortamındaki gürültü seviyesi 85 dB.e ulaştığında kulak koruyucular kullanılmalı, ve işçinin maruz kaldığı gürültü seviyesi hiçbir surette 87 dB.i geçmemelidir. Asbest tozları için ise, havada bulunabilecek maksimum değer 0,1 lif/cm³'tür. Normal bir ortamda, havadaki toz miktarı en fazla 5 mg/m³ olmalıdır. Ağır metallere olan kurşunun mesleki maruziyet değeri 0,15 mg/m³, cıvaninkisi 0,075 mg/m³'tür. Titreşim ile ilgili olarak da, 8 saatlik bir çalışma diliminde işçinin maruz kalacağı ortalama titreşim seviyesi el-kol için 5 m/sn², tüm vücut için 2,5 m/sn².dir. İşyeri özelliğine göre yapılabilecek bu tür ölçümlerde binlerce maruziyet için binlerce değerler tespit edilmiştir.

5.2.2.9. Acil Durum Planlarının Hazırlanması:

Acil Durum ve Afet Yönetimi disiplini içerisinde sıkça kullanılan ve meydana gelen olayları, sonuç ve boyutlarına veya ölçülerine göre birbirinden ayırmaya yarayan üç farklı kavram bulunmaktadır: Olay, Acil Durum ve Afet.

Bu kavramlardan olay, yerel ve çok sınırlı etkiye sahip olan hadiselerdir. Bunlar yerleşim birimlerinin, kurum ve kuruluşların iş yapma kapasitesini etkilemediği gibi, genellikle ona ilk müdahale edenler tarafından da kontrol altına alınabilmektedir.

Acil durum ise insan, mal ve çevreyi korumak için acil müdahaleyi gerektiren ve yerel imkanlar ile baş edilebilen olayların sonuçları olarak ifade edilmektedir. Bir diğer ifade ile acil durumlar, toplumun belirli kesimlerinin normal hayat ve faaliyetlerini kesintiye uğratan olayların sonuçlarıdır.

Afet kavramı ise, bu iki kavrama nazaran daha net ve evrensel bir tanıma sahiptir: İnsanlar için fiziksel, sosyal ve ekonomik kayıplar doğuran, normal yaşamı ve insan faaliyetlerini durdurarak veya kesintiye uğratarak toplulukları etkileyen, etkilenen topluluğun yerel imkan ve kaynaklarını kullanarak baş edemeyeceği doğal, teknolojik ve insan kaynaklı olayların doğurduğu sonuçlar afet olarak nitelendirilmektedir.

İşveren gerek basit bir olayda ve gerekse afet derecesine varan olaylarda, kimlerin ne yapması gerektiği konusunda önceden planlar hazırlamak, bu planlarda tahliye sistemini mutlaka belirtmek zorundadır.

Acil durum planında, İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olayların, önceden tespit edilmesi, bu durumlarda yapılacak iş ve işlemler dahil bilgiler ve uygulamaya yönelik eylemler yer alır.

Acil durumlar belirlenirken, İşyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları, Yangın, Tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali, İlk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar, Doğal afetlerin meydana gelme ihtimali, Sabotaj ihtimali göz önünde bulundurulur.

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

Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olmak için işyerlerinde yılda en az bir defa olmak üzere tatbikat yapılır, denetlenir ve gözden geçirilerek gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler yapılır.

Acil durum planları çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde sırası ile 2, 4, 6 yılda bir yenilenir.

İşveren, aşağıda belirtilen miktarlar kadar çalışanlarını destek elemanı olarak görevlendirir ve bunların gerekli eğitimleri almalarını temin eder:

Tablo 2: Acil Durumlar İçin Görevlendirilmesi Gereken Destek Elemanları

	<u>Çok Tehlikeli Sınıf İşyerleri</u>	<u>Tehlikeli Sınıf İşyerleri</u>	<u>Az Tehlikeli Sınıf İşyerleri</u>
Arama, Kurtarma ve Tahliye	30 çalışana kadar bir destek elemanı	40 çalışana kadar bir destek elemanı	50 çalışana kadar bir destek elemanı
Yangınla Mücadele	30 çalışana kadar bir destek elemanı	40 çalışana kadar bir destek elemanı	50 çalışana kadar bir destek elemanı
İlk Yardım	10 çalışana kadar bir destek elemanı	15 çalışana kadar bir destek elemanı	20 çalışana kadar bir destek elemanı

5.2.2.10. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü:

İşveren, bütün iş kazalarının, ramak kala olayların ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

Bu tür olaylar gerçekleştiikten sonra, risk değerlendirmesi gözden geçirilerek gerekirse yenilenir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanlar, yeniden işe başlamadan önce eğitime alınırlar. Bu eğitimde, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili konular yer alır.

İşyeri hekimi tarafından çalışana meslek hastalığı teşhisi konulduğunda ise, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk ederler.

İş kazaları veya meslek hastalıklarının ortaya çıkması halinde, aşağıda belirtilen sürelerde SGK.na bildirimde bulunulur.

Tablo 3 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Süreleri

	<u>İş Kazası</u>	<u>Meslek Hastalığı</u>
İşveren	Üç iş günü içinde SGK.ya bildirir.	Hasta çalışanları işyeri hekimine veya sağ.hiz.sun.a sevk eder.
İşyeri Hekimi ve/veya sağlık hizmet sunucusu	Kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç on gün içinde SGK.ya bildirirler.	Meslek hastalığı olabileceğini tahmin ettikleri vakaları yet. sağ. hiz. sunucusuna sevk ederler ve öğrendiği günden itibaren üç iş günü içinde SGK.ya bildirir.
<u>Yetkili Sağ. Hiz. Sunucusu</u>		Meslek hastalığı tanısı konulan vakaları on gün içinde SGK.ya bildirirler.

5.2.2.11. Çalışanların Muayeneleri ve Sağlık Gözetimi:

İşveren, çalışanların aşağıda belirtilen hallerde, işyeri hekimince sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

- İşe ilk girişlerinde;
- İş değişikliğinde;
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde;
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre, çok tehlikeli sınıf işyerlerinde yılda; tehlikeli sınıf işyerlerinde üç yılda, az tehlikeli sınıf işyerlerinde beş yılda bir defa.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

5.2.2.12. Çalışanlara Bilgi Verilmesi Yükümlülüğü:

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi

işyerine gelen çalışanları ve onların işverenlerini, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir. Destek elemanları ile çalışan temsilcileri her zaman aşağıdaki bilgilere erişebilir:

a. İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b. Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c. İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

ç. Ciddi ve yakın tehlikelerin neler olduğu bunlardan doğan riskler, risklere karşı alınan tedbirler.

d. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgiler.

5.2.2.13. Çalışanların Eğitimi İle İlgili Yükümlülükler:

İşveren bütün çalışanlarının İSG eğitimi almalarını sağlar.

Çalışan temsilcileri ve destek elemanları görevlendirilecekleri konular hakkında özel olarak eğitilirler.

İşyeri tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa ve ilgili mevzuatı gereğince mesleki eğitim zorunlu ise, çalışanlar bu eğitimi almadıkça işe başlayamazlar.

İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalananlara yeniden işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili eğitim verilir.

Her hangi bir sebeple altı aydan fazla süre ile işyerinden uzakta kalanlara İSG yenileme eğitimi verilir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde, başka işyerlerinden çalışmak üzere geçici görev ile gelen çalışanlara, yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim verilerek bu eğitim belgelendirilir.

Eğer bir alt işveren ile geçici iş ilişkisi kurulmuşsa da, bu işveren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı gerekli eğitimlerin verilmesini sağlar.

En başta sayılan ve bütün çalışanlara verilecek olan İSG eğitimi, işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir.

Ayrıca, çok tehlikeli sınıf işyerlerinde en çok bir yılda, tehlikeli sınıf işyerlerinde en çok iki yılda, az tehlikeli sınıfı işyerlerinde en çok üç yılda bir İSG eğitimleri tekrarlanır.

Bütün çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinde şu konular üzerinde durulur:

a. Genel konular: Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, İşyeri temizliği ve düzeni, İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar.

b. Sağlık konuları: Meslek hastalıklarının sebepleri, Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, İlk yardım.

c. Teknik konular: Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, Elle kaldırma ve taşıma, Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, Ekranlı araçlarla çalışma, Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, Güvenlik ve sağlık işaretleri, Kişisel koruyucu donanım kullanımı, İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, Tahliye ve kurtarma.

5.2.2.14. İSG Konusunda Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Konusunda Yükümlülükler:

İşveren, aşağıda belirtilen konularda, çalışanlardan, çalışan temsilcilerinden, destek elemanlarından, işyeri sendika temsilcilerinden görüş alır; onların İSG konusundaki çalışmalarına katılmalarını sağlar ve bu maksatla onlara imkanlar sunar:

a. İSG ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b. Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

c. İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

ç. Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

d. Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

e. Çalışanların bilgilendirilmesi.

f. Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

5.2.2.15. Çalışanlar Arasından Temsilci Görevlendirme Yükümlülüğü:

Çalışanlar ile işveren arasındaki iletişimin sağlanabilmesi için bir köprü oluşturulması; işyerindeki mevcut tehlike kaynaklarının tespiti, bunların yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunması ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi maksadı ile çalışanlar içerisinde temsilciler seçilerek görevlendirilir ve görevleri konusunda özel eğitilirler. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

a. İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b. Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.

c. Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.

ç. Beşyüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.

d. Bin bir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e. İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

5.2.2.16. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu Oluşturma Yükümlülüğü:

İşyerinde elli ve daha fazla çalışan varsa ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlüdür. İşyerinde alt işverenlerin faaliyet göstermesi halinde, asıl işveren - alt işverenlerin çalışan sayılarına göre, hangilerinin kurul oluşturacağı ilgili mevzuatta belirtilmiştir.

İSG Kurulu Şu Kişilerden Oluşur: İşveren veya işveren vekili, İş güvenliği uzmanı, İşyeri hekimi, İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

İSG Kurul Üyelerine Şu Konularda Eğitim Verilir: Kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi.

Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Ayrıca tehlikeli bir durum karşısında, işçiler çalışmaktan kaçındıkları hallerde de Kurul derhal olağanüstü toplanır. Kurul toplantıları ile imza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır.

İSG Kurulun Görev ve Yetkileri Şunlardır:

a. İşveren tarafından onaylanmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği iç yönergesi hazırlamak, yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip

alınması gereken tedbirleri belirlemek ve müteakip kurul toplantılarında gündeme 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 tehlikeli bir durum veya olay meydana geldiğinde, iş kazası ya da meslek hastalığı yaşandığında gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İSG konusunda eğitim ve öğretimini planlamak, programları hazırlamak, 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) İSG Yıllık Raporu hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları belirlemek,

ğ) Tehlikeli bir durum karşısında işçilerin çalışmaktan kaçındığı hallerde 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.

5.2.2.17. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Diğer İşverenlerle Koordinasyonu Yükümlülüğü:

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması

çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

5.2.2.18. Bakanlık Müfettişlerince Yapılacak Teftişlerde İşbirliği Yükümlülüğü:

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. İşveren, bu maksatla Bakanlık Müfettişlerine her türlü kolaylık göstermek, onlarla işbirliği yapmakla yükümlüdür.

5.2.2.19. Bakanlık Müfettişlerince İşin Durdurulması Halinde, Çalışanların Ücretlerinin Ödenmesi Yükümlülüğü:

Bakanlık iş müfettişi tarafından, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulması için üç Bakanlık Müfettişi tarafından karar alınır. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması iş durdurma sebebidir.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

5.2.2.20. Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğü:

Toksik, Oksitleyici, Aşındırıcı, Patlayıcı, Alevlenir, Çevre için tehlikeli vb. kimyasal maddeleri yüklü miktarlarda bulunduran veya bulundurması muhtemel işyerlerinde, endüstriyel bir kimyasal prosesin kontrol kaybı sebebi ile oluşması muhtemel büyük kazaların önlenmesi, olası bir kazanın insanlara ve çevreye zararının en aza indirilmesi, etkili ve yüksek seviyede bir korumayı sürekli kılmak amacı ile büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporları hazırlanmalıdır. Bu konuda yayınlanan Yönetmeliğin ekinde bulunan maddeleri alt seviyede bulunduran işyerleri büyük kaza önleme politika belgesi; üst seviyede bulunduran işyerleri de güvenlik raporu hazırlarlar.

Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

5.2.2.21. Çalışanlara Uygun Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Temin Yükümlülüğü:

İşverenler, çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmekle, çalışanların bunları kullanmalarını sağlamak ve takip etmekle yükümlüdür.

Bir işyerinde bir tehlikeden kaynaklı bir risk var ise, bu riski ortadan kaldırmak için, öncelikle tehlike kaynağının ortadan kaldırılmasına ya da tehlikeli madde/çalışma yöntemi yerine tehlikesiz ya da daha az tehlikeli olanların kullanılmasına çalışılır. Daha sonra, mühendislik önlemleri ve toplu koruma yöntemleri ile bu riskler bertaraf edilmeye çalışılır. Eğer risk hala devam ediyorsa ve kabul edilebilir seviyede değilse, bu durumda kişisel koruyuculara müracaat edilir.

Çalışanların, bu maksatla kullandıkları donanımlara Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) denilmektedir.

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD);

Bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik tehlikesine karşı korunmak için kişilerce giyilmek veya taşınmak amacıyla tasarlanmış herhangi bir cihaz, alet veya malzeme;

Kişiyi aynı anda bir veya daha fazla muhtemel risklere karşı korumak amacıyla imalatçı tarafından bir bütün haline getirilmiş birçok cihaz, alet veya malzemenin oluşturduğu bir donanımdır;

Belirli bir faaliyetin yapılması için korunma amacı olmaksızın, taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme olabilir.

KKD'ler, her bir iş kolu için farklı türlerde olabilir. Örneğin, inşaatta çalışan bir işçi için baret, kaynak atölyesi çalışanı için kaynak gözlüğü, kömür madeninde çalışan için solunum koruyucu maske, ofiste bilgisayar başında çalışan için el bileği desteği birer KKD'dir.

KKD'ler temel sağlık ve güvenlik gereklerini taşımalı; basit koruyucular dışındaki KKD'lerin CE belgesinin olması gerekmektedir.

CE işareti, Avrupa Birliği'nin (AB), teknik mevzuat uyumu çerçevesinde malların serbest dolaşımının tam anlamıyla sağlanması amacıyla ürünlerin teknik yapılarına ilişkin mevzuatı daha basit ve genel hale getirmek için gerekli bütün uygunluk değerlendirme faaliyetlerinden geçtiğini sağlık, güvenlik ve tüketicinin ve çevrenin korunması gerekliliklerine uygunluğunu gösteren ve Conformité Européenne kelimelerinin baş harflerinden oluşan bir Birlik işaretidir.

Üreticinin garanti beyanı olan ve bir anlamda da ürünün pasaportu olarak da ifade edilen CE işareti, bir kalite belgesi değildir. CE işareti, üzerinde bulunduğu ürünün, insan, hayvan, bitki sağlığı ve güvenliği ile çevreye zarar vermeyeceğini garanti altına almakta olup ve Avrupa Ekonomik Alanı genelinde tek bir işaretin kullanılmasını sağlamaktadır.

5.2.2.22. Yer Altı Maden Ocaklarında Çalışanların Buldukları Yeri Gösteren Sistem Kurma Yükümlülüğü:

İşveren, yer altı maden ocaklarında çalışanlara dair kayıtların düzenli tutulmasını sağlar. Ocağa giriş ve çıkışlar ile çalışanların bulunduğu yerler belirtilerek kayıt altına alınır. Ayrıca, yeraltı maden ocaklarında, yeraltında çalışacakların giriş-çıkışlarının ve buldukları yerlerin her an doğru bir şekilde yerüstünde takip edilebileceği bir sistem kurulur. Bu sistemde kullanılan ekipmanlar, kablolar ve tamamlayıcı unsurların

yeraltında yaşanan göçük, su baskını, patlama, yangın gibi acil hollere karşı korumalı olması ve bu hollerde de çalışabilir durumda olması sağlanır. Sistem tarafından tutulan kayıtlar en az bir yıl süreyle saklanır.

5.2.2.23. İSG Kapsamında Çıkarılacak Yönetmelikleri Uygulama Yükümlülüğü:

Her ne kadar, Kanunun ilgili maddelerinde işverenin İSG Kapsamında yükümlülükleri ve bu yükümlülükler uyulmadığında uygulanacak idari para cezaları tek tek sayılmışsa da; yukarıda Giriş kısmında da belirtildiği üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği, hukuk, tıp, fizik, kimya, biyoloji, matematik, istatistik, iktisat, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi disiplinlerden yararlanan multidisipliner bir kavramdır. Ve bu kadar geniş bir konuyu tek bir kanuna sığdırmak mümkün değildir. Bu sebeple de, bir kısmının listesi **EK-1**'de yer alan birçok Yönetmelik ve Tebliğler yayınlanmıştır.

Kanun, işte bu noktada, işverenin yükümlülükleri açısından her hangi bir açıklık bırakmamak kaydı ile, genel bir ifade kullanarak, işverenlerin, İSG kapsamında çıkarılacak Yönetmelik hükümleri ile yükümlü olduğunu ortaya koymuş; Yönetmeliklerde yer alan hükümlere uyulmadığı takdirde, işverenlerin her bir hüküm için aylık bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacağını ifade etmiştir.

5.3. İSG Kapsamında İşverenlere Uygulanacak Adli ve İdari Yaptırımlar

5.3.1. İşveren Vekili

Buraya kadar olan bölümlerde, hemen hemen her konuda sorumluluğun işverenlerde olduğunu belirtmiştik. Ancak, zaman zaman işverenler, bazı konularda yetkilerini ikinci kişilere devredebilmektedir. Bu kişilere işveren vekili denmektedir.

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde yer alan kimselerdir. İşveren tarafından verilen bir yetkiye dayanarak hareket etmektedirler bu nedenle İşveren vekili olabilmek için işveren tarafından temsil yetkisinin verilmesi gerekmektedir. Örneğin şirketlerdeki müdürler, işveren tarafından temsil yetkisini almışsa, işveren vekilidir diyebiliriz.

6331 s. Kanunda, tanımlamaların yapıldığı Madde 3'te, İşveren Vekilleri hakkında şu hüküm bulunmaktadır: İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır. Kanun kapsamında işveren vekillerinin de işveren sayılacağı şeklindeki düzenleme, kanun koyucunun işveren tanımını genişletmek arzusunda olduğuna işaret etmektedir.

Söz konusu tanımlama, ilk başta olumlu bir adım gibi gözükse de; pratikte daha güçlü konumda olan işverenin 6331 Sayılı Kanun kapsamındaki sorumluluklarını önemli ölçüde işveren vekillerine yüklemek ve dolayısıyla kanun kapsamındaki sorumluluklarını hafifletmek hatta yeri geldiğinde sorumluluktan kaçmak bakımından bir çıkış kapısı olarak da değerlendirilebilir.

5.3.2. Adli Yaptırımlar:

4857, 5510, 6331 s. Kanunlarda, idari yaptırımlar düzenlenmiş, fakat bunun dışında hukuki ve cezai yaptırımlar yönünden bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu nedenle, bu hususlarda genel olarak Borçlar Hukuku ve Ceza Hukuku ile diğer yasal mevzuat çerçevesinde mesele ele alınmalıdır.¹³

¹³ Şener, Ahmet Melik, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Sorumluluğu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, Cilt 11, Sayı 42

5.3.2.1. İş Mahkemelerinde Açılacak Davalar ve Yaptırımları:

Kazazedenin kendisi veya ölmüşse hak sahipleri tarafından kusuru olanlar aleyhine İş Mahkemesinde maddi ve manevi tazminat davası açılır. Maddi tazminat davaları ya iş göremezlik tazminatı veya destekten yoksun kalma tazminatı adı altında açılır.

SGK sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ve ileride yapacağı yardımların peşin sermaye değerini, kusuru nispetinde sorumlulardan tazmin etmek için iş mahkemesinde rücu tazminat davası açar.

Yetkili mahkemenin tespitinde, davayı açan hak sahiplerine iki tercih hakkı tanınmıştır.

1- İşçinin ikametgahının bulunduğu yer İş Mahkemesi

2- İşyerinin bulunduğu yer İş Mahkemesi

Hizmet akdinde bu iki tercihten hangisi belirtilmişse; belirtilen yer İş Mahkemesi, yetkili mahkemedir.

Şimdi bu konuları biraz daha detaylı inceleyelim:

5.3.2.1.A. Maddi- Manevi Tazminat Davaları:

İş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan kişinin sigortalı olması halinde, 5510 s. Kanun gereğince kendisine gerekli sağlık yardımları yapılmakta; geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri veya kaza/hastalık nedeniyle sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır. Fakat bu yardım ve ödenekler, çoğu kez hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamamaktadır. Bu nedenle zararın sigorta tarafından karşılanmayan kısmının tazmini için işverene karşı dava açılması mümkündür. Yargıtay kararlarının, “SSK tarafından karşılanmayan zararın işveren tarafından giderilmesi” yönünde olduğu görülmektedir.

Meslek hastalığı ya da iş kazası sebebi ile ölüm, yaralanma veya sakatlık halinde, işvereni aleyhine, işçi ve/veya ailesi tarafından iş mahkemelerinde maddi ve manevi tazminat davası açabilir. İş kazası için işverenin kabahatli olduğuna dair bilirkişi raporu, meslek hastalığı için de meslek hastalığı hastanesinden alınmış meslek hastalığı raporu,

bu davanın dayanağıdır. Rapordan sonra işçinin meslekte kazanma kaybı oranı yüzde üzerinden yine ilgili hastane tarafından belirlenir.

Yargılama sürecinde işçinin çalıştığı işyerine hâkim ve bilirkişi tarafından keşfe gidilir. Keşif yapılmasındaki amaç işverenin iş sağlığı ve işçi güvenliği açısından kanunlara uyup uymadığının, gerekli tedbirleri alıp almadığının saptanmasıdır. Bunun sonucunda bilirkişi işverenin kusurlu olup olmadığını ve kusur oranını belirler.

Yukarıda daha önce belirttiğimiz, meslekte kazanma kaybı oranına göre (yani iş göremezlik oranı) ve işverenin de kusuruna göre bilirkişi tarafından bir hesap yapılır. Ayrıca bu iş kazası ya da meslek hastalığı sebebi ile işçinin belgelendirilmiş maddi kayıpları da eklenir. Ve işçinin alacağı maddi tazminat miktarı belirlenir. Ayrıca davalı işyeri, işçisini sigortalı olarak çalıştırmışsa Sosyal Güvenlik Kurumu işçiye maluliyet maaşı bağlar. İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde çalışan ölmüşse, ailesi destekten yoksun kalma davası açabilir.

Maddi tazminatlar, 6098 s. Türk Borçlar Kanununun (TBK) 53-55'inci maddelerine dayanılarak açılmaktadır.

Manevi zarar kavramı, kişinin şahıs varlığını oluşturan değerlerinde isteği dışında meydana gelen eksilmedir.¹⁴ İşçinin bu hastalık veya iş kazası nedeniyle çektiği ızdırıp ve acı olarak da tanımlanabilir.

Manevi zararın giderilmesine yönelik olan manevi tazminat konusu 6098 s. Türk Borçlar Kanununun (TBK) 56 ve 68'inci maddelerinde düzenlenmektedir. TBK Madde 56 ile bedensel bütünlüğünün ihlali halinde ödenecek manevi tazminatı konu edinirken; Madde 58'de beden bütünlüğü bozulmamış olsa bile, sırf kişilik hakkının ihlali sebebi ile de manevi tazminat ödenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Manevi tazminat miktarını hâkim kendi vicdani kanaatine göre belirler. Burada hâkimin dikkat edeceği kıstas, manevi tazminat talep eden işçinin haksız zenginleşme sağlamamasıdır. İşçi mahkemede davasını ispat için her türlü delili kullanabilir. Tanık da bunlardan biridir.

¹⁴ Başmanav, Yasemin, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, Cilt 10, Sayı 40

5.3.2.1.B. Hizmet Tespiti Davası:

İşçi iş kazası geçirdiği ya da meslek hastalığına yakalandığı işyerinde sigortasız - kayıt dışı çalıştırılmışsa başvurabileceği bir diğer hukuk mekanizması yine iş mahkemelerinde açacağı hizmet tespiti davasıdır. Burada davalı olarak hem işveren hem de Sosyal Güvenlik Kurumu gösterilir. Davanın amacı işçinin davalı işyerinde çalıştığının ancak sigortasının yaptırılmadığının ispatıdır. Davanın açıldığı tarihten geriye doğru beş yıllık dönem hüküm altına alınabilir. Dava sonunda davacının o dönemde sigortalı olmasına karar verilir. Ve çalışana ait katkı payı da dahil olmak üzere toplam primler işvence ödenir. Davada en önemli ispat vasıtası tanık beyanlarıdır. Davacıyla aynı dönemde çalışmış bordrolu (yani sigortalı) tanıklar dinlenir. Şayet işyerinde bu özelliklere sahip tanık bulunamazsa komşu işyerlerinde davacıyla aynı dönemde çalışmış tanık beyanlarına da itibar edilebilir.

5.3.2.1.C. İdareye Karşı Tam Yargı Davası:

İşçi ve/veya ailesi, ÇSGB nezdinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna ve yerel yönetime karşı idare mahkemesinde tam yargı davası açabilir.

Burada davanın esası devletin işveren üzerinde denetim ve gözetim yükümlülüğünü yerine getirmemesidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığının denetimi devletin kamu hizmetinin bir parçasıdır. Devlet (ÇSGB ve iş yerinin bağlı bulunduğu belediye) iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygunluk açısından işvereni denetlemezse hizmet kusuru gerçekleşir. Buna bağlı olarak devlet işçinin meslek hastalığına yakalanmasında veya iş kazasına maruziyetinde tazminat ödeme yükümlülüğü altına girer.

Bu tür davaların sonunda ise, işveren, idarenin işveren aleyhine açacağı rücu davası ile karşı karşıya kalmaktadır.

5.3.2.2. Ceza Mahkemelerinde Açılacak Davalar ve Yaptırımları:

5.3.2.2.A. Hapis Cezası:

İşyerindeki bir iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ölen bir kişinin bulunması halinde, İşveren/işveren vekili hakkında, taksirle ya da bilinçli taksirle adam

öldürmek suçundan dava açılabilir. Uygulamada genelde bilinçli taksir ile dava açıldığı görülmektedir.

İşveren/Vekilinin, icrai davranışı neticesinde işçinin öleceğini bilmesi ve bu neticeyi istemesi iş kazaları bakımından sıklıkla karşılaşılabilecek bir durum değildir. Ancak, işveren/vekilinin ihmali davranışı neticesinde gerçekleşen ölüm neticesinden sorumlu tutulması olasılık dâhilindedir.¹⁵

İş kazası veya meslek hastalığı sebebi ile çalışanın ölümünde, işverenin ihmali bulunduğu takdirde, 5237 s. Türk Ceza Kanununun (TCK) “Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi” başlıklı 83’üncü maddesi, ya da “Taksirle öldürme” başlıklı 85’inci maddesi gereğince İşveren hakkında dava açılır.

TCK Madde 83: “Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.”

TCK Madde 85 ile de, taksirle öldürme suçu konusu düzenlenmiştir. Buna göre, taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Söz konusu madde gereğince, objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket eden fail öngörülebilir ve önlenabilir ölüm neticesini öngörmediği için gerçekleşen ölüm neticesinden sorumlu tutulmaktadır. Bu çerçevede işveren/işveren vekilinin uyması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davrandığı takdirde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığından sorumlu olacaktır.¹⁶

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm gerçekleşmese bile, ihmali olan işveren hakkında, “Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi” başlıklı TCK.nun 88’inci maddesi ya da “taksirle yaralama” başlıklı 89’uncu maddesi gereğince de ceza davası açılabilir.

¹⁵ Ergüneş, Seda, “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, Cilt 10, Sayı 39

¹⁶ Ergüneş, Seda, “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, Cilt 10, Sayı 39

Öte yandan, işyerinde çalışanlar için hayati bir durum nedeni ile iş müfettişlerince işin durdurulması halinde; durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası istemi ile dava açılır.

Bütün bunları özet halinde bir tabloda bir araya getirmek istersek;

Tablo 4 Ölüm veya Yaralanma Halinde TCK'da Öngörülen Açılacak Davalar

Olay	Kanun Maddesi	Görevli Mahkeme	Açıklama
Bir kişinin yaralanması	TCK Md.89	Sulh Ceza	3-12 ay hapis ya da adli para cezası. Duyu zayıflaması, kemik kırılması, çehrede sabit eser, konuşmada sürekli zorluk ve hayati tehlike geçirme halinde ceza %50 oranında arttırılır. Bitkisel hayata girme veya sürekli hastalık, uzuv kaybı, çocuk yapma veya konuşma yeteneğini kaybetme, yüzde sürekli değişiklik yahut çocuk düşürme halinde ceza bir kat arttırılır. Taksirle yaralama suçlarının takibi şikayete bağlıdır. Bilinçli taksir halinde, şikayet olmasa da kamu davası açılır.
Birden fazla kişinin yaralanmasına	TCK Md.89	Sulh Ceza	Altı aydan üç yıla kadar hapis cezası
Bir kişinin ölümü	TCK Md.85	Asliye Ceza	2-6 yıl arasında hapis cezası.
Birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanması	TCK Md.85	Ağır Ceza	iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası.

Bu konularda alınmış onama veya bozma yönündeki örnek yargı kararları **EK-2**'de sunulmuştur.

5.3.2.2.B. Adli Para Cezası:

Taksirle işlenen suçlarda hapis cezası verilmesi halinde TCK. 50/4 koşullarını sağlaması halinde adli para cezasına çevrilebilmektedir. Buna göre, “Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, adli para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz.”

TCK.nun 52’nci maddesine göre de, adli para cezaları, en fazla iki yıl süre ile uygulanabilir. Yani, beş yıl hapis cezası almış birisi için, aldığı ceza taksir sebebi ile adli para cezasına çevrilecekse bile, en fazla iki yılı adli para cezasına çevrilebilir. Adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik durumu göz önünde bulundurularak, günlük 20 – 100 TL arasında değişmektedir.

Hapis cezasının adli para cezasına çevrilip çevrilmeyeceği ve uygulanacak günlük tutarın tespiti hâkimin takdirindedir.

5.3.3. İdari Yaptırımlar:

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen yükümlülükler uyulmaması durumunda işverenlere ağır idari para cezaları öngörülmüştür. İdari para cezaları ile karşılaşma riski dışında işyerinin kapatılması riski de söz konusudur. Çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulabilmektedir. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulmaktadır. Bundan dolayı çalışma hayatının risklerini en aza indirmek ve idari para cezasının uygulanmaması açısından işverenlerin sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir.

5.3.3.1. 4857 s. İş Kanununda Yer Alan İSG Konusundaki İdari Yaptırımlar:

4857 s. İş Kanununda öngörülen idari para cezaları, (engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ile işçi bulma esasları konularındaki) 101 ve 106 ncı

maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir.

5.3.3.1.A. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık:

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesi hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

5.3.3.1.B. Geçersiz Sebep ile Yapılan İş Sözleşmesi Feshi:

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

5.3.3.1.C. Genel hükümlere aykırılık:

Kanunda yazılı eşit davranma ilkesine aykırılık;

Geçici iş ilişkilerinde uyulması gereken yükümlülüklerin yerine getirilmemesi;

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belgenin verilmemesi;

Kanunda çağrı üzerine çalışma ilgili ortaya konulan hükümlere uyulmaması;

Kanunda belirtildiği şekli ile çalışma belgesi düzenlenmemesi veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazılması hallerinde,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzon Türk Lirası idari para cezası verilir.

5.3.3.1.D. Ücret İle İlgili Hükümlere Aykırılık:

İşçinin yasal hakkı olan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen;

Asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen;

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen;

İşveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzüymibeş Türk Lirası idari para cezası.

Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen;

İşçi ücretlerinden yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen;

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, hesap pusulasını vermeyen;

İşveren veya işveren vekiline dörtyüzelli Türk Lirası idari para cezası,

Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen;

Fazla çalışma nedeni ile işçinin hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan,

Fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan;

İşveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

5.3.3.1.E. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık:

Yıllık ücretli izni İş Kanununun ilgili maddelerine aykırı olarak bölen;

İzin ücretini peşin ya da avans şeklinde ödemeyen veya eksik ödeyen;

Hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen;

Yasal yıllık ücretli izin kullandırmayan veya eksik kullandıran;

İşveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

5.3.3.1.F. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık:

İş Kanununun ilgili maddelerinde belirtilen günlük ve haftalık çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran;

Günlük uygulanacak ara dinlenmelerini yasaya göre uygulamayan;

İşçileri geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran;

Gece ve gündüz postalarını düzenli değiştirmeyen;

Çalıştırma yaşına dikkat etmeyen, çocukları çalıştıran;

Yer ve sualtındaki işlerde, onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran;

Çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran;

Doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen;

İşçi özlük dosyalarını düzenlemeyen;

Niteliği gereği, günlük ve haftalık yasal çalışma süresine uymanın mümkün olmadığı işyerlerinde denkleştirme yapmayan;

İşveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde yapılması gereken telafi çalışmasının yasal gereklerini yerine getirmeyen ve bu konuda yasaya aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

5.3.3.2. 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yer Alan İSG Konusundaki İdari Yaptırımlar:

5.3.3.2.A. İşin Durdurulması:

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus, iş müfettişince tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

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; çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte bulunması veya maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlara ilişkin olarak belirtilen hususların varlığının tespiti halinde teftişi yapan müfettiş durumu Kurul Başkanlığına derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep eder ve heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

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

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.

5.3.3.2.B. Kamu İhalelerinden Yasaklama:

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır.

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 yasaklama kararı verilir.

Ayrıca 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.

Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

5.3.3.2.C. İdari Para Cezası Uygulanması:

İş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim ile ilgili hususlar hariç olmak üzere diğer bütün idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce verilir ve 30 gün içinde ödenmek zorunludur. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

Aşağıda gösterilen idari para cezaları Kanundaki metinde geçen rakamlardır. Kabahatler Kanunu gereğince, idari para cezaları o yılın yeniden değerlendirme oranı kadar arttırılmaktadır. Güncellenmiş rakamlar özet bir şekilde **EK-5**'te yer almaktadır.

(1) İSGK'nun 4'üncü maddesinde işverenin genel yükümlülüğü olarak belirtildiği üzere, 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 yapmayan; İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyerek, denetlemeyen ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamayan işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı *ikibin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(2) Kanunun 6'ncı maddesi ile bu konuda yayınlanan ilgili yönetmeliklerin hükümleri gereğince, işyeri sınıfına uygun iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirmeyen, bunların yönetmeliklerde belirtilen sürelerde çalışmasını sağlamayan işverene her biri için aylık *beşbin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(3) Yine aynı şekilde, diğer sağlık personeli görevlendirmesi gerektiği halde görevlendirme yapmayan işverene aylık *ikibinbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(4) İSG Hizmetlerinin yürütülmesi kapsamında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamayan; işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamayan; çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında çalışanlarını bilgilendirmeyenlere her bir ihlal için ayrı ayrı *binbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(5) İSG hizmetlerinin yürütülmesi kapsamında, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmeyen işverenlere, yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(6) İSG Hizmetlerini yürütmekle görevli personeli etkilemeye çalışan, onların meslek etiğine aykırı davranışlar sergilemesini isteyen, görevlerini layığı ile

yapmalarına engel olan işverene her bir ihlal için ayrı ayrı *binbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(7) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlendirilmesi gerektiği durumlarda, işyerinde mevzuata uygun bir İSGB kurmayan işverenlere *binbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(8) Kanunun ilgili maddesi ile, bu konuda yayınlanan yönetmelik gereğince, mevzuata uygun bir risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için *dörtbinbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(9) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar. Elde edilen bilgiler risk analiz yöntemleri ile analiz edilerek, alınması gereken tedbirlere karar verilir. Ortam ölçümü konusundaki bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene *binbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(10) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemeyen; bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almayan; Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmayan; bütün bu işlemleri kapsayacak bir acil durum planlarını hazırlamayan; acil durum planı kapsamında tahliye planı hazırlamayan işverene, her bir yükümlülük için, aylık olarak *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(11) Bütün iş kazalarının, ramak kala olayların ve meslek hastalıklarının kaydını tutmayan, gerekli incelemeleri yapmayan bunlar ile ilgili raporları düzenlemeyen işverenlere her bir olay için ayrı ayrı *binbeşyüz Türk Lirası*;

(12) İş kazalarını üç iş günü içerisinde SGK'na bildirmeyen işverene, *ikibin Türk Lirası*,

(13) Sağlık hizmeti sunucularına intikal eden iş kazaları ya da, yetkili sağlık hizmet sunucularına intikal eden meslek hastalıkları ilgili birimlerce SGK'na bildirilmediğinde bu kurumlara *ikibin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(14) Çalışanları için sağlık gözetimi yapılmasını sağlamayan; işyeri sınıfı tehlikeli veya çok tehlikeli olduğu halde, sağlık raporu alınmadan işe başlatan işverene her çalışan için *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(15) İşyerindeki çalışanları, destek elemanlarını, çalışan temsilcilerini, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve onların işverenlerini, risk değerlendirmesi, yasal hakları, tahliye görevli kişiler, ortam ölçümleri gibi ilgili mevzuatta belirtilen konularda bilgilendirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(16) İşverenler, çalışanlara İSG eğitimi verilmesi ve gerektiğinde bunların yenilenmesi ya da tekrarlanması, geçici iş ilişkisi ile gelen çalışanlara işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlikelerle ilgili bilgi ve eğitim verilmesi, mesleki eğitimin zorunlu olduğu durumlarda bu konu ile ilgili vb yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı *beşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(17) İSG Konusunda Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Konusunda yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(18) Çalışanlar ile işveren arasındaki iletişimin sağlanabilmesi için bir köprü oluşturulması; işyerindeki mevcut tehlike kaynaklarının tespiti, bunların yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunması ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi maksadı ile çalışanlar arasından temsilci görevlendirmeyen, ya da seçilen temsilcinin görevlerini yapmasına engel olan, yaptığı görev sebebi ile çalışan temsilcisinin haklarını kısıtlayan işverene *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(19) Çalışan temsilcilerinin işyerindeki mevcut tehlike kaynaklarının tespiti, bunların yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunması ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi maksadı ile onlara imkanlar sunmayan; yapılan önerileri dikkate almayan işverene *binbeşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(20) 50 ve daha fazla çalışanı olan ve altı aydan daha fazla devam edecek işyerlerinde, ilgili mevzuatta belirtilen görevleri yapmak üzere İSG Kurullarını oluşturmayan; Kurulların zamanında toplanmasını sağlamayan; İSG Kurullarının görevlerini yapmasını engelleyen; Bu kurullarda alınan kararları dikkate almayan; Kurul

üyelerinin alması gereken eğitimlerin verilmesini sağlamayan, işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı *ikibin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(21) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonu sağlamayan; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarmayan; uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmeyen yönetimlere *beşbin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(22) Bakanlık Müfettişlerince, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene *beşbin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(23) Bakanlık iş müfettişlerince işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermek yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için aylık *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(24) Tehlikeli kimyasal maddelerin yüklü miktarlarda bulunduğu ve endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde, büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene *ellibin Türk Lirası*, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene *seksenbin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(25) Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına *beşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(26) Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına *beşyüz Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

(27) Kanunda yer alan ve İSG kapsamında çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak *bin Türk Lirası* idari para cezası uygulanır.

Uygunsuzluk halinde uygulanacak idari para cezaları hesaplanırken, aşağıdaki oranlar göz önünde bulundurularak belirlenecek katsayı ile, yukarıda yazılı ceza rakamları çarpılır. Buna göre, yeniden değerlendirme oranı da göz önünde bulundurularak hazırlanmış özet tablo **EK-5**'tedir.

Tablo 5: 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezası Uygulama Katsayıları

	<u>Az Tehlikeli Sınıf İşyerleri</u>	<u>Tehlikeli Sınıf İşyerleri</u>	<u>Çok Tehlikeli Sınıf İşyerleri</u>
10'dan az çalışanı olan işyerleri	1,00 kat	1,25 kat	1,50 kat
10-49 çalışanı olan işyerleri	1,00 kat	1,50 kat	2,00 kat
50 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri	1,50 kat	2,00 kat	3,00 kat

5.3.3.2.D. İşverenin Ücret Ödeme Yükümlülüğü:

6331 sayılı Kanun, işçilerin daha güvenli ve daha sağlıklı ortamlarda çalışması için düzenlemeler getirirken, bu hususta işçilere bazı haklar vermeyi de ihmal etmemiştir. Bu haklardan özellikle 13 ve 25'inci maddede düzenlenenler özellikle dikkat çekicidir.

İSGK.nun 13'üncü maddesinde, çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya bulunan çalışanlar, durumun tespit edilmesi ve tedbir alınması konusunda karar alınmasını talep edebilirler. Gerekli tedbirler alınıncaya kadar işçilerin, çalışmaktan kaçınma hakları vardır. İşçilerin çalışmadıkları bu dönemde, hakları hiçbir surette kısıtlama yoluna gidilememektedir.

Bunun dışında, Madde 25 ile getirilen bir düzenleme ile, İşyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, ÇSGB.lığı iş müfettişlerince o işyerinde gerekli güvenlik önlemleri alınıncaya kadar iş durdurulmasına karar verilebilir.

İşyerinde, 6331 sayılı Kanun kapsamında Bakanlık tarafından işin durdurulmasına karar verilmesi halinde, işçi işi yapmadığı dönemdeki ücretlerini herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın ve herhangi bir kesinti yapmaksızın işverenden talep edebilecektir. Bu düzenleme, işçiye kişiliğinin, sağlığının ve güvenliğinin korunması bakımından

anayasa ile güvence altına alınan, yaşama, kişiliğini ve sağlığını koruma gibi haklarının korunmasına ve sağlanmasına ilişkin somut bir uygulamadır.¹⁷

5.3.3.3. 5510 s. Kanun Gereğince, SGK'ca İşverene Uygulanacak İdari Yaptırımlar:

SGK'ca, işverenlere yönelik uygulanacak idari yaptırımlara, yukarıda farklı konular içerisinde yeri geldikçe değinildi. Ancak, burada da, ayrı bir başlık altında toplu halde incelenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmiştir:

5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesi uyarınca; iş kazası işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalıya 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 ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

İş kazasının, en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

5510 sayılı Kanununun 23 üncü maddesi uyarınca; sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, yani işçinin sigortasız çalıştırılması halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Ancak, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı (yukarıda belirtilen) sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettilir.

5510 sayılı Kanununun 76 ncı maddesi uyarınca; işveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti

¹⁷ Doç. Dr. Ocak, Saim, "Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, Cilt 11, Sayı 42

giderleri ve yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri Kurum tarafından karşılanır. Burada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

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

Sosyal Güvenlik Kurumunca, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek indirim oranı dikkate alınarak hesaplanan tutara, **Peşin Sermaye Değeri** şeklinde tanımlanmaktadır.

Kurumca, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğin “Peşin sermaye değeri tabloları ve peşin sermaye değerinin hesabı” başlıklı 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen giderlerin; yaş, kesilme veya yeniden bağlanma yada hak sahipliği nedeniyle sonradan gelir veya aylık bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş indirim oranı dikkate alınarak hesaplanacak tutarı tespit etmek amacıyla peşin sermaye değeri tabloları hazırlanmış olup, tablolar Tebliğ ekinde yer almıştır. Hazırlanan tablolar demografik ve ekonomik değişiklikler nedeniyle Kurumca gerekli görülen hallerde güncellenir. İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir.

5.3.3.4. İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları:¹⁸

Türkiye mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel yasa olan 6331 s. Kanun ve yine iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümler içeren 4857 ve 5510 s. Kanunların hükümlerine aykırılık halinde ilgililere idari para cezası uygulanması söz konusu olur. Bu cezalar, mevzuatımızda yer alan cezalar içerisinde en ağır maktu ceza gruplarından birini oluşturmaktadır. Maktu olarak uygulanan idari para cezaları, Kabahatler Kanunu gereğince her takvim yılı başında yeniden değerlendirilme oranında

¹⁸ **Esen**, Bünyamin, “6331 s. İSGK Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2015, Cilt 12, Sayı 45

arttırılmakta, böylece reel değerinin ve caydırıcılıklarının korunması sağlanmaktadır. İdari yaptırımların özel bir türü olan idari para cezalarına Türkiye hukukunda idari aşamada “İTİRAZ” ve yargı aşamasında “DAVA HAKKI” olmak üzere iki ayrı başvuru yolu düzenleniştir.

İtiraz, para cezası şeklindeki idari yaptırıma karşı atılabilecek ilk adımı oluşturur. Bu adım, hukuka uygun olmadığı savı bulunan idari yaptırımın yargı yoluna başvurulmadan kaynağında çözülmesini amaçlar. Ne var ki, bu yolun kullanılabilmesi, ilgili kanunlarda açıkça gösterilmesi halinde mümkün olabilmektedir. Lakin gerek 6331 ve gerekse 4857 s. Kanunlarda idari para cezalarına karşı idari aşamada bir itiraz hakkı ve mekanizması düzenlenmemiştir.

Bu çerçevede 6331 ve 4857 s. Kanun hükümleri gereğince iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulanacak idari para cezalarına itiraz için doğrudan yargı yoluna başvurulması gerekmektedir.

Bu tür başvurularda görevli ve yetkili mahkeme işyerinin bulunduğu yerdeki Sulh Ceza Mahkemeleridir. Dava açabilmek için, idari para cezasının bildiriminden itibaren on beş günlük bir hak düşürücü süre vardır. Bu süre geçirildikten sonra dava açılmaz. İdari yaptırım kararlarına karşı başvuru yolları harca tabi değildir.

Yalnız, idari yaptırım kararına karşı dava yoluna başvurulmuş olunması, yürütmeyi durdurma kararı alınmadığı müddetçe, idari para cezasının ödenmemesini gerektirmez. 3 bin Türk Lirasına kadar olan idari para cezalarında, mahkeme tarafından verilen karar kesindir, Anayasa Mahkemesine başvuru hakkı saklı kalmak kaydı ile olağan kanun yoluna başvurulamaz. 3 bin Türk Lirasını geçen idari para cezaları için ise kanun yolları açıktır.

5510 s. Kanununun 102’nci maddesi ile, bu kanun kapsamında kesilecek idari para cezalarına nasıl itiraz edileceği açıkça belirtilmiştir: Buna göre, idari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde ödenmeli ya da itirazda bulunulmalıdır. Yapılan itiraz yürütmeyi de durdurur. Yapılan itiraz, Kurum tarafından reddedilecek olursa, bu durumda, 30 gün içerisinde İdare Mahkemesinde dava açma hakkı doğmaktadır.

5.4. Şantiyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Kapsamında

Uygulanan Ceza Prosedürleri:

Artık günümüzde, özellikle büyük çaplı inşaatlarda, bir ana işveren (müteahhit) firma, işi (hafriyat, beton, kaba yapı, cephe, duvar-alçı-boya, elektrik, mekanik, asansör vb) kısımlara bölmek sureti ile alt işverenlere (taşeron) ihale etmektedir. Hatta zaman zaman, bu taşeronların da, işin büyüklüğüne göre kendi içerisinde de alt taşeronlara verdikleri görülebilmektedir.

Olası bir iş kazasında, en başta müteahhit firma işvereni sorumlu olacağı için, taşeronlarla yapılan sözleşmelere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler konulmakta; işin yapılması sırasında nasıl bir iş güvenliği sağlanması gerektiği, bunlar sağlanmadığı takdirde taşeronu ne gibi cezai müeyyideler uygulanacağı yazılmaktadır. Hatta artık, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların kapsamı oldukça genişletilmiş, sözleşmeye ayrı bir ek olarak konulmaya başlanmıştır.

Sözleşmelerin ekine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eklerin ve cezai müeyyidelerin konulmasındaki maksat, öncelikle, en çok ölümlü iş kazalarının yaşandığı sektör olan inşaat sektöründe, kimsenin burnunun kanamamasıdır. Tabii, bir iş kazası yaşanması durumunda, yukarıda da izah edilmeye çalışıldığı üzere, milyonlarca Türk Lirasını bulan maddi-manevi tazminatların ödenmesi ve hapis cezaları söz konusu olabilmektedir. Öte yandan, başta müteahhit firma olmak üzere iş kazasına karışan firmaların sektördeki prestij kaybı da bir başka husustur. Prestij kaybı, özellikle, başka şantiyelerde ihale ile iş alma konusunda oldukça etkili olmaktadır. Bu sebeple de, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetim sistemleri kurulmakta, uymayanlar için de cezai müeyyide prosedürleri geliştirilmektedir.

Fikir edinilmesi açısından, doğrudan firma isimleri verilmeden büyük çaplı inşaat firmalarından üçünün, ceza prosedürleri ve bunların karşılaştırılmaları için oluşturulan tablo **EK-6**'da sunulmuştur. Bunlardan A Firmasının internet sitesinden elde edilen bilgiye göre (15.09.2017) inşaa ettikleri toplam projeler 7 milyon m2 olmaktadır. B Firmasının internet sitesine göre ise (15.09.2017) firma 55 yıl önce kurulmuş, bir çok büyük konut projelerine imza atmıştır. Önümüzdeki 5 yıl için hedeflerinin ise 2 milyon m2 inşaat yapmak olduğu açıklanmıştır. C firması, 1927 yılında kurulan bir şirketin zamanla büyüyerek şu anda gayrimenkul geliştirme, inşaat, tarım, hizmet, üretim, enerji ve bilişim teknolojisi sektörlerinde faaliyetlerine devam eden bir holdingin bünyesinde yer almaktadır. Bugüne kadar özellikle kule diye tabir edilen rezidans ve ofis projeleri

yapan firma, 2017 yılında İstanbul'un her iki yakasında da aynı anda İstanbul'un en büyük konut projelerini başlatmış bulunmaktadır.

Ceza prosedürleri, çok kapsamlı ve birçok maddeden oluştuğundan, karşılaştırma tablosu hazırlanırken, firma ceza prosedürlerinde yer alan konuların hepsi alınmamış; her konudan ikişer üçer konu alınmasına dikkat edilmiştir. Her firma kendi ceza prosedürünü hazırlarken, çok farklı kaynaklardan faydalanabilmekte; farklı konuları düzenleyebilmekte; bu sebeple bir inşaat firmasının düzenlediği konu farklı bir inşaat firmasının ceza prosedüründe hiç geçmeyebilmektedir. Bu sebeple tablo hazırlanırken, bir biri ile uyumlu olanların yazılmasına özen gösterilmiştir.

Karşılaştırma tablosu incelendiğinde, firmalar aynı konularda çok farklı cezalar uygulayabildiği görülebilmektedir. Örneğin 18 yaşından küçük işçi çalıştırılması konusunda firmanın biri 1.500 TL ceza uygularken, bir diğer firmanın uyguladığı ceza 50.000 TL olmaktadır.

Ceza prosedürlerinin hazırlanmasında ve uygulanacak ceza rakamlarının tespit edilmesinde, en büyük etken, hiç kuşkusuz, o firmanın geçmişi olmaktadır. Firmaların geçmişte yaşadıkları iş kazalarının sebepleri ya da geçirmiş oldukları teftişlerde aldıkları eleştiriler, bu rakamların tespit edilmesindeki en büyük etken olarak göze çarpmaktadır.

Türkiye'de inşaat sektöründe faaliyet gösteren irili ufaklı birçok inşaat firmasının henüz bir İSG Yönetim Sistemi kurmamış olduğu, bu sebeple birçok firmanın ceza prosedürlerinin bulunmadığı; olanların da yukarıdaki örneklerde olduğu gibi çok farklı düzenlendiği, bilinen bir gerçektir.

Bunun önüne geçilebilmesinin tek yolu, ÇSGB'lığı tarafından tek elden ceza prosedürü oluşturularak bunların uygulanmasının sağlanmasıdır.

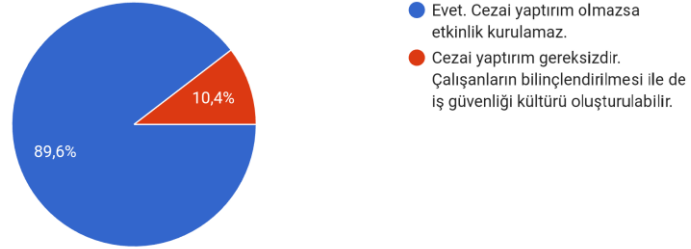
Bu maksatla; sektör ve tehlike sınıfları, taahhüt edilen işin büyüklüğü, çalıştırılan işçi sayısı vb konular da dikkate alınarak çok detaylı bir liste hazırlanabilir; belirlenecek ceza rakamları her yıl güncellenebilir; inşaat firmalarının alt işverenlerine keseceği cezaların bu tablodan bakılarak kesilmesi talep edilebilir. Böyle bir sistem uygulandığında ÇSGB.lığı bünyesinde kurulu bulunan İSG Katip'in alt yapısı kullanılmalıdır. Böylece, alt işverenlik yapan firmaların ve şahısların sicilleri İSG Katip üzerinden tutularak, ihalelere girerken, ya da işe alınırken buralardaki kayıtların da kullanılma imkanları doğmaktadır.

Sahada uygulanmakta olan ceza prosedürleri ile ilgili olarak, anket sonuçlarına bakıldığında ise, (Soru – 13) ankete katılan 125 iş güvenliği uzmanından 112’si (%89) sahada cezai yaptırım olmadığı takdirde etkinlik kurulamayacağı görüşündedir

Şekil 4/1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

13. İş güvenliği kurallarına uyulması konusunda cezai yaptırımın gerekli olduğunu düşünüyor musunuz?

125 yanıt



İş güvenliği uzmanları, ceza prosedürlerinin gerekliliği konusunda son derece haklılar. Çünkü, ellerindeki tek yaptırım yetkisi, ceza prosedürlerinin işletilmesidir. Ancak, zaman zaman iş güvenliği uzmanlarınca taşeronların hak edişlerinden kesilmek üzere yürürlükteki ceza prosedürü doğrultusunda yazılan cezaların, (ana yüklenici) proje yönetimlerince uygulanmadığı, hak edişlere yansıtılmadığı, proje yönetiminin ve taşeronun pazarlığı ile azaltılma yoluna gidildiği de görülebilmektedir. Bu da, iş güvenliği uzmanlarının etkinliğini azaltma yönünde olumsuz etki yapmaktadır. Bunun önüne geçebilmenin tek yolu da, bu bölümde yukarıda bahsedildiği üzere, ceza prosedürlerinin İSG Katip üzerinden işletilmesi ve cezaların İş Güvenliği Uzmanlarınca yazılmasıdır.

Yine iş güvenliği uzmanlarına uygulanan anketin 14’üncü sorusunun cevabına bakıldığında, en çok çalışanların yevmiyesinden kesinti yapıldığı yönünde cevaplar verilmiştir. Yukarıda, çalışanlar açısından anketlerin değerlendirilmesi sırasında, çalışan anketlerinde de aynı sonuç çıkmıştı. Bu durum ise, ilgili bölümde de izah edildiği üzere, 4857 s. Kanununun 38’inci maddesinin ihlalinin hemen hemen bütün şantiyelerde devam ettiğinin en açık göstergesidir. Eğer, ceza prosedürleri İSG Katip üzerinden işletilecek olursa, bunun da önüne geçilebilecektir.

Çalışanlara çok fazla ceza uygulanıp uygulanmadığı yönündeki soruya (Soru 15) 54 kişi (%43) çalışanlara ceza uygulanmadığı, 40 kişi (%32) cezaların arttırılabileceği

yönünde cevap vermiştir. Bu cevap da yine, çalışan anketleri ile aynı yöndedir. Çünkü, çalışanlara, cezai yaptırımların yeterli olup olmadığı sorulduğunda 100 kişiden sadece 9'u cezaların abartıldığını; son bir yıl içinde cezai müeyyide ile karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda, hemen hemen tamamı her hangi bir ceza almadıklarını ifade etmişlerdi.

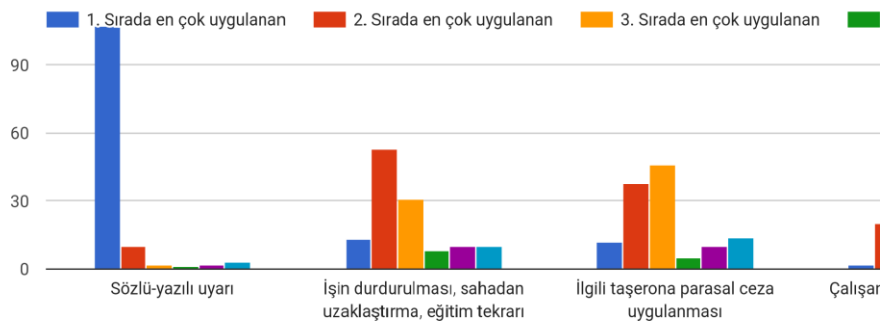
İş güvenliği uzmanları 16'ncı soruya, iş güvenliği ihlali halinde, ana yüklenicilerin, alt yüklenicilere en çok para cezası uyguladığı, arkasından da uygun şartlar sağlanıncaya kadar işin durdurulmasına karar verildiği yönünde cevaplar vermişlerdir.

(Soru 17) 125 kişiden sadece 27 kişi (%21) cezaların abartıldığını ifade etmişlerdir. 34 kişi (%27) ise, alt yüklenicilere her hangi bir ceza uygulanmadığını ifade etmiştir. Bu da halen birçok şantiyede ceza prosedürlerinin henüz kurulmadığını göstermektedir. Böyle bir ortamda ise, iş güvenliği uzmanlarının elinde her hangi bir yaptırım gücü bulunmamakta, iş güvenliği kurallarını uygulayıp uygulamamak tamamen işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır.

Nitekim, 18'inci soruya verilen cevaplar, bu durumu daha net bir şekilde ortaya koymaktadır. Sahada uygulamada, iş güvenliği uzmanları sadece uyarı yapabilmektedir. Bunun dışında, uygun şartlar sağlanıncaya kadar işi durdurabilen uzman sayısı oldukça azdır. Alt işverenlere ceza yazılmasını sağlayabilenler ise daha da az sayıdadır. Uzmanların başka da her hangi bir yaptırım gücü bulunmamaktadır.

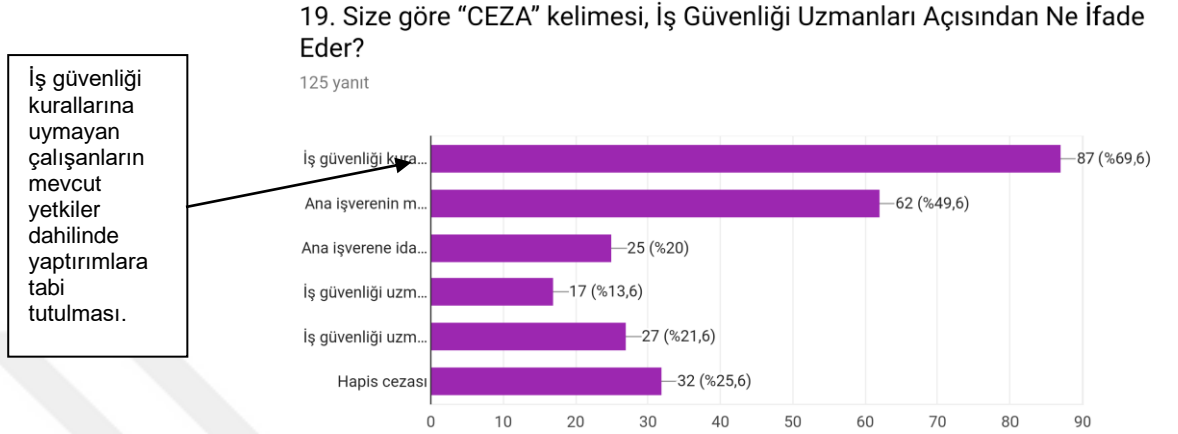
Şekil 4/2 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

18. Çalıştığınız işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak en çok uyguladığınız yaptırım türünü sıralandırabilir misiniz?



19'uncu soruya verilen cevaplar da benzer yöndedir. İş güvenliği uzmanları alt yükleniciler (taşeronlardan) daha ziyade, çalışanlara yaptırım uygulayabilmektedir.

Şekil 4/3 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

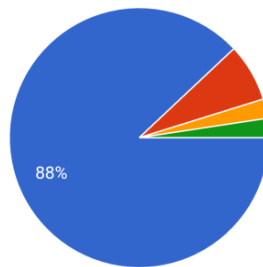


Ve (Soru 20) iş güvenliği uzmanları, bir iş kazası halinde kendilerinin birer günah keçisi olduklarını düşünmektedir.

Şekil 4/4 İş Güvenliği Uzmanları Anket Sonuçları

20. İş Güvenliği Uzmanlarına Uygulanan Cezalar Hakkındaki Düşünceniz Nedir?

125 yanıt



- İş güvenliği uzmanlarının günah keçisi olarak görev yaptıklarını düşünüyorum.
- Ceza alan iş güvenliği uzmanlarına verilen cezaların abartıldığını düşünüyorum.
- Cezalar aşırı değildir. Mevcut uygulamaların uygun olduğunu dü...
- Sorumlu bulunan iş güvenliği uzmanlarına daha fazla ceza veril...

5.5. Konuyla İlgili Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi

Yukarıda izah edilmeye çalışıldığı üzere, sosyal güvenlik mevzuatında, bir iş kazasının vuku bulması halinde, başta işveren olmak üzere, iş güvenliği uzmanları, çalışanlar, üçüncü kişiler, kusurları oranında sorumlu tutulmaktadır.

Ceza mevzuatında ise durum biraz daha farklıdır. Burada, işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olsa da, son zamanlarda alınan bazı emsal kararlarda, işveren açısından da artık kusur oranında ceza verilmesi söz konusu olabilmektedir. Hatta, **EK-2/14**'te sunulan bir bilirkişi raporunda, çalışanları yapacakları iş konusunda yönlendiren, onlara nasıl çalışmalarını gerektiği konusunda talimat veren, doğrudan işçilerin bağlı olduğu Blok Şefi, Şantiye Şefi, İşveren Vekili vb sıfatlarla görev yapan kişilere (işin yapılmasından sorumlu, ama iş güvenliğinden sorumlu olmaması gibi bir neden ile) kusur atfedilemeyeceğine dair ifadeler mevcuttur. Yani, kişilere iş yaptırın, onlara görev veren kişiler, açıkça ve doğrudan işg ile sorumlu kılınmadığı müddetçe iş güvenliğinden sorumlu tutulamazmış...

Bunun yanında yine **EK-2/12**'de sunulan Yargıtay kararında, ÇSGB'liğine bildirim yapmayan İş Güvenliği Uzmanı kusurlu bulunmuştur. Aslına bakılırsa, 2012 yılında yaşanan şantiyedeki koğu çadırı yanması kazasını ele aldığımızda inşaat şirketi sahibi 70-80 bin maliyetle işçiler için mevzuata uygun barınma yeri tesis etmiş olsaydı bunların hiç biri yaşanmayacaktı. Şimdi ise hapis cezalarının yanında toplanda 11 Milyon TL'yi bulabilecek maddi-manevi tazminat ödemeler ile rücu ödemeleri söz konusu olacaktır. Fakat, devasa büyüklükteki bu şantiyedeki, ortak olarak işi yürüten dünyadaki listelere giren iki büyük müteahhitlik firmasının, oldukça düşük bir maliyetten kaçınarak, böyle bir olaya mahal vermesi sonucunda, her nedense bu firmalara her hangi bir kusur yüklenmemesi, kusurun İş Güvenliği Uzmanında olduğunu yönünde karar alınması düşündürücüdür.

Bu konuda dikkat çeken bir başka örnek ise, **EK-2/13**'te sunulan Savcılık Tutuklama Kararıdır. Kartal'da bir şantiyede, iskelenin çökmesi ile işçilerin ölmesi üzerine, öğle arası yemekte bulunan iş güvenliği uzmanı ***“şüphelinin kazanın meydana geldiği inşaatta iş güvenliği uzmanı olarak görev yapması nedeniyle kusurlu olduğu konusunda kuvvetli şüphenin bulunması”*** nedeniyle tutuklanmıştır.

Bu kararda en dikkat çekici konu, “iş güvenliği uzmanı olarak görev yapan kişilerin kusurlu olabileceği” yönündeki ifadedir. Yani, hukukçularımız, iş güvenliği uzmanlarına **POTANSİYEL KUSURLU** gözüyle bakmaktadır.

İlgili mevzuatta, her ne kadar tutukluluk halinin cezalandırma olmadığı, sadece bir güvenlik tedbiri olduğu yazılı olsa da, sonuçta özgürlüğü bağlayıcı bir güvenlik tedbiri olduğundan ve uygulamada ise tutuklu insanlara suç işlemiş gözüyle bakıldığından, tutuklama, kişiler suçüstü yakalanmadıkça son başvurulması gereken bir güvenlik tedbiri olmalıdır.

Bilindiği üzere, ülkemizde yargılama süreci oldukça uzun olmaktadır. Ve kimin gerçekten kusurunun olduğu ancak bu uzun süreçten sonra ortaya çıkmakta; hatta birçok dava eksik soruşturma vb. sebeplerle Yargıtay’dan geri dönmektedir. Hal böyle iken, bir iş güvenliği uzmanının gerçekten kusurlu olup olmadığı kesin bir yargı kararı ile daha netleşmemişken, doğrudan tutukluluğuna karar verilmesinin yanlış bir uygulama olduğu kanaatindeyiz.

Yukarıda bahsedilen bilirkişi raporu, Yargıtay kararı ve Savcılık tutuklama kararı, iş güvenliği uzmanlarının günah keçisi olduğu yönündeki inancın aslında ne kadar da doğru olduğunun en açık göstergesidir.

Bunun yanında, **EK-2**’deki yargı kararları incelendiğinde kararların genel olarak, işverenlerin kusurları oranında cezalandırılması gerektiği yönünde olduğu görülmektedir. Detayları **EK-2**’de yer alan yargı kararlarının özet konuları aşağıya çıkarılmıştır:

(1) İş Güvenliği Uzmanı öneri defterine eksikliği yazmışsa kazadan sorumlu değildir, işverenin sorumluluğu artar.

(2) İşverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez

(3) İş kazası sonucu maluliyet nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, iş güvenliği kurallarına ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir.

(4) İş kazası sonucu yaşamını kaybetme davasında; kasten adam öldürmek suçu ile dava açılması söz konusu olup; maddi ve manevi tazminat konusunda taraflar kusurları oranında sorumlu olmalıdır.

(5) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hususunda mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri yerine getirmek zorundadır. Kaçınılmazlık fennen önlenmesi olanaksız durumlar için ifade edilen bir kavramdır. Kaçınılmazlığın en önemli unsurlarından birisi olayın önlenemezliğidir. Önlenemezlik olaya dair değil neticeye dair bir durumdur. Bu sebeple de önlenebilecek olaylar kaçınılmaz kabul edilemez. Ayrıca iş kazasına dair belirtilmesi gereken diğer bir husus da: işverenin kusur durumu incelenirken sadece patlamaya göre değil, patlamanın bu kadar ağır neticeler doğurmasında işverenin önlem eksikliği veya ihmalinin bulunup bulunmadığının da göz önüne alınması gerekir.

(6) Görevlendirme yapılırken çalışanın yapacağı işe uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir, görev verilen çalışanlara yapacakları iş ile ilgili yeterli eğitim verilmelidir.

(7) İşçinin İş Güvenliği Kurallarına Uymamasından Dolayı İş Sözleşmesinin Feshi İçin Uymadığı Kural İşyeri İçin Tehlike Oluşturmalıdır.

(8) Taraflar arasında iş sözleşmesi değil de eser sözleşmesi varsa işveren sorumlu tutulamaz.

(9) Uyarılara rağmen önlem alınmaması sebebi ile, yaşanan iş kazasında sorumlular hakkında bilinçli taksir ile adam öldürmek suçundan ceza verilmesi gerektiği.

(10) İşyerinde kalp krizi geçirerek ölen sigortalının durumu iş kazasıdır. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için kusur raporu düzenlenmeli; işverenin kusuru ile kalp krizi olayı arasında nedensellik bağı kurulmalıdır.

(11) İşyerinde İSG önlemleri alınmış olsun olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve olaydaki somut etkisi uzmanlarca tespit edilmelidir.

(12) Tespit edilen risklerin giderilmemesi konusunda ısrar eden işverenin ÇSGB.lığına bildirilmemesi halinde, iş güvenliği uzmanı da sorumludur.

(13) Kartal ilçesinde şantiyede iskelenin çökmesi sonucu işçilerin ölmesi üzerine, soruşturma öncesi, şantiyede görevli İş Güvenliği Uzmanının olağan şüpheli gözüyle bakılması sebebi ile tutuklanması.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER:

İşçi – İşveren – Devlet... Aslına bakılırsa, bu üç kavram da bir birinin olmazsa olmaz tamamlayıcılarıdır. İşveren olmazsa, çalışan da olmaz... Aynı şekilde çalışan olmazsa da işveren olmaz. Devlet olmaz ise bunların hiç biri olmaz. ILO standartlarında üçlü sacayağı olarak geçen ve belki de birbiri için sonsuza değin sürecek tamamlayıcı bir kavram iken, bu denkleme sonradan iş güvenliği uzmanı da dahil olmuş, böylece dördümlü bir sacayağı oluşturulmuştur.

Şekil 5 Devlet-İşçi-İşveren-İş Güvenliği Uzmanı / Dördümlü Sacayağı



Devleti bu sacayağının koruyucusu (hamisi) sayarsak geriye kalan diğer üçlü ilişkide, hepsi de birbirinin tamamlayıcısı – dengeleyicisidir. Her hangi birinin az ya da çok önemli olduğu söylenemez. Hepsi de eşit derecededir. Bir tarafa çok hafif de olsa daha az önem verildiğinde denge bozulacaktır. Bu sebeple de, üçlü ilişki içerisinde herkes, diğer ikisini, kendisinin varoluş sebebi olarak görmelidir. Devlet de bu dengeyi koruyacak bir pozisyonda olmalıdır.

Burada, çok hassas bir noktada duran iş güvenliği uzmanları bu dengeyi asıl sağlayan kişiler olarak göze çarpmaktadır; iş güvenliği uzmanı, işverenin imkân ve kabiliyetlerini göz önünde bulunduracak, işi aksatmayacak, işvereni zarara uğratmayacak; bu arada işçi için mümkün olan en üst seviyede koruma sağlanmasını temin edecektir. Çünkü işverenler, her zaman için, maliyet hesabı yaparak, korumaları

asgari seviyede tutma eğilimindedir. İşçiler ise, işverenin maliyetini düşünmez. Ne kadar koruma sağlansa da, daha fazlasını ister. Kendisi o koruma tedbirlerine uymasa bile yine de ister. İşte aradaki denge unsurları, iş güvenliği uzmanlarıdır.

Çalışanlar açısından bakıldığında, iş güvenliğinin gereksiz olduğunu düşünen oldukça küçük bir azınlık dışında, hemen hemen tamamı, iş güvenliği uzmanlarını, işverene karşı kendilerini koruyan kişiler olarak görmektedirler. Bir şantiyede, işçiler, iş güvenliği uzmanını sahada gördükçe kendilerini emniyette hissetmektedirler.

İşveren açısından ise durum biraz farklıdır. Bu hassas dengenin, daha çok maddi boyutuna odaklandıklarından, iş güvenliği önlemlerini mümkün olan asgari maliyetle gidermeye çalıştıkları görülmektedir. İş güvenliği uzmanı ile aradaki çatışma da burada başlamaktadır. Bu sebeple de, birçok işveren, iş güvenliği uzmanlarını gereksiz harcama yaptıran kişi olarak görür; o harcamalar olmasa da, işlerin yürüyeceğini düşünürler.

Başta inşaat sektörü olmak üzere, hemen hemen bütün sektörlerde, uygulamadaki ironi, tam bu noktadadır: Maliyet hesabı yaparak gerekli iş güvenliği önlemlerini alınmaması sebebi ile yaşanan bir iş kazasında bile, iş güvenliği uzmanı kusurlu sayılabilmektedir. İş güvenliği konusu bu kadar yaygın değilken, her hangi bir olay karşısında polis önce işvereni ya da şantiye şefini sorardı. Artık, bir iş kazası sonrası şantiyeye gelen polisler, önce iş güvenliği uzmanını sormakta; savcılar önce iş güvenliği uzmanının tutuklanmasını talep etmektedirler.

Oysa, işyerinde olan veya olmayan, yapılan veya yapılamayan her şeyden işveren sorumludur. Bazı hukukçular buna karşı çıksa da, işverenin sorumluluğu **“Kusursuz Sorumluluk”** olarak nitelendirilebilir.

Kusursuz Sorumluluk hallerinde, bir kimsenin başka bir kişiye zarar vermesi ve bu zararla zarar verenin fiili arasında nedensellik bağının olması (yani işçinin, o işverene ait işyerinde çalışması) sorumluluk için yeterlidir.

Bu itibarla, yasalarla kusur aranmaksızın sorumlu kabul edilen kimselerin eylemlerinden zarar gören kişiler, karşı tarafın olayda kusuru bulunduğunu ispat etmek zorunda olmadıkları gibi, kusursuz sorumlu sayılan kişi ya da kurum olayda kusuru bulunmadığını ispat etmekle sorumluluktan kurtulamaz. Bu cümleyi, daha anlaşılabilir bir halde yazarsak; işyerinde bulunduğu bir sırada, ya da yaptığı iş sebebi ile herhangi bir zamanda herhangi bir zarara uğrayan işçi, işverenin kusurunun bulunduğunu ispat

etmek zorunda değildir. Aynı şekilde, işveren de, olayda kusuru bulunmadığını ispatlasa bile sorumluluktan kurtulamaz.

Nitekim 6331 s. İSGK da, işverenin genel yükümlülüklerini ele alırken, “İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı” ifade edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde de, benzer şekilde, “Risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olmasının; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı” şeklinde belirtilmiştir.

Örneğin, bir Yargıtay kararında;

İşveren işçilerinin getirilip götürülmesi için araç kiralayarak bir başka biriyle taşıma sözleşmesi yapmıştır. Bu taşıma sözleşmesi gereğince işçiler taşınmakta iken meydana gelen kazada üçüncü şahıs kendi aracı ve şoförü ile taşıma işlemini gerçekleştirmesine rağmen, aracın şoförü işverenin emir ve talimatı altında olması nedeniyle üçüncü kişi sayılmayarak işverenin kazadan sorumlu sayılması gerektiği konusunda hüküm kurulmuştur.

İşveren her türlü güvenlik tedbirini almasına rağmen, işçi uygulamaktan kaçınsa bile, bir olay halinde işverenin sorumluluğu devam etmektedir. Çünkü işverenin sorumluluğu, tedbirleri almak ile bitmemekte, aynı zamanda aldığı bu tedbirleri uygulamak/uygulatmak zorundadır. Eğer bütün uyarılara rağmen çalışan hala güvenlik tedbirlerine uymamakta ısrar ediyorsa, bu durumda işverene 4857 s. İş Kanununun 25/II/1 maddesini uygulama hakkı doğmaktadır: “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi“ işverenin iş sözleşmesini derhal fesih için bir gerekçe oluşturmaktadır.

Son yıllardaki uygulamada ise, kusur sorumluluğu, iş güvenliği uzmanı – işveren arasında paylaştırılmaktadır. Hatta uygulamada, iş güvenliği uzmanlarının payına daha çok sorumluluk düştüğü gözlemlenmektedir. Uygulamadaki bu durum, işverenin bulunduğu konum, yaptırım gücü ve ilgili diğer Kanun hükümleri ile çelişmektedir.

Bazı işverenler, son yıllarda özellikle iş güvenliği uzmanları ile sorumluluğu paylaşmanın verdiği rahatlıkla birlikte, İSG ile ulaşılmak istenen nihai hedefi göremeyip, yukarıda da izah edildiği üzere, sadece ilk baştaki maliyetlere takılabilmektedir. Bunu önlemek için de, 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve eki yönetmeliklerle işverenlere birçok yükümlülükler ve bu yükümlülüklere uyulmaması

halinde bazı yaptırımlar getirilmiştir. 6331 s. Kanun, bu yükümlülükler ve yaptırımlarının neler olduğunu tek tek saydıktan sonra, uygulamada her hangi açık bir alan kalmaması maksadı ile de, bir maddesinde, Kanun kapsamında çıkarılacak yönetmeliklerin ortaya koyduğu yükümlülüklere uymayan işverenlere her biri için 1000'er Türk Lirası ceza uygulanacağı ifade edilmiştir.

Benzer şekilde, özellikle büyük şantiyelerde ana yüklenicinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında, alt yüklenicilere uyguladığı ceza prosedürleri söz konusudur. Lakin yukarıdaki bölümlerde de izah edildiği üzere, bu konuda da çok farklı uygulamalar söz konusudur.

Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliğinin ilk aşamada maliyeti bir miktar arttırdığı gibi bir görünüm ortaya çıksa da; en nihayetinde, kazaların önlenmesi ile birçok maddi ve manevi kayıplar önlenmekte, işgücü kaybı azalmakta, idari ve cezai sorumluluklarla karşılaşılması engellenmekte, verim ve kalite artmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amacı insani bir yaklaşımla öncelikle işçinin huzurunu ve mutluluğunu sağlamaktır. Bu önlemler neticesinde mesleki tehlikelerden uzak bir şekilde çalışan işçi fiziki ve ruhsal açıdan sağlıklı bir gelişme gösterir. Bu da iş verimliliği ile üretim kalitesine olumlu etki yapar. Neticede kazanan yine işveren olur.

Sonuç olarak; yukarıdaki bölümlerde belirtmiş olduğumuz konuları yeniden bir arada değerlendirecek olursak, özellikle inşaat şantiyeleri başta olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ve uygulamasında, cezai müeyyidelerle ilgili aksayan bazı hususlar ve bunlar için ne gibi tedbirler alınması gerektiğini şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Her şeyden önce ilk eksiklik, iş güvenliği disiplininin oldukça yeni olması münasebeti ile, henüz sistemli bir teşkilatlanma söz konusu değildir. İSG Katipten alınan bilgilere göre, 15.08.2017 itibari ile Türkiye genelinde, 17 811 A sınıfı, 14 298 B sınıfı, 77 199 C sınıfı (toplamda 109 308) iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır. Her ne kadar, değişik dernekler adı altında örgütlenmeler söz konusu ise de, artık iş güvenliği disiplininin üniversitelerde İş Güvenliği Mühendisliği adı altında teşkilatlanması ve uzmanların da ODA (İş Güvenliği Uzmanları Odası) seviyesinde bir kuruluş ile temsil edilmesinin vakti gelmiştir.

2. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında açılan davalarda maddi-manevi-rücu tazminatlarının tutarları, iş güvenliği uzmanlarının ödeme sınırlarının çok üzerinde çok yüksek boyutlara ulaşabilmektedir. Bu sebeple de, İSG Katip'ten ataması yapılan her

uzmanın mesleki sorumluluk sigorta yaptırması zorunlu kılınmalıdır. Bunu teşvik maksadı ile ÇSGB.lığı nezdinde girişimlerde bulunulmalı, sigorta primlerinin düşük olması sağlanmalı, gerekirse, sigorta primlerinin bir kısmı ÇSGB.lığınca karşılanmalıdır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında, iş güvenliği uzmanları merkeze ne kadar yakınsa, işyeri hekimlerinin ise bir o kadar uzak durdukları gözlemlenmektedir. İşyeri hekimlerinin iş sağlığı kısmında daha aktif olarak uygulamaya katılmaları gerekmektedir. Aslında, iş sağlığı ve iş güvenliği şeklinde iki ayrı disiplin şeklinde düzenlenmesi daha uygun olacaktır. Mevcut durumda, iş güvenliği uzmanları o kadar yükünün yanında, işyeri hekimlerinin de yükünü kaldırmak zorunda kalabilmektedir.

4. Yapılan anketler, her hangi bir olay karşısında ilk göze çarpan, ilk gözaltına alınan kişilerin iş güvenliği uzmanı olmasından, bu işi yapanların rahatsız olduklarını göstermektedir. İş güvenliği uzmanlarının sahada daha etkin olması isteniyorsa, işverenlerin, sorumluluğu iş güvenliği uzmanı ile paylaştıkları düşüncesine girmeleri önlenmelidir. Mevcut durumda, birçok işveren, nasıl olsa iş güvenliği uzmanı var düşüncesi ile alması gereken önlemleri bile almamaktadır. Bunun önüne geçilebilmesinin tek yolu da, işverenler için kusursuz sorumluluk olduğu anlayışının yeniden getirilmesi ve aynı doğrultuda, iş güvenliği uzmanlarının iş kazaları ile ilgili açılan davalarda doğrudan Sanık olmak yerine, (Uzman, Tanık, Bilirkişi veya belirlenebilecek farklı bir isimle) yer alması konusunda mevzuatta düzenlemeye gidilmesidir. İşte o zaman, iş güvenliği uzmanı, gerçek bir müfettiş gibi sahada denetimlerini yapacaktır. Her hangi bir dava sürecinde, sanık tarafında olmayan bir kişinin sanık olamayacağına ilişkin hiçbir kısıtlama yoktur. İş kazaları ile ilgili açılan davalarda, davanın gidişatına göre ilerleyen zamanlarda eğer iş güvenliği uzmanının bir kusuru tespit edilecek olursa, hakim, sanık olarak yargılanmasına karar verecektir. Ama önemli olan, ilk başta sanık olarak davada yer alması, işverendeki sorumluluğu paylaştığı algısının yıkılmasıdır.

5. İş güvenliği uzmanlarının etkinliklerini arttırabilmek için bir diğer çıkış yolu da; uzmanların işveren ya da OSGB bünyesinde değil, doğrudan ÇSGB.lığı bünyesinde çalışmasıdır. Böyle bir sistemde, ÇSGB.lığı uzmanın sınıfı, çalıştırılacağı sektör, çalıştığı şehir, çalıştığı işyerinin büyüklüğü, çalışan işçi sayısı vb kriterleri de dikkate alarak, uzmanların alacağı standart ücretler belirlenir. İşyerlerinden yine belli kriterlerle kesilen ücretler, bir havuzda toplanır, o havuzdan ÇSGB.lığınca uzmana maaş olarak

ödeme yapılır. Mevcut durumda, hemen hemen bütün iş güvenliği uzmanlarında iş güvencesi kaygısı vardır. Eğer bahsettiğimiz bu sistem yürürlüğe girecek olursa, uzman, işveren karşısında elini oldukça güçlendirmiş olur. Şu anda işveren yönünde daha ağır basan üçlü sacayağı ancak bu şekilde dengelenebilir.

6. Halen, 6331 s. Kanunda, iş güvenliği uzmanlarının ÇSGB.lığına bildirimde bulunabileceği haller olarak, “*Acil Durdurmayı Gerektiren Haller*” olarak gösterilmiştir. Bir durumun acil durdurmayı gerektirecek bir hal olup olmadığına kim karar verecektir. İnşaattan hiç anlamayan hâkim veya savcı, her gün rutin yaşanan bir uygunsuzluğu acil durdurma gerektiren bir hal olarak yorumlayıp, iş güvenliği uzmanına bildirim yapmadığı için kusur yükleyebilir. Bunun önüne geçebilmek için, bildirim kıstası kaldırılmalıdır. İş güvenliği uzmanları, sahada gördükleri büyük küçük her türlü uygunsuzlukları fotoğrafları ile birlikte İSG Katip üzerinden rapor edebilmelidirler. Bildirim yapan uzmanın kimlik bilgileri ve ne tür bildirimlerde bulunduğu ÇSGB.lığınca gizli tutulmalıdır. ÇSGB.lığı nezdinde oluşturulan bir ekip, bildirilen uygunsuzlukları düzenli olarak incelemeli, uygunsuzlukların çok sık yaşandığı şantiyelerin teftişine öncelik verilmelidir. Benzer şekilde, uygunsuzlukların yer aldığı ve düzeltilmesi için işverene bildirilen Saha Denetim Raporları da İSG Katip üzerinden doldurulup, işverene tebliğ edilebilir.

7. Hemen hemen bütün büyük inşaat firmalarının kendi bünyelerinde birer ceza prosedürlerinin olduğu; bunların her birinin çok farklı şekilde ve farklı tutarlarla düzenlendiği; çoğu zaman da, alt yükleniciye kesilen cezanın işçiye yansıtıldığı yukarıdaki bölümlerde izah edilmişti. Bunu ortadan kaldırabilmek maksadı ile, ÇSGB.lığı tarafından belli bir takım kriterler baz alınarak **EK-6**'daki örneklere benzer ceza tablosu oluşturulmalıdır. İş güvenliği uzmanları, fotoğrafları ile birlikte uygunsuzluklar için bu tabloyu kullanarak İSG Katip üzerinden ceza kesebilmelidir. İş güvenliği uzmanlarının İSG Katip üzerinden hazırladığı ceza tutanağı, alt yüklenici işvereni ve ana yüklenici proje müdürleri tarafından da yine İSG Katip üzerinden onaylanabilir. Böylece bütün Türkiye için standart bir ceza prosedürü oluşturulmuş olur. Bunun bir faydası da; ÇSGB.lığı nezdinde firmaların iş güvenliği sicilleri bu şekilde tutulmuş olacaktır.

8. 6331 sayılı Kanunda, iş güvenliği uzmanlarının tespit ve önerilerini işverene yazılı olarak bildirmesi gerektiği hükmü bulunmaktadır. Mevcut durumda, Tespit Öneri Defterleri ya da e-posta ile bildirimler yapılmaktadır. Bununla birlikte, tespit öneri defterine fotoğraf eklemek mümkün değildir. Zaman zaman ana ya da alt yüklenici

işverenlerinin, deftere yazı yazılmasına karşı çıktıkları, defteri uzmana vermedikleri, uzmanın yazdığı konuları işverenin imzalamaktan kaçındığı görülebilmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi için de, Tespit Öneri Defterlerinin, yine İSG Katip üzerinden doldurularak, işverene tebliğ edilebilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, tespit öneri defterinin doldurulması sırasında, “Acil Durdurmayı Gerektiren Bir Durum Olup Olmadığı”na dair ifade eklenmesi de sağlanabilir. Böylece, iş güvenliği uzmanlarınca Bakanlığa bildirim yapmanın önü de açılmış olur.

9. Bunların yanında, yine İSG Katip üzerinden açılacak Şantiye Portalında, (Kapalı alan çalışması, sıcak iş çalışması, gece çalışması, yüksekte çalışma vb) İş İzin Sistemleri, İş Kazası ve Ramak Kala Olay Bildirimi, Ekipmanların Periyodik Kontrol Formları, Saha Denetim Raporları, Risk Değerlendirme Raporları vb başlıklar altında formlar oluşturulabilir, Hatta, mobil uygulama ile, iş güvenliği uzmanlarının akıllı telefonları ile sahada denetim yaparken bile bu uygulamaları kullanması sağlanabilir. Böylece, hem bütün Türkiye’de bütün evrakların standardı sağlanmış olur, hem de iş güvenliği uzmanlarının denetimleri arttırılmış olur.

10. Öte yandan, şantiye ortamı sürekli değişen bir ortamdır. İş güvenliği uzmanının denetleyip uygun gördüğü bir çalışma alanı, arkasını dönüp gittikten sonra her an değişip, iş güvenliği kurallarına aykırı hale gelebilmektedir. Bunu ancak şantiyede sahada uzun süre uzmanlık yapanlar anlayabilirler. Bu sebeple de, şantiyelerde oluşan bir iş kazasında, atanan bilirkişiler, asgari beş yıl bizzat şantiyelerde çalışmış uzmanlardan seçilmelidir.

7. KAYNAKLAR

Kanunlar :

4857 S. İş Kanunu.

5237 S. Türk Ceza Kanunu

5326 S. Kabahatler Kanunu

5510 S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

6098 s. Borçlar Kanunu

6331 S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Yönetmelikler :

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

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

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik

Tebliğler :

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

VUK Genel Tebliği No:419, 430, 441, 457

Yargı Kararları:

Listesi EK-2’de yer almaktadır.

Makaleler :

Başmanav, Yasemin, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, Cilt 10, Sayı 40

Doç. Dr. Ocak, Saim, “Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, Cilt 11, Sayı 42

Ergüneş, Seda, “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, Cilt 10, Sayı 39

Esen, Bünyamin, “6331 s. İSGK Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2015, Cilt 12, Sayı 45

Kaya, Asım, Fatsa Cumhuriyet Savcısı, İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Nisan 2014

Şener, Ahmet Melik, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2014, Cilt 11, Sayı 42

İnternet Siteleri :

<http://www.artidanismanlik.com.tr/istatistik.pdf> (Ulaşım Temmuz 2017)

<http://aytekintetik.com/makaleler/> (Ulaşım Temmuz 2017)

<http://www.bilgit.com/> (Ulaşım Temmuz 2017)

<https://www.dunya.com/ozel-dosya/degisim-yelpazesi/is-kazasi-facialari-ile-isveren-sorumluluklari-haberi-264529> (Ulaşım Temmuz 2017)

<http://www.imhh.gov.tr/tr/page/meslek-hastalilari-nedir-neden-onemlidir-243> (Ulaşım Temmuz 2017)

<https://isgfrm.com/threads/is-sagligi-ve-guvenligi-mevzuatinda-isverenin-yukumlulukleri.25982/#post-291745> (Ulaşım Temmuz 2017)

<http://www.isgum.gov.tr/> (Ulaşım Temmuz 2017)

www.isgkatip.com

<http://www.frmisg.com/medya/kategoriler/istatistikler.11/> (Ulaşım Temmuz 2017)

<https://tr.linkedin.com/pulse/i%C5%9F-kazalar%C4%B1nda-i%C5%9Fveren-hukuki-ve-cezai-sorumlulu%C4%9Fu-merve-bay> (Ulaşım Temmuz 2017)

<http://sbu.saglik.gov.tr/ekutuphane/kitaplar/sa%c4%9f%c4%b1%c4%9f%c4%b1n%20te%c5%9fviki%20s%c3%b6zl%c3%bck.pdf> (Ulaşım Temmuz 2017)

<https://tuisag.com/is-kazalari-1/> (Ulaşım Temmuz 2017)

<https://tuisag.com/is-kazasi-durumunda-yapilmasi-gerekenler-2/> (Ulaşım Temmuz 2017)

<https://tuisag.com/is-kazalarinda-sorumluluk-ve-hapis-cezalari-3/> (Ulaşım Temmuz 2017)

<http://yalinosgb.com/i%C5%9F-kazalar%C4%B1nda-sorumlulu%C4%9Fu-olan-i%C5%9Fveren-ve-di%C4%9Fer-ki%C5%9Filere-uygulanan-yapt%C4%B1r%C4%B1m-ve-cezalar> (Ulaşım Temmuz 2017)

İSG Kapsamında Çıkarılan Belli Başlı Yönetmelikler ve Yayınlanan Tebliğler:

A. Yönetmelikler:

1. Alt İşverenlik Yönetmeliği
2. Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği
3. Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
4. Asgari Ücret Yönetmeliği
5. Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği
6. Basit Basınçlı Kaplar Yönetmeliği
7. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik
8. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
9. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
10. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
11. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
12. Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
13. Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
14. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
15. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
16. Elektrik ile İlgili Fen Adamlarının Yetki Görev ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik
17. Elektrik Tesislerinde Topraklamalar Yönetmeliği
18. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
19. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
20. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
21. Hafriyat Toprağı, İnşaat ve Yıkıntı Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği
22. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
23. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği

24. Hijyen Eğitimi Yönetmeliği
25. İlk Yardım Yönetmeliği
26. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
27. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
28. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
29. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
30. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
31. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
32. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
33. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
34. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
35. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
36. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
37. İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
38. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
39. Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
40. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik
41. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
42. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
43. Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği
44. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
45. Makina Emniyeti Yönetmeliği (2006/42/AT)
46. Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği

EK-1 Yönetmelik ve Tebliğler Listesi

47. Muhtemel Patlayıcı Ortamlarda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler İle İlgili Yönetmelik
48. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
49. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
50. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
51. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik
52. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
53. Taşınabilir Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği
54. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
55. Tozla Mücadele Yönetmeliği
56. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
57. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
58. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

B. Tebliğler:

1. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
2. Ek-Tehlike Sınıfları Listesi (NACE Kodları - 20.02.2016)
3. Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Tebliği
4. Asansör Periyodik Kontrolleri İçin Yetkilendirilecek A Tipi Muayene Kuruluşlarına Dair Tebliğ (SGM: 2015/24)
5. Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
6. Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (Sıra No: 2015/1)
7. Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği
8. Basıncılı Gaz Tüplerinin Dolum ve Periyodik Muayenelerinin Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: SGM-2015/2)
9. Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ
10. Ahşap ve Ön Yapımlı Çelik ile Alüminyum Alaşımli Bileşenlerden Oluşan Dış Cephe İş İskelelerine Dair Tebliğ
11. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ
12. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
13. Asbest Sökümü İle İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ
14. Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ

Örnek Karar – 1

Kararı Veren Makam: Yargıtay 12'nci Cz. D. Bşk.lığı

Konusu: İş Güvenliği Uzmanı öneri defterine eksikliği yazmışsa kazadan sorumlu değildir, işverenin sorumluluğu artar.

Karar Tarih ve Nosu: 2015/2717 E. 2016/489 K.

Kararın Alındığı Kaynak: <http://calismabarisi.com/yargitay-kararlari/isg-tespit-oneri-defteri-ile-ilgili-yargitay-karari/>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi:

Taksirle öldürme suçundan sanıklar A.. Ö., K.. B., A.. G. ve A.. D.'un mahkumiyetlerine ilişkin hükümler ile sanık A.. D.'un özel belgede sahtecilik suçundan beraatine ilişkin hüküm sanıklar A.. Ö. ve K.. B.. müdafii, sanık A.. D.. müdafii ve katılanlar vekili tarafından temyiz edilmekle, dosya incelenerek gereği düşünüldü:

1-Sanık A.. D.'un özel belgede sahtecilik suçundan beraatine ilişkin hükmün temyiz incelemesinde;

Sanık hakkında yüklenen suçun unsurlarının oluşmadığı gerekçe gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılan vekilinin, beraat kararının kanuna aykırı olduğuna ilişkin temyiz itirazlarının reddiyle, beraate ilişkin hükmün isteme aykırı olarak ONANMASINA,

2- Sanıklar A.. Ö., K.. B., A.. G. ve A.. D.. hakkında verilen mahkumiyet hükümlerinin incelenmesine gelince;

Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanıklar A.. Ö. ve K.. B.. müdafii, sanık A.. D.. müdafii ve katılanlar vekilinin sair temyiz itirazlarının reddine, ancak;

Olay tarihinde, sanık A.. Ö.'in fabrika genel müdürü, sanık K.. B.'nin paketleme bölümü genel müdürü, sanık A.. D.'un iş güvenliği uzmanı, sanık A.. G.'in ise makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğu Anonim Şirketi'nde paketleme bölümünde işçi olan ölenin değirmen bölümünden gelen baharatları çuvallara doldurduktan sonra dikiş makinesi ile çuvalların ağız kısmını dikerek çalıştığı esnada, tutma sapı izolesi kırık kısmı bantla sarılı olan, elektrik hattının bağlı olduğu panoda kaçak akım rölesi bulunmayan ve elektrik kablolarında topraklama sistemi olmayan dikiş makinasındaki kaçak elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda; Sanık A.. Ö.'in şirketin genel müdürü olduğunu, makinalarla ilgili arızaların ilgili birim amirlerine yapıldığını, kendisinin bu konuda bilgilendirilmediğini, şirketin iş güvenliğinden sorumlu, iş güvenliği uzmanı olarak sanık A.'ın görev yaptığını beyan ettiği, sanık K.. B.'nin, anılan şirkette paketleme müdürü olarak görev yaptığını, makinalardaki arızaların bakım ve onarımdan sorumlu kişilere bildirildiğini, elektrik sistemindeki aksaklıktan haberinin olmadığını beyan ettiği, sanık A.. D.'un, sözleşmeli iş güvenliği uzmanı olarak 01.01.2011 tarihinde anılan şirkette çalışmaya başladığını, işyerinde, çalışanların elektrik aksamından kaynaklanabilecek tehlikeleri tespit ettiğini ve işverene bu konular hakkında gerekli uyarılarda bulunduğunu beyan ettiği, sanık A.. G.'in,

EK-2 Örnek Yargı Kararları

fabrikadaki makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğunu, olaya konu dikiş makinası ile ilgili kendisine bir ihbarda bulunulmadığını, dikişmakinasına elektrik sağlanan panoda kaçak akım rölesinin olmadığını, olaydan sonra kaçak akım rölesinin taktırıldığını, olay tarihinde makinanın tutma sapının bantlarla sarılmış olduğunu gördüğünü, yapılan tamirata kimin yaptığını bilmediğini beyan ettiği, tanık Selahattin Arda'nın beyanlarında ölen ile birlikte 6 aydır paketleme bölümünde çalıştıklarını, makinada elektrik kaçağı olduğunu ilgili müdürlere bildirdiğini, müdürlerin anılan makinanın arızalı olduğundan haberdar olduğunu söylediği, tanık İ. T.'ün, değirmen bölümünde çalıştığını, ölen ve S. A.'nın çalıştığı makinanın sürekli arızalandığını, makinanın bulunduğu bölümde acil stop düğmesinin bulunduğunu ancak stop düğmesinin uzun zamandır bozuk olması nedeniyle makinanın üst katta bulunan düğmeden kapatıldığını beyan ettiği, tanık F. A.'ın beyanlarında, anılan fabrikanın hammadde bölümünde ustabaşı olarak çalıştığını, olaydan sonra genel müdürün, şirket avukatı, iş güvenliği uzmanı ve elektrik mühendisi ile olaya konu makinayı incelediğini, fabrikada görevli olmayan elektrik mühendisinin, makinanın topraklama sisteminin olmadığını tespit ettiğini söylediğini, anılan şirkete ait dosyada mevcut onaylı iş yeri defterine, şirkette açık uçlu kabloların bulundurulmaması, ünitelerde bulunan elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ile elektrik tesisat ve topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiği iş güvenliğini uzmanı sanık Ayhan tarafından yazıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 4. fıkrasında, onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağı belirtilmesi karşısında;

1-Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve iş yeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A. D.'a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi,

2- İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar K. B. ve A. G. hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle cezada arttırım yapılmaması,

3- Fabrika genel müdürü sanık A. Ö.'in, fabrikada çalışan işçi sayıları da nazara alınarak, fiili denetim sorumluluğunun olup olmadığının şüpheye yer bırakmayacak şekilde tespit edilmesinden sonra sanığın kusurunun bulunması halinde bilinçli taksir hükümleri de değerlendirilmek suretiyle hukuki durumunun belirlenmesi yerine eksik kovuşturmayaya dayalı olarak taksirle öldürme suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi,

Kanuna aykırı olup, A. Ö. ve K. B. müdafii, sanık A. D. müdafii ve katılanlar vekilinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanun'un 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme uygun olarak BOZULMASINA, 18.01.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Örnek Karar – 2

Kararı Veren Makam: Yargıtay 10'uncu Hukuk Dairesi

Konusu: İşverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez

Karar Tarih ve Nosu: 2014/19586 E. 2016/11328 K.

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Dava, rücu tazminat istemine ilişkindir. Mahkemece, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kabulüne karar verilmiştir. Hükümün, tarafların vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi. Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, tarafların vekillerinin sair temyiz itirazlarının reddi gerekir. Davanın yasal dayanağı olan 5510 sayılı Kanunun 21. maddesi kapsamında davalının rücu alacağından sorumluluğu, ancak maddede öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde mümkündür.

Bilindiği üzere, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların beden ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler.

Mahkemece, iş kazasında, davalının %80, sigortalının %20 oranında kusurlu olduğunu bildiren makine ve maden mühendisi bilirkişilerden oluşan bilirkişi raporu esas alınarak hüküm kurulmuş ise de, ceza davasında eldeki davaya konu iş kazası nedeni ile ve'ın kusurlu bulunarak mahkum oldukları ve kararın kesinleştiği anlaşılacakla, kusurun varlığına ilişkin maddi olgu hukuk hakimini bağlayacağından, kesinleşen ceza mahkemesi kararı ile mahkum olan ... ve ... na da herhalde bir miktar kusur verilmesi gereği gözetilerek, İşçii ile iş kazasının vuku bulduğu iş kolunda uzman bilirkişi heyetinden kusur oran ve aidiyeti konusunda yeniden rapor alınarak, varılacak sonuca

göre hüküm kurulması gerekirken, eksik araştırma sonucu, yazılı şekilde hüküm tesisi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O hâlde, tarafların vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 20.09.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Örnek Karar – 3

Kararı Veren Makam: Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi

Konusu: İş kazası sonucu maluliyet nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, iş güvenliği kurallarına ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir.

Karar Tarih ve Nosu: 2013/21984 E. 2014/16206 K.

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Dava, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminat ödetilmesi talebine ilişkindir. 4857 S.K. 77. vd. M. 30.6.2012 tarih ve 28339 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 S.K. 37. M. 1.1.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Gerek, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve gerekse 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleriyle bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu, kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, olayda kötü tesadüfe yer veren kusur bilirkişi raporunun, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez. Bu nedenle; işçi sağlığı-iş güvenliği konularında uzman ehil bilirkişi kuruluna konuyu yukarıda açıklandığı biçimde yeniden inceletmek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek kusur raporları arasındaki çelişki giderilmek ve sonucuna göre karar vermektense ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın ve özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan, İş Kanununun 77. maddenin öngördüğü koşulları içermeyen 12.5.2008 tarihli kusur raporunun hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Örnek Karar – 4

Kararı Veren Makam: Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi

Konusu: İş kazası sonucu yaşamını kaybetme davasında; kasten adam öldürmek suçu ile dava açılması söz konusu olup; maddi ve manevi tazminat konusunda taraflar kusurları oranında sorumlu olmalıdır.

Karar Tarih ve Nosu: 2014/23286 E. 2015/2550 K.

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Dava; iş kazasında yaşamını yitiren sigortalının hak sahiplerinin maddi ve manevi zararlarının karşılanması istemlerine ilişkindir. Somut olayda: davacılar yakınının ölümüyle neticelenen zararlandırıcı olay kasten adam öldürme hadisesi olup, ceza yargılaması neticesinde ortaya çıkan maddi hakikatler çerçevesinde bu öldürme hadisesinde taraflar arasında önceye dayalı bir husumetin etkili olduğu açıktır. Bilirkişi heyetince davalı işveren Belediyeye %40 oranında kusur atfedilmişse de kusur raporunda belirtilen gerekçelerin bir kısmının somut olaya uygun düşmemesi sebebiyle davalı Belediye için belirlenen bu kusur oranının fazla olduğu ortadadır. Yapılması gereken iş; iş güvenlik uzmanlarından oluşan bir heyete yeniden inceletip tüm delilleri bir arada gözeterek maddi ve manevi tazminat davaları bakımından neticeye varmaktan ibarettir. Bunun yanında Mahkemenin kabul ve uygulaması bakımından, davalıdan mükerrer tahsile neden olmamak için davacı hak sahiplerine anılan iş kazası sebebiyle iş kazası sigorta kolundan bağlanan gelirlerin miktarlarının öğrenilip bunların rücuya tabi kısımlarının hesaplanan zararlardan tenzil edilmeden maddi tazminat davaları bakımından neticeye varılması da doğru görülmemiştir.

Örnek Karar – 5

Kararı Veren Makam: Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi

Konusu: İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hususunda mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri yerine getirmek zorundadır. Kaçınılmazlık fennen önlenmesi olanaksız durumlar için ifade edilen bir kavramdır. Kaçınılmazlığın en önemli unsurlarından birisi olayın önlenemezliğidir. Önlenemezlik olaya dair değil neticeye dair bir durumdur. Bu sebeple de önlenebilecek olaylar kaçınılmaz kabul edilemez. Ayrıca iş kazasına dair belirtilmesi gereken diğer bir husus da: işverenin kusur durumu incelenirken sadece patlamaya göre değil, patlamanın bu kadar ağır neticeler doğurmasında işverenin önlem eksikliği veya ihmalinin bulunup bulunmadığının da göz önüne alınması gerekir.

Karar Tarih ve Nosu: 2014/21190 E. 2015/2544 K.

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Dava, silah mühimmat deposunda meydana gelen patlama sonucu yaşamını yitiren sigortalının hak sahibi anne, baba ve kardeşinin maddi ve manevi zararlarının karşılanması istemlerine ilişkindir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hususunda mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri yerine getirmek zorundadır. Dava konusu kazaya dair yapılan gerek idari gerekse adli soruşturmalar sonrasında, patlamanın nedeni tam olarak ortaya konulamamakla birlikte, hükme esas alınan raporunda da değinildiği üzere, patlamaya dair en güçlü düşünce olarak 2. Dünya Savaşı yıllarında imal edilmiş ve döneminin şartları gereği ham madde sıkıntısı sebebiyle ısı duyarlılığı tnt'ye göre daha az olan patlayıcıların ayıklanan mühimmatlarda kullanılması ihtimali belirtilmiştir. Bu ihtimal askeri makamlarca yürütülen tahkikatlarda da benzer şekilde ortaya konulmuş, yine bu makamlarca alınan raporlarda düşük yada orta seviyede ihtimal olarak belirtilmekle birlikte başkaca etkenlerin de bu patlamaya neden olabileceği ayrıca değerlendirilmiştir. Hükme esas alınan raporda ise: gerek adli soruşturma, gerekse idari tahkikat neticesinde ortaya çıkan durumlar yeterince incelenip irdelenmeden, işverenin bu patlamada hiçbir kusurunun olmadığı, alınması gereken tüm tedbirleri aldığı neticesine varılmıştır. Fakat bu değerlendirme yetersizdir. Zira yukarıda dosya kapsamı özetinde de değinildiği üzere, yapılan idari tahkikat neticesinde benzer olayların önlenmesi için alınması gereken tedbirler olarak: atölye içerisinde sadece işlem görecekt mühimmatın bulundurulması, işlem sırası gelmeyen mühimmatın ise atölye dışında kalmasını sağlayacak, etrafı süreyle çevrilmiş geçici depolama ünitesinin oluşturulması, atölyelerin günlük kapasitelerinin yeniden hesaplanması, gözetim ve kontrol faaliyetlerinin daha etkin yapılabilmesi için ihtiyacı karşılayabilecek kapasitede tnt tahliye atölyesi inşası, vardiyalı çalışma sisteminin kaldırılması, mühimmatın sisteme yüklenmesi sonrasında atölyede personel bulundurulmaması gibi hususların belirtilmesi karşısında hükme esas alınan kusur raporunda tüm önlemlerin alındığı değerlendirilmesinin yapılması doğru değildir. Ayrıca iş kazasına dair belirtilmesi gereken diğer bir husus da işverenin kusur durumu incelenirken sadece patlamaya göre değil, patlamanın bu kadar ağır neticeler doğurmasında işverenin önlem eksikliği veya ihmalinin bulunup bulunmadığının da göz önüne alınması gerekir. Kaldı ki: patlama olayında da 2. Dünya Savaşından kalan mühimmatlarda dönemin zor şartlarına göre standart dışı malzeme kullanılmış olunması ihtimalinin işverence öngörülüp önlemi alınamayacak bir ihtimal olduğunu düşünmekte doğru bir yaklaşım değildir. Tüm bu

EK-2 Örnek Yargı Kararları

açıklamalar sonrasında davadaki kusur raporunun hükme esas alınabilecek yeterlilikte olmadığı açıktır. Bunun yanında kusur bilirkişisinin eksik inceleme ve hatalı değerlendirme neticesinde verdiği raporda davalı işverenliğin hiç kusurunun bulunmadığı tespitinin kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi de doğru değildir. Zira kaçınılmazlık fennen önlenmesi olanaksız durumlar için ifade edilen bir kavramdır. Kaçınılmazlığın en önemli unsurlarından birisi de olayın önlenemezliği. Yukarıda da açıklandığı üzere önlenemezlik olaya dair değil neticeye dair bir durumdur. Yani somut olayda patlama önlenemez bir olay olarak kabul edilse bile (ki önlenemez bir olay değildir) bu patlama neticesinde çalışanların zarar görmemesi neticesi önlenebilir bir olaydır. Buna göre de somut olayda kaçınılmazlığın var olduğunun kabulü doğru değildir.



Örnek Karar – 6

Kararı Veren Makam: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Konusu: Görevlendirme yapılırken çalışanın yapacağı işe uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir, görev verilen çalışanlara yapacakları iş ile ilgili yeterli eğitim verilmelidir.

Karar Tarih ve Nosu: 2010/21-468 E. 2010/489 K.

Kararın Alındığı Kaynak: <http://calismabaris.com/yargitay-kararlari/calisana-uygun-is-verilmemesi-sonucu-is-kazasi-yargitay-karari/>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi:

Davacı vekili, davalıya ait işyerinde üretim şefi olan davacının şoför olarak görevlendirildiği ve bu görev sırasında meydana gelen trafik-iş kazası sonucunda sürekli işgöremezlik durumuna girdiğini belirterek maddi tazminat talebinde bulunmuştur.

Yerel mahkemece, tarafların kusur oranını irdeleyen bilirkişi raporu uyarınca davalı işverenin olayın meydana gelmesinde iş güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışı ve olay ile işveren arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen karar, davacı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yukarıda belirtilen nedenlerle bozulmuş, yerel mahkemece önceki gerekçelerle ilk kararda direnilmiştir. Hükmü temyize davacı vekili getirmektedir.

Bilindiği üzere Anayasa'nın 17.maddesinde "yaşama hakkı" güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu birtakım hükümler getirilmiştir.

Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartları, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan; işvereni işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin tamamını almaya zorlayarak, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.

Bu amaçla yapılan düzenlemeleri içeren 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi uyarınca, işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olacak şekilde, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı, hareketi bulunup bulunmadığının tespitidir.

Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespit edilmesidir. İş güvenliği ilkeleri gereğince mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespitinin zorunluluğu bulunmaktadır. İşverenin koruma tedbiri alma yükümü kapsamında

bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı, alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı ile işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü kapsamında duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanmalıdır.

Sorumluluğun saptanmasında diğer bir kural ise sorumluluğu gerektiren ve yasada belirlenmiş bulunan durumun kendi özelliğini göz önünde bulundurmak ve araştırmayı bu özelliğe göre yürütmektir.

İş güvenliği kapsamında yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, sadece bir kısım mevzuatı hükümleri içerir belgelerin kendisine verilmesi değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir.

Yerel mahkemece hükme dayanak kılınan bilirkişi raporlarında; davacının, aracı hava ve yol şartlarını dikkate almadan sevketmesi nedeniyle olayın meydana gelmesinde % 100 oranında kusurlu olduğu, davalı işverenin ise sürücünün ehliyeti olması, kazanın meydana gelmemesi için alabileceği bir tedbir bulunmaması, aracın herhangi bir arızasının bulunmaması nedenleriyle kusursuz olduğu belirtilmişse de bilirkişilerce dosya kapsamından anlaşılan davacının daha önce iki kere kaza yapması nedeniyle sürücü olarak görevlendirilmemesine rağmen olay günü taşıma işinde görevlendirildiği, araç yükleme konusunda eğitim verilip verilmediği hususları ise değerlendirilmemiştir. Şu durumda, oluşa uygun olmayan kusur raporunun, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiğinden ve hükme dayanak alınacak nitelikte olduğundan söz edilemez.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular değerlendirildiğinde:

Yerel mahkemece yapılacak iş, öncelikle iş kazasının meydana geldiği işkolu dikkate alınmak suretiyle gerekirse Bakanlık iş müfettişinin de içinde yer aldığı iş güvenliği uzmanlarından oluşan bir bilirkişi heyeti oluşturularak; bu heyetten 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutan ve özellikle iş kazasının meydana geldiği sırada davacının yaptığı işin niteliğine göre uygulanması gereken İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini irdeleyen; sonuçta da kusurun aidiyeti ve oranını hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptayan bir rapor almak olmalıdır.

Bu kapsamda özellikle ehliyetnamesi olmasına karşın daha önce iki kere kaza yaptığından bu işe yatkın olmadığı gerekçesiyle kendisine araç kullanılmayan davacının taşıma işinde görevlendirildiği ve araç yükleme konusunda eğitim verilip verilmediği, istihap haddinin aşılmış aşılmadığı ve bunun kazaya etkisi hususları da değerlendirilmek suretiyle işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranının tespiti ile varılacak uygun sonuç çerçevesinde bir karar verilmelidir.

Açıklanan hususlar göz ardı edilerek davanın reddine ilişkin önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırı olup; bu ve bozma ilamında yer alan nedenlerle direnme kararı bozulmalıdır.

S O N U Ç : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda yazılı ve bozma kararında belirtilen nedenlerden dolayı HUMK.nun 429.maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 13.10.2010 gününde oyçokluğu ile karar verildi.



Örnek Karar – 7

Kararı Veren Makam: Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi

Konusu: İşçinin İş Güvenliği Kurallarına Uymamasından Dolayı İş Sözleşmesinin Feshi İçin Uymadığı Kural İşyeri İçin Tehlike Oluşturmalıdır.

Karar Tarih ve Nosu: 2013/10378 E. 2015/7303 K.

Kararın Alındığı Kaynak: <http://calismabaris.com/yargitay-kararlari/isg-kurallarina-uymayan-isci-sozlesmesi-nasil-feshedilir-yargitay/>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi:

Davacı İsteminin Özeti:Davacı, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile maaş, İkramiye, yakacak ve çocuk yardımı, fazla mesai, hafta tatili ve yıllık izin ücreti alacaklarının ödenmesini istemiş, yerel mahkeme bu talebi reddetmiştir.

Temyiz Gerekçesi:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı sözleşmesinin haksız feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı ise davacının 12/08/2008 tarihinde yasak olduğu halde soyunma odasında sigara içtiğinin tespiti üzerine ihtar edilmesine rağmen, 14/07/2011 tarihinde tuvalette sigara içmesi nedeniyle haklı nedenle sözleşmenin feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece 5727 sayılı Yasaya da dayanılarak sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği kabul edilmiştir.

5727 sayılı Yasadaki düzenlemeler karşısında kapalı ortamda sigara içmenin cezası idari yaptırımdır. Sigara içmenin haklı fesih sayılabilmesi için sigara içilen yerin ve işçinin yaptığı iş açısından iş güvenliğini tehlikeye düşürecek bir hal olması gerekir.

Somut olayda işçinin 14/07/2011 tarihinde sigara içtiği yer tuvalet olup burada sigara içmenin iş güvenliğini ne şekilde tehlikeye düşürdüğü açıklanmamıştır. İşverenin işin tehlikeye düşürüldüğü yönünde bir iddiası olmadığından davacının tuvalette sigara içmesi eylemi, haklı fesih sebebi oluşturmaz. Bu eylem olsa olsa geçerli fesih sebebi sayılabilir. Bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

Yargıtay Kararı: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Örnek Karar – 8

Kararı Veren Makam: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Konusu: Taraflar arasında iş sözleşmesi değil de eser sözleşmesi varsa işveren sorumlu tutulamaz.

Karar Tarih ve Nosu: 2006/10-84 E. , 2006/121 K.

Kararın Alındığı Kaynak: <http://calismabaris.com/yargitay-kararlari/eser-sozlesmesi-yap-sorumlu-olma/>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Taraflar arasındaki “tespit” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Samsun 1.İş Mahkemesince davanın kabulüne, karşı davanın reddine dair verilen 13.09.2004 gün ve 2001/53-2004/786 sayılı kararın incelenmesi davalılar (karşı davacı) vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 24.03.2005 gün ve 2004/12320-2005/3188 sayılı ilamı ile; (...Uyuşmazlık, davacıların murisi H...ile Y..K..arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinde toplanmaktadır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2.maddesinde “bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların bu kanuna göre sigortalı sayılacakları” hükmü yer almaktadır.

Borçlar Kanunu’nun 313.maddesinde hizmet akdi, “Hizmet akti bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen ve gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde tarif edilmiştir. Hizmet akdinden söz edebilmek için belirli bir işin, işverene bağımlı olarak çalışma karşılığında bir ücret mukabili yapılması gerekmektedir.

Borçlar Kanunu’nun 355 ve 356.maddelerinde düzenlenen istisna akdinde ise “belirli bir işin belirlenen bedel mukabilinde işverenin mesai kısıtlamasına tabi olmadan yapılıp veya başkalarına yaptırılıp teslim edilmesi” söz konusudur. Hizmet akdinde sürdürülen ve devam eden hizmet, istisna akdinde ise, işten hasıl olacak sonuç önemlidir.

Bu ilkeler doğrultusunda somut olay irdelendiğinde; Y..K..oturduğu iki katlı ahşap evin dış cephesinin boyanması için boyacı H..K..ile anlaşmıştır.

Her ne kadar mahkemece taraflar arasındaki hukuki ilişkilerin hizmet akdinden kaynaklandığı belirtilmiş ise de, tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacıların murisi H.. K..ile davalı Y.. K..arasında günün belirlenen bir saatinde iş başı yapılıp belirlenen zamanda işin bırakılacağı bu mesai karşılığında günlük ücret ödeneceği yönünde bir anlaşma olmadığı, müteveffa H..K..ile davalı Y.. K..arasında istisna akdine dayalı olarak işin yürütüldüğü sırada meydana gelen kazada H..K..’nın öldüğü, bu nedenle taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine değil istisna akdine dayandığı anlaşılmıştır.

Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması kişinin, kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalıştığının saptanmasına bağlıdır. Binanın dış cephesinin boyanması için getirilen ustanın yaptığı iş hizmet akdi değil istisna akdi olduğundan, dolayısıyla kazanın iş kazası sayılmayacağı düşünülmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Y..K..’nın ve Sosyal Sigortalar Kurumunun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya

yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalılar (karşı davacı) Y..K..ve SSK. vekili

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, davacılar miras bırakanın ölümünün iş kazası sonucu olduğunun, birleştirilen dava ise, anılan zararlandırıcı olayının iş kazası olmadığına tespiti ile buna aykırı Kurum işleminin iptali istemine ilişkindir.

Yerel mahkeme, davaya konu olayın iş kazası olduğunun tespiti ile birleştirilen davanın reddine karar vermiştir.

Davalılar (karşı davacı) Y.. K..ve SSK vekilinin temyizi üzerine Özel Daire; yukarıda metni yazılı gerekçe ile hükmün bozulmasına karar vermiş, yerel mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Davaya konu zararlandırıcı olay; davacılar murisi H.. K..'nın, davalıya ait evin dış cephesini boyaması sırasında, boya fırçasının metal sapının yüksek gerilim hattına temas etmesi sonucu meydana gelmiştir.

Uyuşmazlık; davalı Y.. K..ile davacıların murisi arasındaki iş görme ilişkinin hizmet akdine mi, istisna akdine mi dayandığının belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11.maddesinde iş kazasını oluşturan haller sınırlı olarak belirtilmiştir. Anılan maddeden yola çıkılarak iş kazası; maddede belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence ve ruha arızaya uğratan olay olarak tanımlanabilir.

506 sayılı Kanunun "Sigortalı sayılanlar" başlıklı 2.maddesinde ise, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılmaktadırlar.

Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdine dayanması, gerek sigortalılık olgusunun varlığında, gerekse meydana gelen zararlandırıcı olayın iş kazası sayılmasında ön koşul oluşturmaktadır.

Hizmet akdi Borçlar Kanununun 313-354.maddeleri arasında düzenlenmiş olup, ayrıca İş Kanunlarında da hizmet akdini düzenleyen çeşitli hükümler yer almaktadır.

İstisna akdi Borçlar Kanununun 353.maddesinde "İstisna, bir akittir ki onunla bir taraf (müteahhit), diğer tarafın (iş sahibi) vermeği taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şey imalini iltizam eder." şeklinde tanımlanmaktadır.

İstisna akdinde müteahhit eser meydana getirmekten ibaret bir işgörme edimini borçlanmaktadır. Bir işgörme borcu doğuran sözleşme olmakla beraber, burada önemli olan, çalışmanın kendisinden ziyade, bu çalışma neticesi ortaya çıkan ve objektif olarak gözlenmesi kabil sonuçtur (Cem Baygın. Türk Hukukuna göre istisna sözleşmesinde ücret ve tabi olduğu hükümler.S.8) Müteahhit, iş sahibi ile akdi ilişkiye girerken bir sonuç (eser) meydana getirmeyi taahhüt etmektedir. Bu anlamda eser, bir işgörme faaliyetinin maddi veya maddi olmayan sonucudur. Kuşkusuz bağımsız bir varlığı değiştirmeye, işlemeye veya biçimlendirmeye yönelik edimler de eser kavramına dahil sayılır ve istisna sözleşmesinin konusunu oluştururlar. Ücret belli bir süre çalışıldığı için değil, netice için ödenmektedir. Müteahhidin, kararlaştırılan zamandan önce taahhüdünü yerine getirmesi, ücret üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyecektir. İstisna akdinde ekonomik risk müteahhit tarafından yüklenirken, hizmet akdinde işveren tarafından karşılanacaktır.

EK-2 Örnek Yargı Kararları

Hizmet akdini karakterize eden unsurlar; “ücret”, “bağımlılık” ve “zaman” olarak sıralanabilir. Hizmet akdinde zaman-belirli bir süre çalışmak ön planda iken, istisna akdinde zaman belirleyici olmayıp, sonuç ön planda tutulmaktadır. Hizmet akdinde, işçinin işi ifa, özen gösterme, sadakat borcuna karşılık, işverenin ücret ödeme, ihtimam ve yardım gibi borçları bulunmaktadır.

Zaman ve bağımlılık unsurları hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özellikleridir. Çalışan, Borçlar Kanununun 313.maddesinin öngördüğü çerçevede içinde, zaman ve bağımlılık unsurlarını gerçekleştirecek biçimde çalışmaktaysa, aradaki çalışma ilişkisi hizmet akdine dayanıyor demektir. Bilindiği üzere zaman unsuru, çalışmanın, işgücünün belirli yada belirli olmayan bir süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmaya kapsamaktadır. Hiç kuşkusuz çalışan, bu süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getirecektir. Burada söz konusu olan bağımlılık ise, her an ve durumda çalışana denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında, çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir çalışmadır. Eğer ki çalışan, işgücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmaya yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir.

Davada somut olayın özelliklerine bakarak çözüme ulaşılmalıdır. Çalışma ilişkisinin istisna akdine dayanması halinde iş sahibinin, iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmayacağı gibi meydana gelen ölüm olayı da 506 sayılı Kanunun kapsamında iş kazası olarak adlandırılmayacaktır.

Binanın dış cephesinin boyanması şeklinde beliren somut çalışma ilişkisinde, belirli bir süre çalışmanın değil, bir sonucun meydana getirilerek, bağımsız bir varlığı değiştirmeye, işlemeye veya biçimlendirmeye yönelik edimin amaçlanmış olması, hizmet akdinin yukarıda tanımlanan ayırt edici ve belirleyici özelliklerinin somut iş görme ilişkisinde bulunmaması karşısında, meydana gelen ölümlü zararlandırıcı olayın iş kazası olarak değerlendirilerek yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

S O N U Ç : Davalılar vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda açıklanan ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M.K.nun 429.Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının davalı Y.. K..'ya geri verilmesine, 29.03.2006 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Örnek Karar – 9

Kararı Veren Makam: Yargıtay 12’nci Ceza Dairesi

Konusu: Uyarılara rağmen önlem alınmaması sebebi ile, yaşanan iş kazasında sorumlular hakkında bilinçli taksir ile adam öldürmek suçundan ceza verilmesi gerektiği.

Karar Tarih ve Nosu:

Kararın Alındığı Kaynak: <http://www.hurriyet.com.tr/is-kazasinda-ornek-karar-40227946>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Erzurum’da bulunan Aşkale Çimento’daki üretim, 16 Şubat 2012’de, fabrika fırınlarından birinde yapılacak tuğla tamirâtı için durduruldu. Her biri 7 kiloluk ve 20 santimetre kalınlığındaki tuğlalardan oluşan fırının içinde hasar gören taşların yenilenmesi gerekiyordu. Bu işlem ‘hilti’ adı verilen delici makineyle yapılıyordu. İşin yaklaşık bir hafta sürmesi bekleniyordu.

O gün işçiler beşli ve altışarlı gruplar halinde fırına girip bu işi yaptı. Üretim Mühendisi Serkan Türkoğlu ile Kadir Şen ve Fetullah Güzel adlı iki işçi fırına girdi. Güzel zemini deliyor, Şen ise eski tuğlaları alıp yenilerini koyuyordu. Türkoğlu işe nezaret ediyordu. Hiltinin yol açtığı titreşimlerden ötürü tavandaki tuğlalar çöktü. Dört buçuk tonu bulan, sıcaklığı geçmemiş 630 civarında tuğla, üç kişinin üzerine yığıldı. 22 yaşındaki Şen oracıkta, 31 yaşındaki Türkoğlu ise hastanede öldü. Güzel ise yaralandı. Türkoğlu’nun eşi Özden Papıla Türkoğlu’nun şikâyetiyle Genel Müdür Nihat Kılıç, İşletme Müdürü Bünyamin Eroğlu ve Üretim Şefi Ali Kont hakkında ‘taksirle adam öldürmek’ suçundan Erzurum 1. Ağır Ceza Mahkemesi’nde dava açıldı.

YARGITAY BOZDU

Mahkeme 2 Nisan 2013’teki ilk kararında, Kılıç hakkında, ‘taksirle adam öldürme’ suçundan iki yıl hapis cezası verdi. Cezanın paraya çevrilmesi veya ertelenmesi talebini reddetti. İki sanığa verilen birer yıl sekiz aylık ceza ise paraya çevirdi. Avukat Cengiz Kesici’nin yaptığı itiraz üzerine Yargıtay 12. Ceza Dairesi, fabrikada 2010 yılında meydana gelen iş kazasında iki işçinin öldüğünü ve bir işçinin yaralandığını, o tarihte ayrı uyarılar yapıldığı halde uyulmadığını belirterek, “bilinçli taksir” yönünden ceza verilmesi istemiyle kararı bozdu.

Erzurum 1. Ağır Ceza Mahkemesi, 6 Eylül’de verdiği ikinci kararında, Kılıç’ın cezasını 2 yıl 8 aya, Eroğlu’nunkini ise 2 yıl 2 ay 20 güne yükseltti. Ali Kont’un cezası ise 1 yıl 8 ayda kaldı.

Örnek Karar – 10

Kararı Veren Makam: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Konusu: İşyerinde kalp krizi geçirerek ölen sigortalının durumu iş kazasıdır. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için kusur raporu düzenlenmeli; işverenin kusuru ile kalp krizi olayı arasında nedensellik bağı kurulmalıdır.

Karar Tarih ve Nosu: E:2012/21-1121, K:2013/386

Kararın Alındığı Kaynak: İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 89 Sayı 2, Sayfa 506

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü: Davacı Veli Bulgurcu vekili 04.11.2010 harç tarihli dava dilekçesinde özetle; "I. İli, Merkez İlçesi, Mevkii, .. Pafta, ...Parsel sayılı taşınmazın maliki olduğunu, söz konusu taşınmazın tapu kaydında, kendi adı ve soyadı Yargıtay Kararları 519 ile baba adının bulunduğunu, fakat tapu alt kütüğünde edinim kimlik bilgileri bulunmadığından, kimlik kontrolü yapılamadığı için hiçbir işlem yapılamadığını ileri sürerek; dava konusu I. İli, Merkez İlçesi, Mevkii, ... pafta, ... Parsel sayılı taşınmazın tapu kütüğündeki mal sahibi ve kimlik bilgilerinin tarafına ait olduğunun tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiş, dava dilekçesinde dava değeri 210 TL olarak gösterilmiştir. Mahkemece devam reddine karar verilmiş, hükmün davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine yukarıda belirtilen gerekçe ile mahkeme kararı bozulmuştur. Görüşmeler sırasında azınlıktan kalan üyeler, mamelek hukukundan kaynaklanan eldeki davada dava konusu taşınmazın değeri ve dava tarihi dikkate alındığında sulh hukuk mahkemesinin görevli olduğu ileri sürülmüş ise de, kurul çoğunluğu mamelek hukukundan doğan davalar dışında kalan davalarda; Asliye Hukuk Mahkemesinin görevi asıl, Sulh Hukuk Mahkemesinin görevinin ise istisna olduğu, dolayısıyla eldeki davanın mamelek hukukunu ilgilendirmedığı, sadece tespit istemine yönelik olduğu kabul edilerek Asliye Hukuk Mahkemesinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır. Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ: Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı 6217 Sayılı Kanun'un 30.maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Mahkemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici madde 3"atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunu'nun 429.Maddesi gereğince BOZULMASINA, bozma nedenine göre davacı vekilinin diğer temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına, aynı kanunun 440/1 maddesi uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 05.03.2014 gününde oyçokluğu ile karar verildi

Örnek Karar -11

Kararı Veren Makam: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Konusu: İşyerinde İSG önlemleri alınmış olsun olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve olaydaki somut etkisi uzmanlarca tespit edilmelidir.

Karar Tarih ve Nosu: E:2012-10-1141, K:2013- 282, 27.02.2013

Kararın Alındığı Kaynak:

<http://www.ceis.org.tr/dergi/2013temmuz/kararincelemesi.pdf>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi:

Davaya konu somut olayda, sigortalı, davalı işverene ait işyerinde, inşaatın 2. katına asansörle malzeme taşıırken, kalıpların sökülmesini yapan işçinin elinden düşen kalıp demirinin, zeminden sekerek sigortalının ayağına çarpması sonucu yaralanmıştır. Mahkemece, hükme esas alınan, makine ve inşaat mühendisi iş güvenliği uzmanlarınca hazırlanan... tarihli raporda, iş kazasında, işverenin %80 kusurlu bulunduğu, %20 oranında kötü tesadüfün etken olduğu bildirilmiştir.

İnceleme konusu olaydaki dikkat çekici nokta kaçınılmazlığın, kusur dağılımındaki etkisidir. Kararda da belirtildiği gibi bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağıını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin en önemli unsuru sayılan kaçınılmazlığın temelinde, önüne geçilmesi imkansız olan, hangi önlem alınır alınsın, hangi boyutta dikkat edilirse edilsin oluşması engellenemeyen fiiller ve olaylar yatar. Dolayısıyla kaçınılmazlık var denildiğinde, engellenemeyen bir durumun gerçekleştiği vurgulanmak istenir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, İSG önlemlerine aykırılık ile kaçınılmazlığı bir arada değerlendirmemek gerekir. Zira iş kazalarında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ihlali ile kaçınılmazlık, farklı kavram ve etkenlerdir. Bir kazanın gerçekleşmesi tümüyle İSG yükümlülüklerine aykırı eylemlerden kaynaklanabileceği gibi tümüyle kaçınılmazlıktan da doğabilir. Bunun mümkün olabileceği bir hukuki yapı içinde, her iki unsurun da birlikte etki sağladığı bir kazanın oluşabilmesine bir engel olmasa gerekir. Bir işyerinde İSG önlemlerine aykırılığın bulunması, o işyerine kaçınılmazlığın etki etmesine engel olmaz. Ancak bu nitelikteki durumlarda kaçınılmazlık, sadece etki ettiği hususun kazadaki işlevi oranında sorumluluğu ortadan kaldırır. Bu kısmi olabileceği gibi tam olarak da gerçekleşebilir. Aksi halde kaçınılmazlığın yukarıdaki kararda işaret edilen “önüne geçilmesi imkânsızlık” özelliğinin hiçbir anlamı kalmaz. Mücbir sebebin uygun nedenselliği kesen yapısındaki özellik de bu niteliktedir. Bu tür olaylarda aslında uygun nedensellik vardır fakat mücbir sebep, bu nedenselliği kesip ön plana geçmekte ve zararın sebebi haline gelmektedir. Kaldı ki, işyerinde gereken önlemler alındığında bile kaçınılamayan bir etkenin (kaçınılmazlığın), önlemler alınmadığında bu etkiyi sağlayamayacağını kabul edebilmek mümkün değildir. Dikkat edilmesi ve üzerinde özene durulması gereken husus, kaçınılmazlığın kavramsal olarak olaya etki edemeyeceğinden çok, ortaya çıkan zarar hangi oranda katkı sağladığıdır. Dolayısıyla işyerinde İSG önlemleri

EK-2 Örnek Yargı Kararları

alınmış olsun olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve olaydaki somut etkisi uzmanlarca tespit edilmelidir.



Örnek Karar – 12

Kararı Veren Makam: Yargıtay 12’nci Ceza Dairesi

Konusu: Tespit edilen risklerin giderilmemesi konusunda ısrar eden işverenin ÇSGB.lığına bildirilmemesi halinde, iş güvenliği uzmanı da sorumludur.

Karar Tarih ve Nosu:

Kararın Alındığı Kaynak: <http://www.hurriyet.com.tr/yargitay-karari-bilincli-taksirle-oldurme-40539860>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi:

İstanbul Esenyurt’taki Marmarapark AVM’nin şantiyesinde 11 Mart 2012’de çadırda çıkan yangında 10 işçinin yanarak ölmesine ilişkin karar, Yargıtay 12. Ceza Dairesi tarafından bozuldu. Daire, sanıklara “taksirle öldürme” suçundan değil, “bilinçli taksirle öldürme” suçu yönünden değerlendirme yapılmasını istedi. Bu durumda, cezalar yarı oranına kadar artırılabilir.

Esenyurt davasına bakan Bakırköy 14. Ağır Ceza Mahkemesi “taksirle ölüme neden olmak” suçundan 4 sanığa 10’ar, 2 sanığa 6’şar, 1 sanığa da 5 yıl hapis cezası vermişti. Yargıtay 12. Ceza Dairesi ise kısmen bozma ve onama yoluna gitti. Bozma kararında, asıl şirket Kayı İnşaat ile taşeron Kaldem İnşaat arasında yapılan sözleşmeye göre “uyarılara rağmen önlem alınmaması halinde sözleşmenin feshedilebileceği” hatırlatıldı. Kayı’nın 22 Ekim 2011’de Kaldem’in sahibi Mehmet Altun’un eksikliklerin giderilmesi yönünde uyarıldığı, buna rağmen fesih yoluna başvurulmadığı belirtildi. Bu nedenle feshe yetkisi bulunanlara dava açılması ve bu davayla birleştirilmesi istendi. Ayrıca, Miratek adlı denetim firmasına bağlı iş güvenliği uzmanı Ömer Faruk Gülmez’in 7 toplantıda eksiklikleri sıraladığı ancak işi durdurmaya gidilmediği vurgulandı. Miratek’in adına iş güvenliğinin sağlanması ve işin durdurulması noktasında yetki sahibi olan kişi ya da kişilere dava açılması talep edildi. İş Güvenliği Uzmanı Nuri Şener Tıgılı’nın da yargılanması gerektiği ifade edildi.

Örnek Karar – 13

Kararı Veren Makam: Kartal Cumhuriyet Savcılığı

Konusu: Kartal ilçesinde şantiyede iskelenin çökmesi sonucu işçilerin ölmesi üzerine, soruşturma öncesi, şantiyede görevli İş Güvenliği Uzmanının olağan şüpheli gözüyle bakılması sebebi ile tutuklanması.

Kararın Alındığı Kaynak: <http://gazeteport.com/haber/index.php?id=171639>

Karar İçeriği ve Özet Bilgi: Olay iki gün önce Kartal’da bulunan 16 katlı bir inşaatta meydana geldi. İnşaatin 16. katında çalışan işçiler Hasan Doğan (53), Salih Karayalı ve Sinan Doğan (22) iskelenin çökmesi ile 16 kat aşağı düşerek beton zemine çakıldı. Olayı gören diğer işçilerin durumu bildirdiği sağlık ekipleri 3 işçinin de olay yerinde hayatını kaybettiğini belirledi. Olay yerine gelen savcı yaptığı inceleme sonrası soruşturma başlattı.

Olayın ardından inşaatın yüklenici firması olan MG inşaat firmasına bağlı olarak o gün bulunan C sınıfı iş güvenliği uzmanı 24 yaşındaki tekstil mühendisi Erhan Eryılmaz gözaltına alındı. Anadolu Adliyesi’nde savcılığa verdiği ifadenin ardından nöbetçi sulh ceza mahkemesine sevk edilen Erhan Eryılmaz savunmasında 6331 sayılı kanun gereğince inşaat işleri çok tehlikeli işlerden sayıldığından resmi olarak A sınıfı iş güvenliği uzmanının inşaatta bulunması gerektiğini ileri sürerek şöyle ifade verdi:

“İnşaatin A sınıfı güvenlik uzmanı Beyhan Seren’dir. Ancak kendisi haftada bir inşaata gelmektedir. Ben her gün inşaatta bulunmaktayım. Ben C sınıfı iş güvenliği uzmanı olduğum için sahanın gezilmesi, evrak işleri ve kişisel koruyucu donanımların teslimi ile görevliyim. Kişisel koruyucu donanıma ilişkin gerekli emniyet kemeri ve diğer donanımlar ölen işçiler dahil her kese teslim edilmiştir. Buna ilişkin tutanaklar dosyada mevcuttur. Emniyet kemeri ve diğer donanımları kullanmak işçilerin kendi sorumluluğundadır. Takmadıkları takdirde bu işçiler uyarılır bu uyarıyı tüm teknik personel yapabilmektedir. Kazanın olduğu gün yağmur yağıyordu. Yağmur nedeniyle işçiler inşaata çıktı ve daha sonra indi. Öğlen 12.13.00 arasındaydı. Ben yemek yiyordum. O esnada sesler geldi. Ben de dışarı çıktım, olay mahallinde üç işçinin inşaattan düşerek vefat ettiğini gördüm. Ben C sınıfı iş güvenliği uzmanı olmam ve kişisel koruyucu donanımların kullanımının işçilerin sorumluluğunda olması ve diğer nedenlerden dolayı benim bu kazada kusurum yoktur. Bu konudaki düzenlemelere göre iş güvenliği konusunda üzerime düşen görevleri yaptım”

Şüphelinin ifadesi ardından hakim dosyada kaza ile ilişkin bilirkişi raporu olmamasına karşın, şüphelinin kazanın meydana geldiği inşaatta iş güvenliği uzmanı olarak görev yapması nedeniyle kusurlu olduğu konusunda kuvvetli şüphenin bulunması nedeniyle tutuklanmasına karar verdi.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDAKİ CEZAI YAPTIRIMLAR HAKKINDA ANKET

Merhaba. Halen devam etmekte olduğum iş güvenliği tezli yüksek lisansı ile ilgili düzenlediğim ankete katılarak desteklerinizi rica ediyorum.

Ayrıca gerek anket ve gerekse tez konusu hakkında her türlü görüşlerinizi yk1974@gmail.com adresine gönderebilirsiniz ya da anketin sonunda yer alan açıklama hanesine kısaca belirtebilirsiniz. Konu ile ilgili elinizde örnek mahkeme kararları vb dokümanlar varsa paylaşırsanız da çok sevinirim... Şimdiden teşekkürler.

TEZ KONUSU: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yer Alan Cezai Müeyyideler, Bunların İnşaat Sektörü Çalışanlarınca Algılanma Biçimi ve Mevcut Uygulamalar Hakkında Bir Araştırma

* Gerekli

1. 1. Yaşınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 18-25 arası
 26-35 arası
 36-45 arası
 46 ve üzeri.

2. 2. Mezuniyet Bölümünüz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- İnşaat
 Maden
 Fizik-Kimya-Metalurji
 Makine
 Gıda
 Sağlık
 Diğer

3. 3. İş Güvenliği Uzmanı olarak bulunduğunuz sınıf? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- A sınıfı
 B sınıfı
 C sınıfı
 Tekniker
 İşyeri hekimi
 Diğer Sağlık Personeli
 İş güvenliği çalışanı değilim.

4. 4. Kaç yıldır İş Güvenliği konusunda çalışıyorsunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 1 yıldan az
 1-3 yıl
 4-6 yıl
 7 yıl ve üzeri

5. 5. Halen çalıştığınız sektör? **Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- İnşaat
- Maden
- Metal
- Fizik-Kimya
- Sağlık
- Gıda
- Hizmet
- Diğer

6. 6. Size göre, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öncelikli Amacı Nedir? **Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- İşvereni Korumak
- İşyerini Korumak
- Çalışanları Korumak
- İş Güvenliği Uzmanlarını Korumak
- Her hangi bir olay karşısında iş güvenliği konusunda bir sorumlu tespit edebilmek.

7. 7. Size göre, Türkiye’de iş güvenliği istenilen seviyeye gelecek ve bu kültür oluşacak mıdır? **Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Evet
- Hayır

8. 8. Eğer iş güvenliği kültürünün hiçbir zaman oluşmayacağını düşünüyorsanız, neden gerçekleşmeyeceğine dair aşağıya çıkarılan seçenekleri sıralayabilir misiniz? **Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

	1. Sebep	2. Sebep	3. Sebep	4. Sebep	5. Sebep	6. Sebep	7. Sebep	8. Sebep	Bu sebeplerden biri değildir.
Çalışanların eğitim seviyelerinin çok düşük olması.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Türk insanının bu kültüre yatkın olmaması.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşverenlerin para kazanma hırsları.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mevcut mevzuatın yetersizliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının yetersizliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının kendi eğitimi ile ilgili alanlarda çalışmaması.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının kendilerini geliştirememesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının yetki yetersizliği.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 9. İş Güvenliğinin Yeterince Etkin Olduğunu Düşünüyor musunuz? **Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Evet
- Hayır

10. İş Güvenliğinin Yeterince Etkin Olmadığını Düşünüyorsanız Size Göre Sorunun Kaynağı Nedir? Sıralayabilir misiniz? *

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1. Sebep	2. Sebep	3. Sebep	4. Sebep	5. Sebep	6. Sebep	Bu sorunun bir sebebi değildir.
İş güvenliği uzmanlarının bilgi yetersizliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının vurdumduymazlığı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşverenlerin ilgisizliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mevzuat yetersizliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanının yaptırım yetkisinin olmaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanının mevcut yetkilerini kullanamaması, etkinlik kuramaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Çalıştığınız İşyerlerinde İş Güvenliği Maksadı İle Talep Ettiğiniz Önlemleri Aldırabiliyor musunuz? 1-5 puan arasında değerlendirme yapar mısınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5	
Hayır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Evet

12. İşyeri Hekimleri Sizce Ne Kadar Etkili. 1-5 arasında bir puan verebilir misiniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5	
Her hangi bir etkileri yok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Oldukça Etkililer.

13. İş güvenliği kurallarına uyulması konusunda cezai yaptırımın gerekli olduğunu düşünüyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet. Cezai yaptırım olmazsa etkinlik kurulamaz.
- Cezai yaptırım gereksizdir. Çalışanların bilinçlendirilmesi ile de iş güvenliği kültürü oluşturulabilir.

14. Size göre "CEZA" kelimesi, Çalışanlar Açısından Ne İfade Eder? *

İki adet işaretleyiniz

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Ayıplama – Horlanma
- Sözlü-yazılı uyarı
- Yevmiyeden kesinti
- İşin durdurulması, sahadan uzaklaştırma, eğitim tekrarı
- İşten çıkarılma
- Hapis cezası

15. Çalışanlara Çok Fazla Ceza Uygulandığını Düşünüyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet. Cezalar abartılmaktadır.
- Hayır. Çalışanlara her hangi bir ceza uygulanmamaktadır.
- Cezalar aşırı değildir. Mevcut uygulamaların uygun olduğunu düşünüyorum.
- Mevcut uygulanan cezalar biraz daha artırılabilir.

16. 16. Size göre "CEZA" kelimesi, İşveren/Taşeron Açısından Ne İfade Eder? *

(İki adet işaretleyiniz)

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- İş güvenliği kurallarına uymayan çalışanlar sebebi ile işin bir süre durması
- İdari/adli bir karar ile işin bir süre tatil edilmesi.
- Ana işverenin mevcut ceza prosedürü dahilinde taşeronu para cezası kesilmesi.
- Ana işverene idari para cezası uygulanması
- Hapis cezası

17. 17. Özellikle Ana İşveren Tarafından Taşeron Firmalara Çok Fazla Ceza Uygulandığını Düşünüyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet. Cezalar abartılmaktadır.
- Hayır. Taşeron firmalara her hangi bir ceza uygulanmamaktadır.
- Cezalar aşırı değildir. Mevcut uygulamaların uygun olduğunu düşünüyorum.
- Mevcut uygulanan cezalar biraz daha arttırılabilir.

18. 18. Çalıştığınız işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak en çok uyguladığınız yaptırım türünü sıralandırabilir misiniz? *

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1. Sırada en çok uygulanan	2. Sırada en çok uygulanan	3. Sırada en çok uygulanan	4. Sırada en çok uygulanan	5. Sırada en çok uygulanan	Uygulamıyorum.
Sözlü-yazılı uyarı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşin durdurulması, sahadan uzaklaştırma, eğitim tekrarı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İlgili taşeronu parasal ceza uygulanması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışanın işten çıkartılması talebi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşvereni idari makamlara şikayet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 19. Size göre "CEZA" kelimesi, İş Güvenliği Uzmanları Açısından Ne İfade Eder? *

(İki adet işaretleyiniz)

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- İş güvenliği kurallarına uymayan çalışanların mevcut yetkiler dahilinde yaptırımlara tabi tutulması.
- Ana işverenin mevcut ceza prosedürü dahilinde taşeronu para cezası kesilmesi.
- Ana işverene idari para cezası uygulanması
- İş güvenliği uzmanının işten çıkarılması
- İş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınması
- Hapis cezası

20. 20. İş Güvenliği Uzmanlarına Uygulanan Cezalar Hakkındaki Düşünceniz Nedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- İş güvenliği uzmanlarının günah keçisi olarak görev yaptıklarını düşünüyorum.
- Ceza alan iş güvenliği uzmanlarına verilen cezaların abartıldığını düşünüyorum.
- Cezalar aşırı değildir. Mevcut uygulamaların uygun olduğunu düşünüyorum.
- Sorumlu bulunan iş güvenliği uzmanlarına daha fazla ceza verilmelidir.

21. 21. Bir olay sebebi ile adli makamlarca sürdürülen bir kovuşturmada, size göre, iş güvenliği uzmanı hangi vasıfla yer almalıdır? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Sanık
- Tanık
- Bilirkişi
- Her hangi bir şekilde davada yer almamalıdır.

22. 22. Size göre, iş güvenliği kültürünü etkin kılmak için yapılması gereken nedir? Sıralayabilir misiniz? *

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1. sırada yapılması gereken	2. sırada yapılması gereken	3. sırada yapılması gereken	4. sırada yapılması gereken	5. sırada yapılması gereken	6. sırada yapılması gereken	7. sırada yapılması gereken	8. sırada yapılması gereken	Asla yapılmaması gereken
Her konuda cezai yaptırımları arttırmak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cezai yaptırımları etkin kılmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının yetkilerini arttırmak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eğitimlerle çalışanlara iş güvenliği bilincini aşılacak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarına, Çalışma Bakanlığı müfettişleri seviyesinde yetki vermek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş Güvenliği Uzmanlarını Çalışma Bakanlığı bünyesine almak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği uzmanlarının cezai sorumluluğunu kaldırmak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş Güvenliği uzmanlarına işten çıkarılmama konusunda teminat verilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Belirtmek istediğiniz her konuyu burada paylaşabilirsiniz...

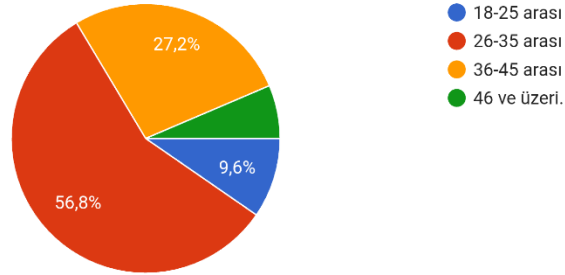
Bu bölümün doldurulması zorunlu değildir.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINA YÖNELİK UYGULANAN

ANKET SONUÇLARI

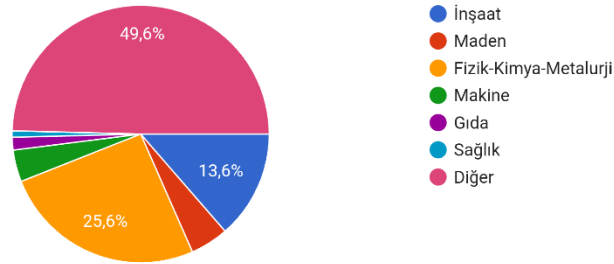
1. Yaşınız?

125 yanıt



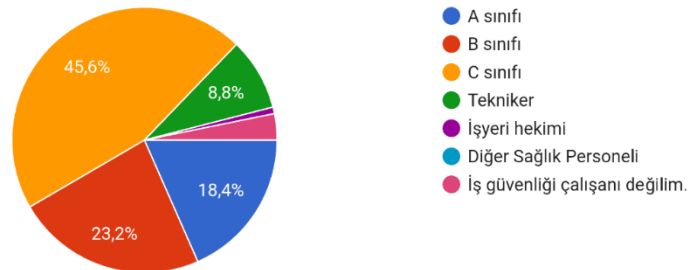
2. Mezuniyet Bölümünüz?

125 yanıt



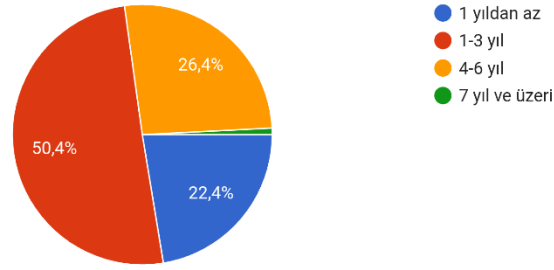
3. İş Güvenliği Uzmanı olarak bulunduğunuz sınıf?

125 yanıt



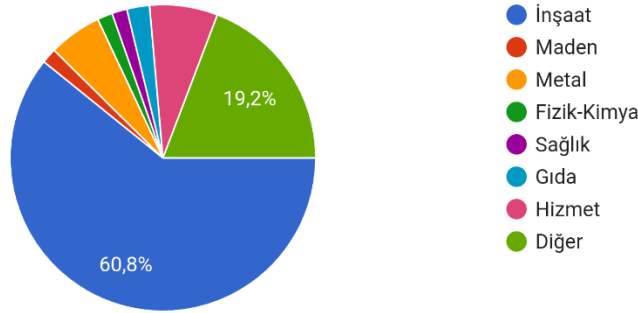
4. Kaç yıldır İş Güvenliği konusunda çalışıyorsunuz?

125 yanıt



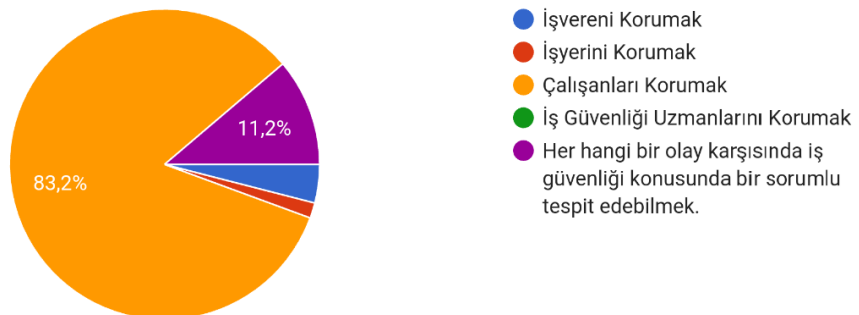
5. Halen çalıştığınız sektör?

125 yanıt



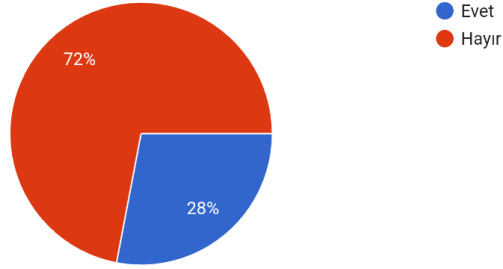
6. Size göre, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öncelikli Amacı Nedir?

125 yanıt



7. Size göre, Türkiye'de iş güvenliği istenilen seviyeye gelecek ve bu kültür oluşacak mıdır?

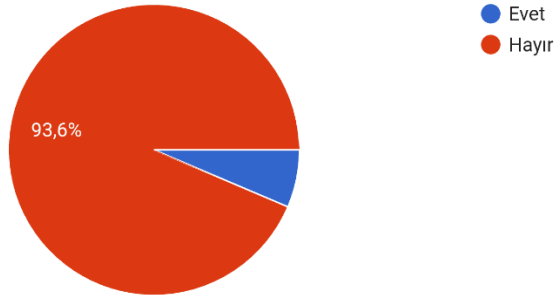
125 yanıt



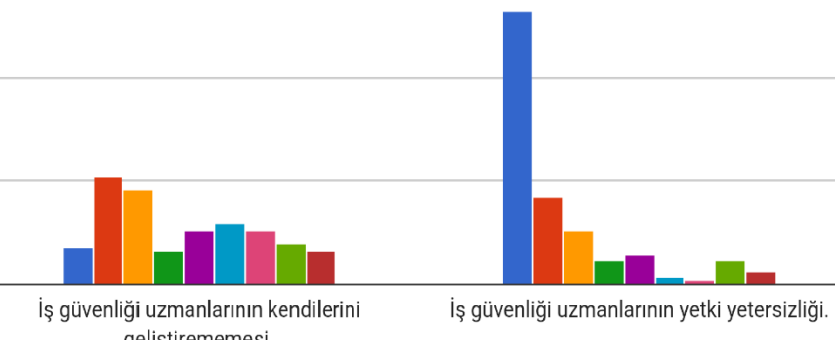
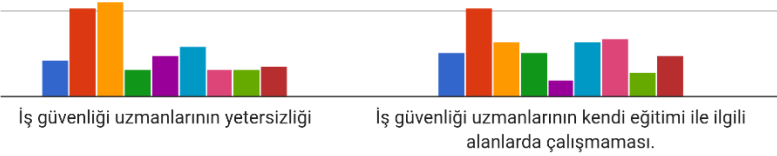
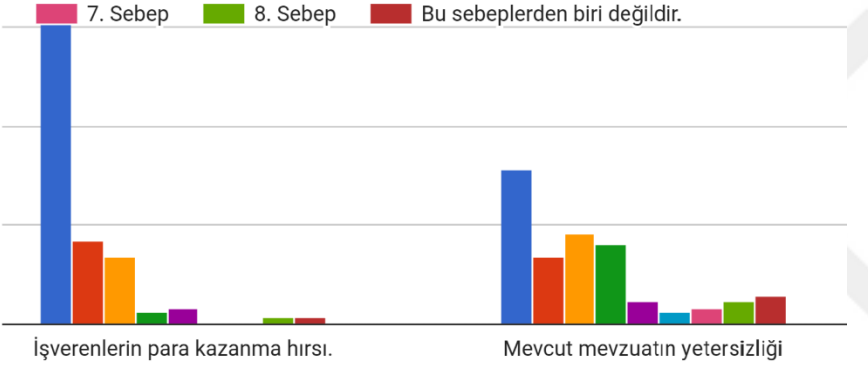
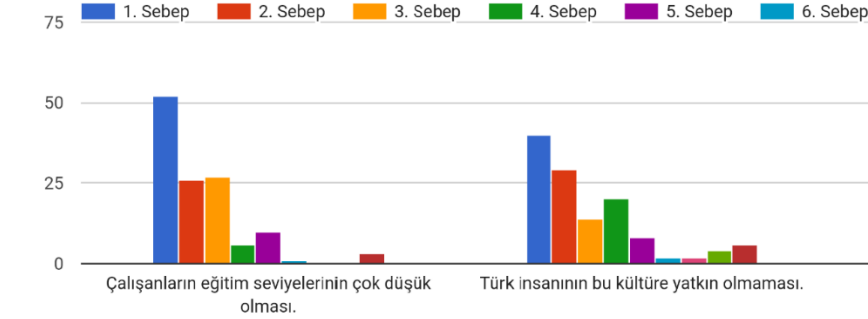
Not: 8'inci Soru Cevapları Sonraki Sayfadadır.

9. İş Güvenliğinin Yeterince Etkin Olduğunu Düşünüyor musunuz?

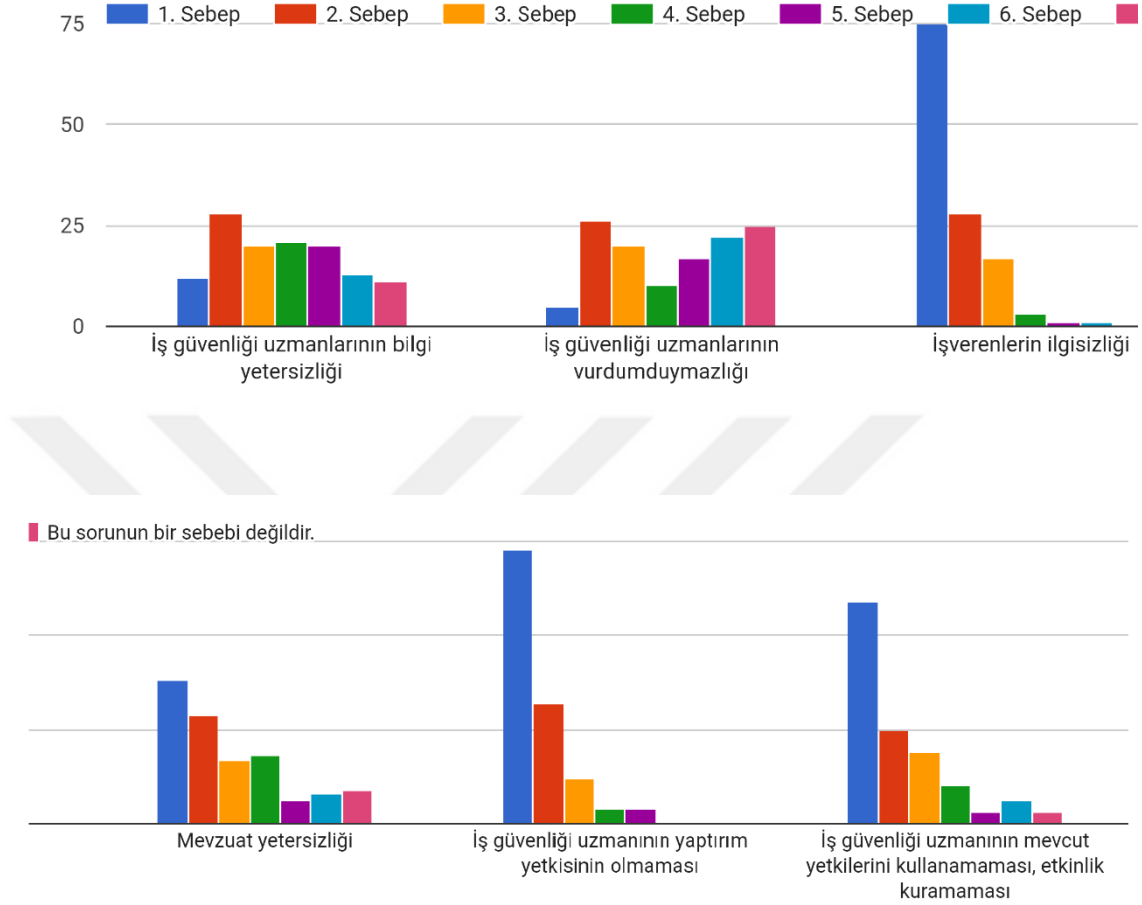
125 yanıt



8. Eğer iş güvenliği kültürünün hiçbir zaman oluşmayacağını düşünüyorsanız, neden gerçekleşmeyeceğine dair aşağıya çıkarılan seçenekleri sıralayabilir misiniz?

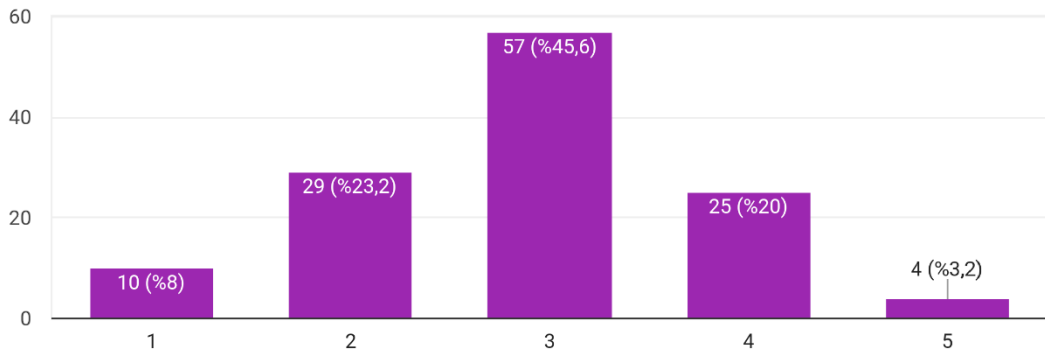


10. İş Güvenliğinin Yeterince Etkin Olmadığını Düşünüyorsanız Size Gör Sorunun Kaynağı Nedir? Sıralayabilir misiniz?



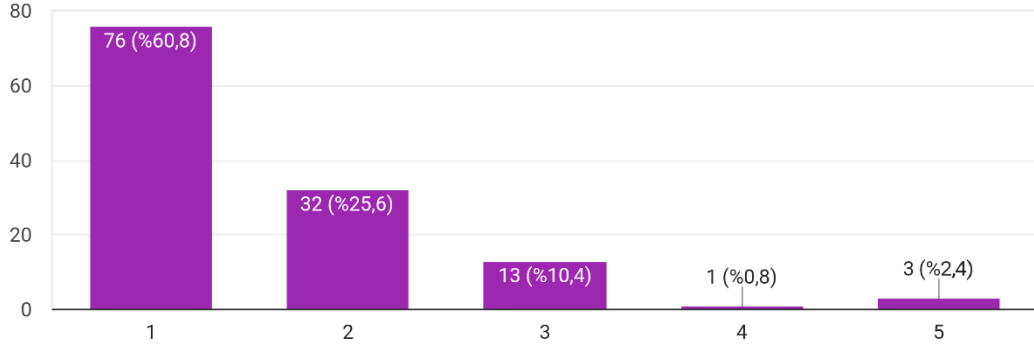
11. Çalıştığınız İşyerlerinde İş Güvenliği Maksadı İle Talep Ettiğiniz Önlemleri Aldırabiliyor musunuz? 1-5 puan arasında değerlendirme yapar mısınız?

125 yanıt



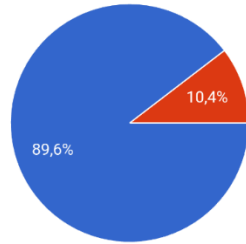
12. İşyeri Hekimleri Sizce Ne Kadar Etkili. 1-5 arasında bir puan verebilir misiniz?

125 yanıt



13. İş güvenliği kurallarına uyulması konusunda cezai yaptırımın gerekli olduğunu düşünüyor musunuz?

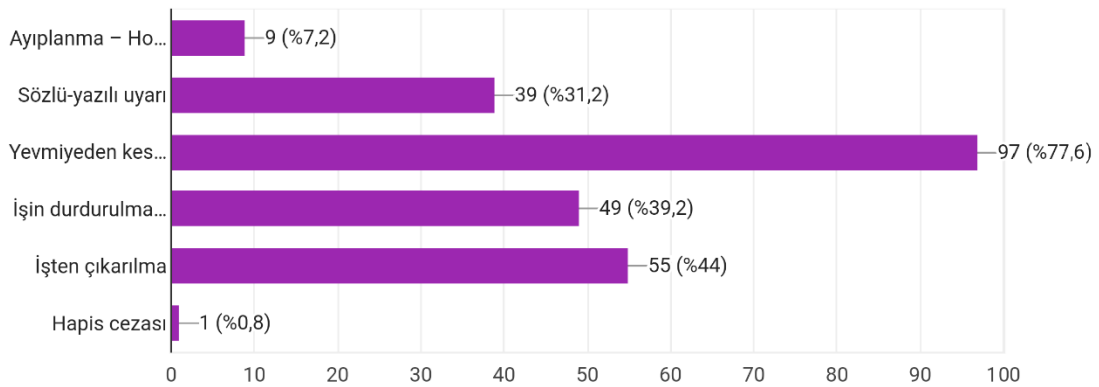
125 yanıt



- Evet. Cezai yaptırım olmazsa etkinlik kurulamaz.
- Cezai yaptırım gereksizdir. Çalışanların bilinçlendirilmesi ile de iş güvenliği kültürü oluşturulabilir.

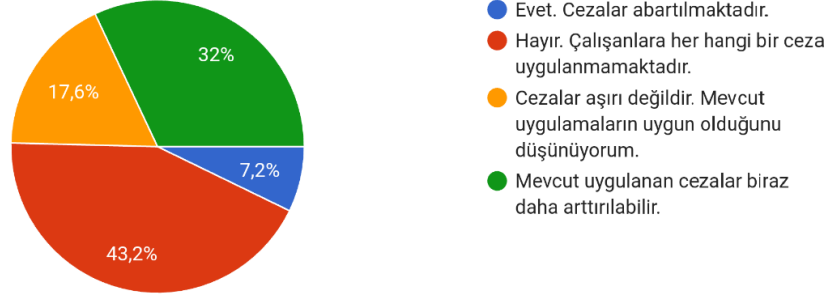
14. Size göre "CEZA" kelimesi, Çalışanlar Açısından Ne İfade Eder?

125 yanıt



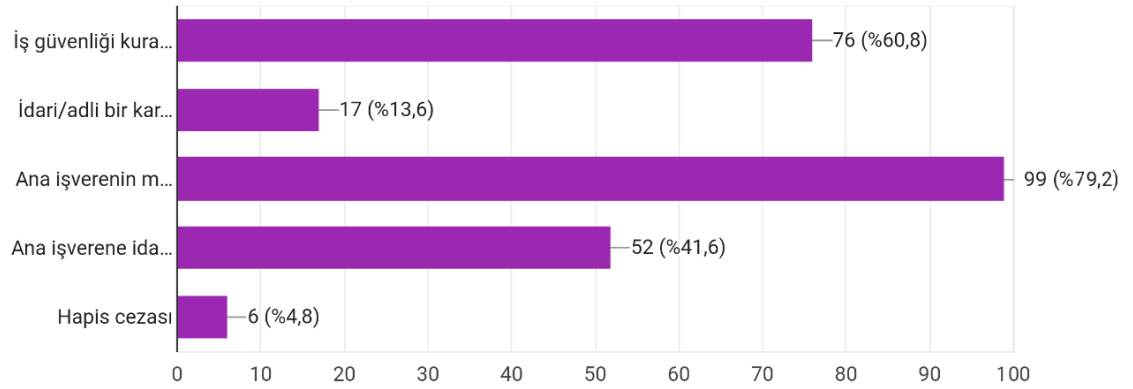
15. Çalışanlara Çok Fazla Ceza Uygulandığını Düşünüyor musunuz?

125 yanıt



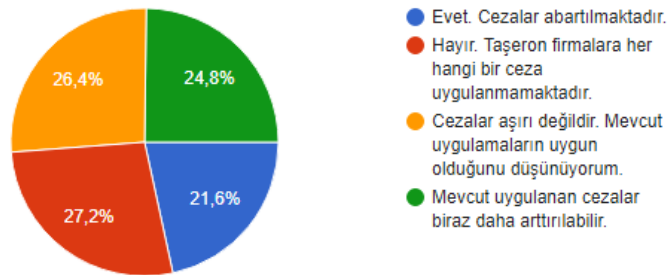
16. Size göre "CEZA" kelimesi, İşveren/Taşeron Açısından Ne İfade Eder?

125 yanıt

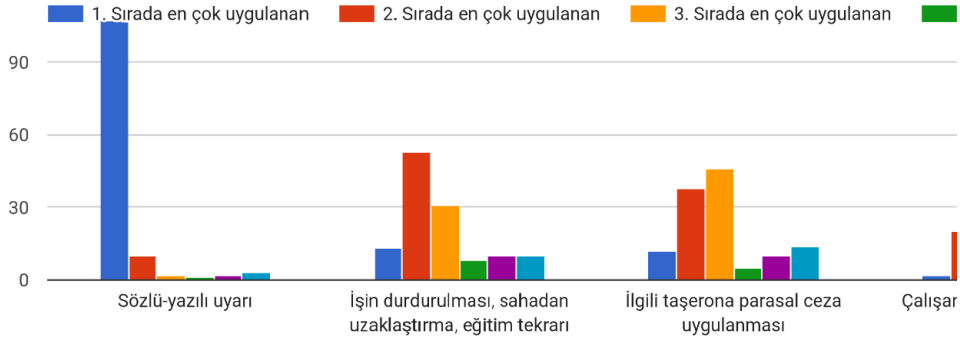


17. Özellikle Ana İşveren Tarafından Taşeron Firmalara Çok Fazla Ceza Uygulandığını Düşünüyor musunuz?

125 yanıt

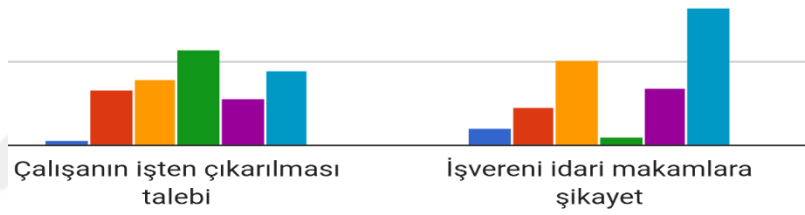


18. Çalıştığınız işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak en çok uyguladığınız yaptırım türünü sıralandırabilir misiniz?



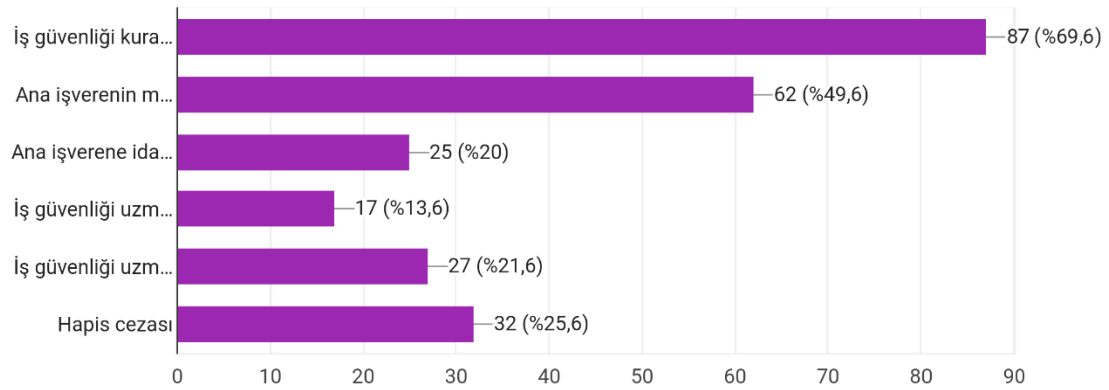
4. Sırada en çok uygulanan

1/2



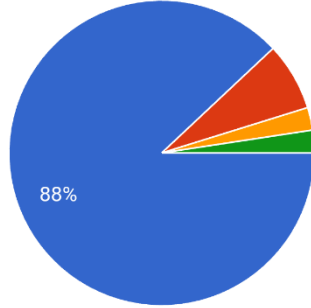
19. Size göre "CEZA" kelimesi, İş Güvenliği Uzmanları Açısından Ne İfade Eder?

125 yanıt



20. İş Güvenliği Uzmanlarına Uygulanan Cezalar Hakkındaki Düşünceniz Nedir?

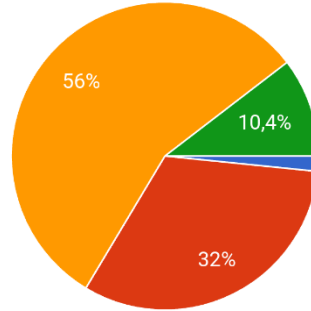
125 yanıt



- İş güvenliği uzmanlarının günah keçisi olarak görev yaptıklarını düşünüyorum.
- Ceza alan iş güvenliği uzmanlarına verilen cezaların abartıldığını düşünüyorum.
- Cezalar aşırı değildir. Mevcut uygulamaların uygun olduğunu düşünüyorum.
- Sorumlu bulunan iş güvenliği uzmanlarına daha fazla ceza verilmesini düşünüyorum.

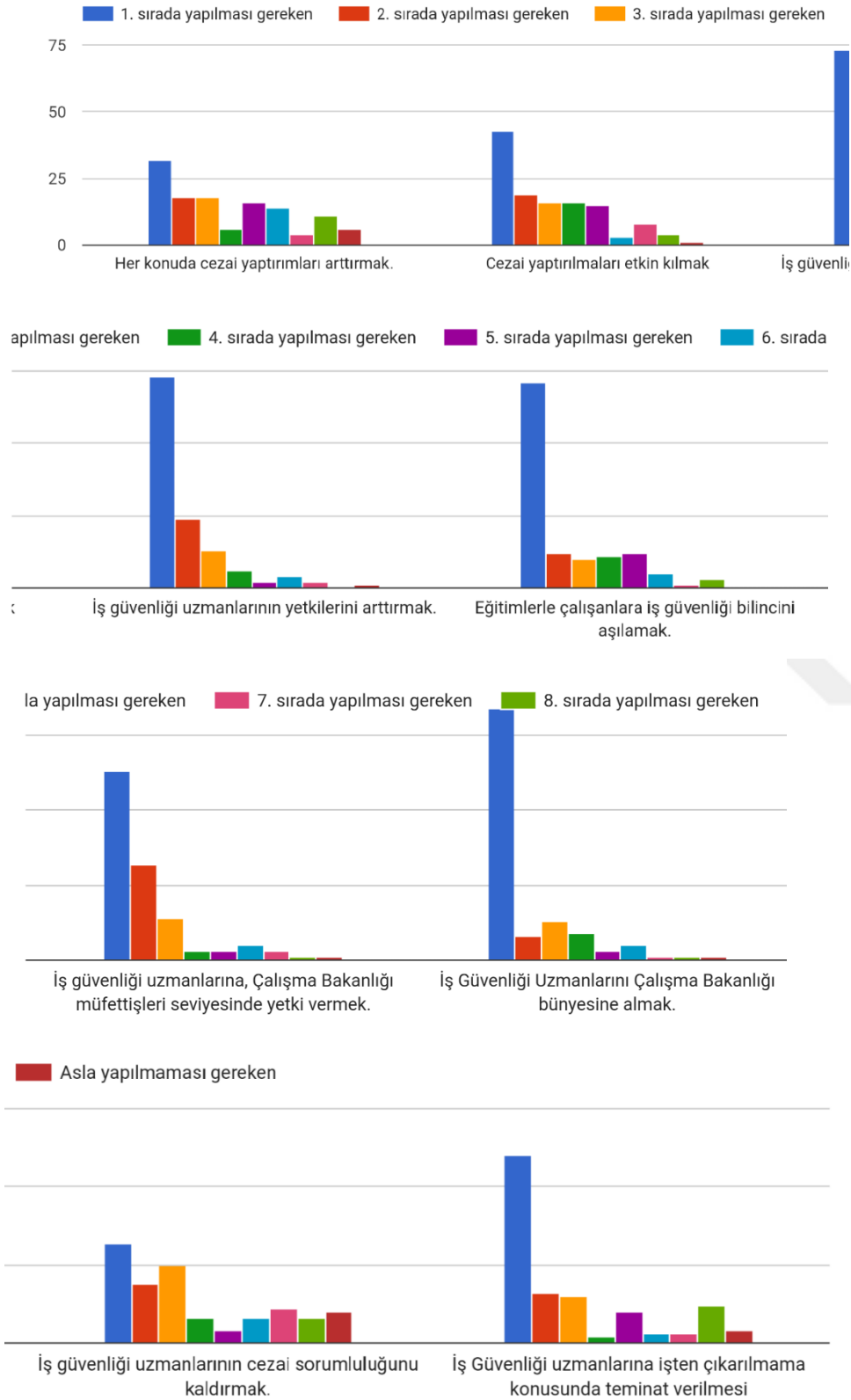
21. Bir olay sebebi ile adli makamlarca sürdürülen bir kovuşturmada, size göre, iş güvenliği uzmanı hangi vasıfla yer almalıdır?

125 yanıt



- Sanık
- Tanık
- Bilirkişi
- Her hangi bir şekilde davada yer almamalıdır.

22. Size göre, iş güvenliği kültürünü etkin kılmak için yapılması gereken nedir? Sıralayabilir misiniz?



23. Belirtmek istediğiniz her konuyu burada paylaşabilirsiniz...

İş güvenliği uzmanlarına mesleki risklere karşı doktorlara yapılan sigortanın bir benzerinin yapılması. İSG uzmanlarının ÇSGB bağlı olarak çalıştırılması.

is guvenligi uzmanlarinin gorevlerinin isverene danismanlik yapmaktir. Herhangi bir sorunda agir cezalar(isten cikarma/hapis/belgeyi askiya alma) gibi cezalarin abarti oldugunu dusunuyorum.

mevzuat olarak eksik ve ucu açık hususlar düzeltilmeli.

Devletin her konuda, kanunu desteklemesi gerekir. Cezai yaptirimlari uygulaması, kobilerde bazı sektörlerde desteklemezi, herkese adil davranması gerekir. Sahadaki kisilerin fikirlerini almalı, kanunun uygulanabilirliğini artirması gerekir. Yoks sadece kagit üzerinde kalıyor..

İş güvenliği uzmanı maaşını işverenden aldığı sürece görevini tam manası ile yapamaz. Her işveren 6331 ile yüksek miktarlarda ödeme yapmaktadır. Fakat bu ödemeler iş güvenliği uzmanına direkt olarak verilmeyip aracı bir firmaya verilmektedir. Uzmanlar cüzi miktarlarla çalıştırılıp belgeleri işlenmektedir. Sorumluluklar uzmana verilip ücretler üçüncü kişiye verilmektedir. ÇSGB tarafından bir havuz oluşturulur. İşverenlerde karaborsa şeklinde ödeme yapmak yerine bu birimdeki birim fiyat üzerinden ödemesini yapar. Bu şekilde işveren-uzman ilişkisi düzelir. İş güvenliği uzmanı mevzuat ve yönetmelikte olması gerekeni harfiyen yerine getirip iş kazaları minimum seviyeye indirilebilir. Teşekkürler...

**İNTERNETTEN VE ŞANTİYEDE ÇALIŞANLARA UYGULANAN
ANKET FORMU**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDAKİ CEZAI YAPTIRIMLAR HAKKINDA ANKET

Anketi Doldurmanın					
Adı Soyadı	Memleketi	Yaşı	Eğitimi	Firması	Mesleği
Evli/Bekar	Çocuk Sayısı	Ailenin Oturduğu Şehir		Nerede Kaldığı	

1. Size göre, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öncelikli Amacı Nedir?

- a. İşvereni Korumak
b. İşyerini Korumak
c. Çalışanları Korumak
d. İş Güvenliği Uzmanlarını Korumak

2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uygulamaların Gerçekten Faydalı Olduğunu Düşünüyor musunuz??

- a. Evet. İş Güvenliği olmalıdır.
b. Hayır. İş Güvenliği gereksizdir.

3. İş Güvenliği Kurallarına Uyar mısınız?

- a. Evet. Elimden geldiğince uymaya çalışıyorum.
b. Hayır. Kurallara uymuyorum.

4. İş Güvenliği Kurallarına Neden Uyarsınız? (İki adet işaretleyiniz.)

- a. Kendi güvenliğim için.
b. Alışkanlık haine geldiği için.
c. Sürekli denetim yapıldığı için.
d. Mecbur olduğum için.
e. Ceza almamak için.
f. İşimi kaybetmemek için.

5. Sürekli denetimler olmasa da iş güvenliği kurallarına şimdiki kadar uyar mısınız?

- a. Evet. Uyarım..
b. Hayır. Şimdiki kadar uymam.

6. İş Güvenliği Yaptırımı Deyince Ne Anlıyorsunuz? (İki adet işaretleyiniz.)

- a. Ayıplanma - Horlanma
b. Yevmiyeden kesinti
c. İşin durdurulması
d. İşten çıkarılma
e. İdari para cezası
f. Hapis cezası

7. Cezai yaptırımlar olmasaydı iş güvenliği kurallarına şimdiki kadar uyar mıydınız?

- a. Evet. Uyarım.. b. Hayır. Şimdiki kadar uymam.

8. Sizce iş güvenliği konusundaki yaptırım/cezalar yeterli midir?

- a. Evet. Yeterli olduğunu düşünüyorum.
b. Hayır. Yeterli değil, arttırılmalı.
c. Cezaların çok fazla olduğunu ve abartıldığını düşünüyorum.

9. Sizce iş güvenliği konusundaki yaptırım/cezalar amacına ulaşmakta mıdır?

- a. Evet. Amacına ulaştığını düşünüyorum.
b. Hayır. Yaptırım ve cezaların hiçbir faydası olmadığını düşünüyorum.

10. Son bir yıl içinde iş güvenliği yaptırımı ile karşılaştınız mı? Karşılaştı iseniz kaç defa ve nasıl bir yaptırım/ceza türü olduğunu altına yazar mısınız?

- a. Hayır. Hiçbir yaptırıma maruz kalmadım.

- b. Evet defa karşılaştım.

Aldığım yaptırım/ceza:

Kazasız günler dileklerimizle...

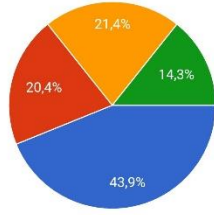
Teşekkürler...

ŞANTİYEDEN ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET SONUÇLARI

EK-4 Çalışanlara Yönelik Anket

Yaşınız

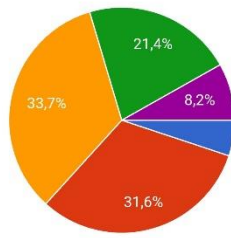
98 yanıt



- 18-24 arası
- 25-30 arası
- 31-40 arası
- 41 yaş üzeri

Eğitim Durumunuz

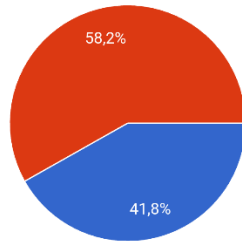
98 yanıt



- Okur-yazar
- ilk okul
- orta okul
- lise
- üniversite ve üzeri

Medeni Durumunuz

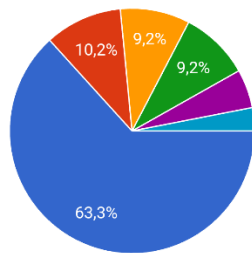
98 yanıt



- evli
- bekar

Çocuk sayısı

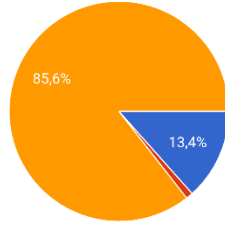
98 yanıt



- çocuk yok
- 1 çocuk
- 2 çocuk
- 3 çocuk
- 4 çocuk
- 5 çocuk ve üzeri

Nerede Kalıyorsunuz

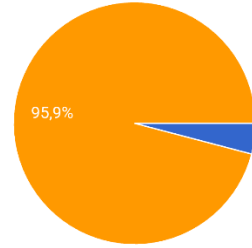
97 yanıt



- Ailele birlikte oturuyorum
- Ailem aynı şehirde olmasına rağmen ben şantiyede ya da bekar evinde kalıyorum.
- Ailem başka bir şehirde yaşıyor. Gurbetçiyim.

1. Size göre, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öncelikli Amacı Nedir?

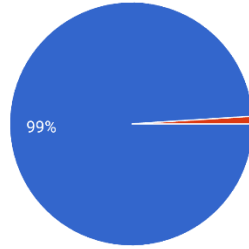
98 yanıt



- İşvereni Korumak
- İşyerini Korumak
- Çalışanları Korumak
- İş Güvenliği Uzmanlarını Korumak

2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uygulamaların Gerçekten Faydalı Olduğunu Düşünüyor musunuz??

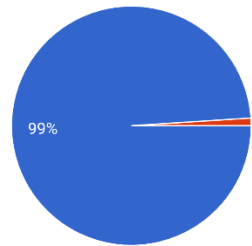
99 yanıt



- Evet. İş Güvenliği olmalıdır
- Hayır. İş Güvenliği gereksizdir

3. İş Güvenliği Kurallarına Uyar mısınız?

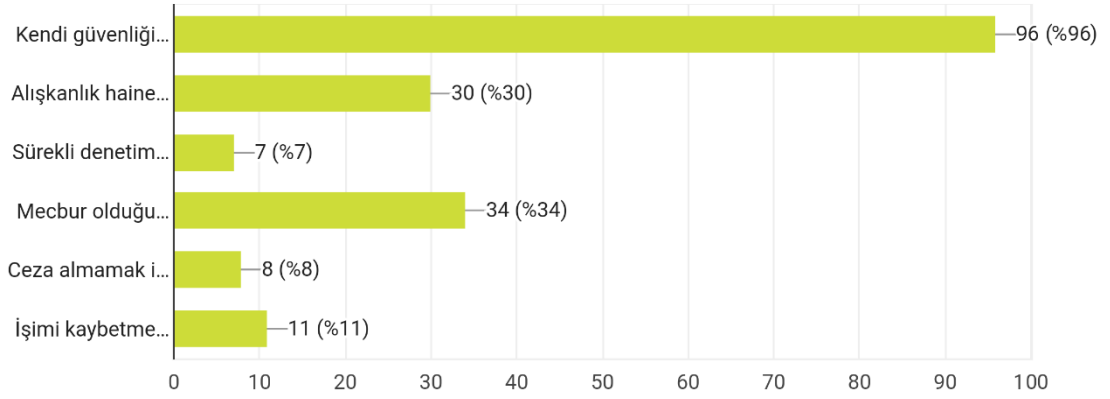
98 yanıt



- Evet. Elimden geldiğince uymaya çalışıyorum.
- Hayır. Kurallara uydüğüm söylenemez.

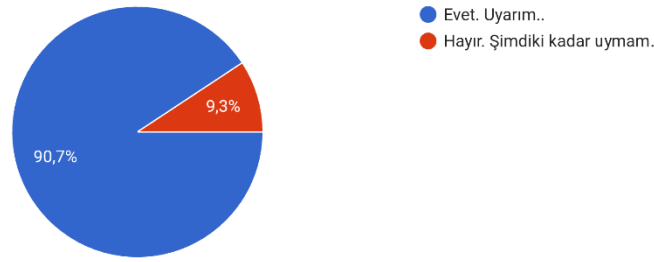
4. İş Güvenliği Kurallarına Neden Uyarsınız? (iki adet işaretleyiniz.)

100 yanıt



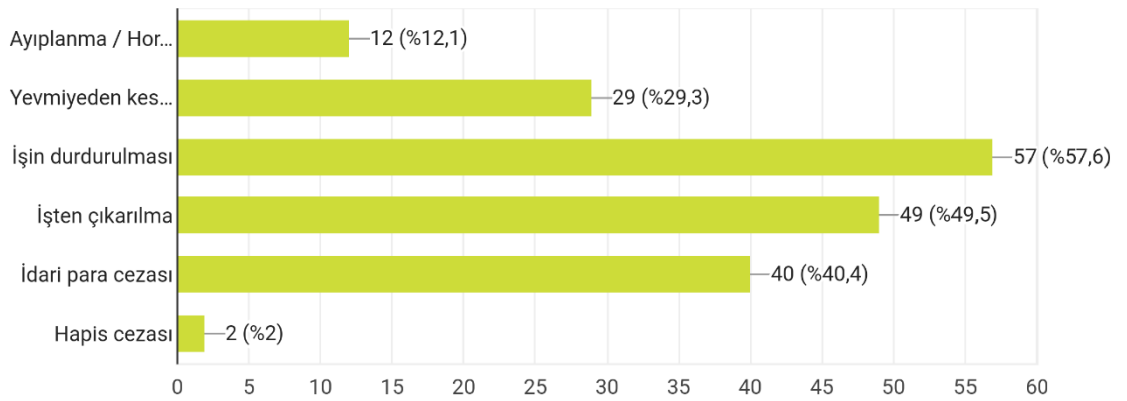
5. Sürekli denetimler olmasa da iş güvenliği kurallarına şimdiki kadar uymuyorsunuz?

97 yanıt



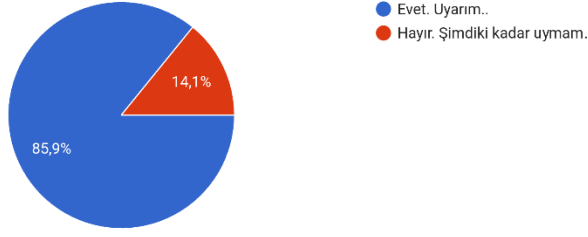
6. İş Güvenliği Yaptırımı Deyince Ne Anlıyorsunuz? (iki adet işaretleyiniz.)

99 yanıt



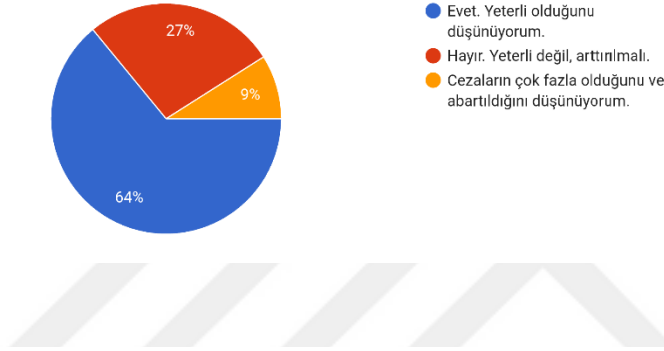
7. Cezai yaptırımlar olmasaydı iş güvenliği kurallarına şimdiki kadar mıydınız

92 yanıt



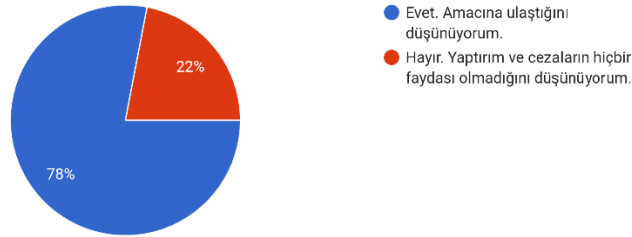
8. Sizce iş güvenliği konusundaki yaptırım/cezalar yeterli midir?

89 yanıt



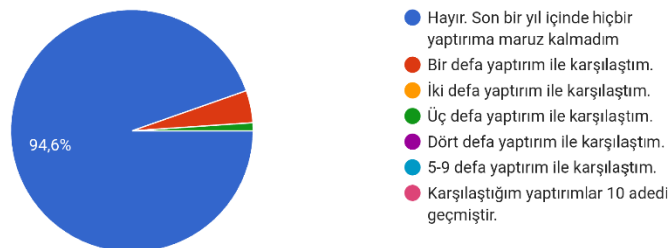
9. Sizce iş güvenliği konusundaki yaptırım/cezalar amacına ulaşmakta mıdır?

91 yanıt



10. Son bir yıl içinde iş güvenliği yaptırımı ile karşılaştınız mı? Karşılaştı iseniz kaç defa karşılaştınız?

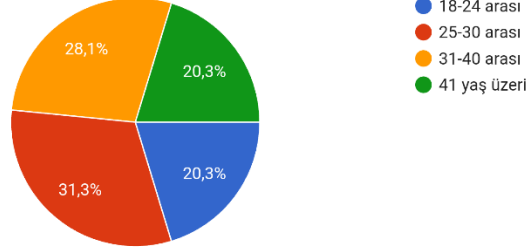
93 yanıt



İNTERNETTEN ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET SONUÇLARI

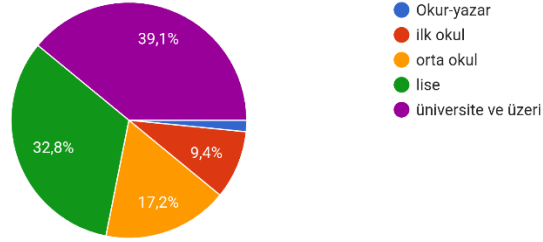
Yaşınız

64 yanıt



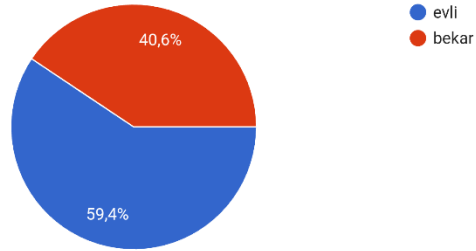
Eğitim Durumunuz

64 yanıt



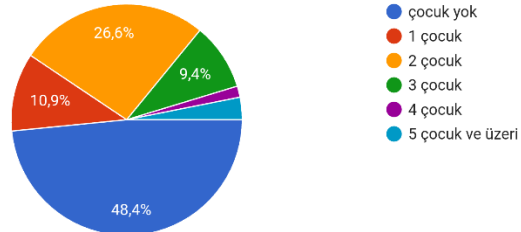
Medeni Durumunuz

64 yanıt



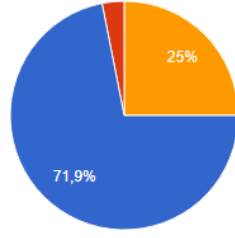
Çocuk sayısı

64 yanıt



Nerede Kalıyorsunuz

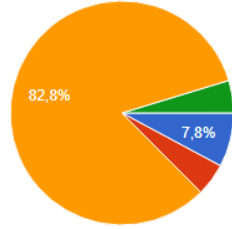
64 yanıt



- Ailele birlikte oturuyorum
- Ailem aynı şehirde olmasına rağmen ben şantiyede ya da bekar evinde kalıyorum.
- Ailem başka bir şehirde yaşıyor. Gurbetçiyim.

Size göre, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Öncelikli Amacı Nedir?

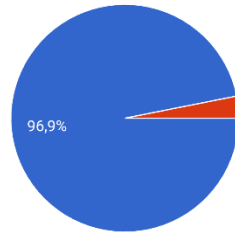
64 yanıt



- İşvereni Korumak
- İşyerini Korumak
- Çalışanları Korumak
- İş Güvenliği Uzmanlarını Korumak

İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uygulamaların Gerçekten Faydalı Olduğunu Düşünüyor musunuz??

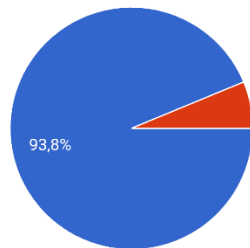
64 yanıt



- Evet. İş Güvenliği olmalıdır
- Hayır. İş Güvenliği gereksizdir

İş Güvenliği Kurallarına Uyar mısınız?

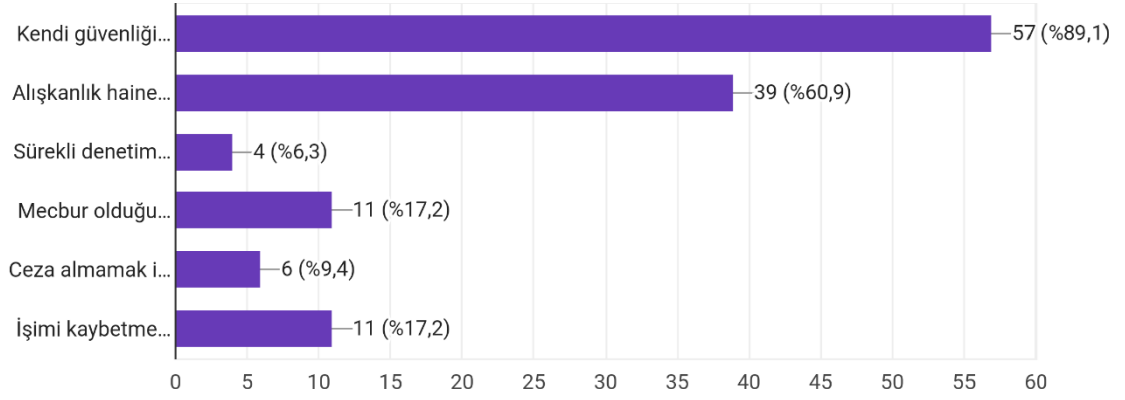
64 yanıt



- Evet. Elimden geldiğince uymaya çalışıyorum.
- Hayır. Kurallara uyduğum söylenemez.

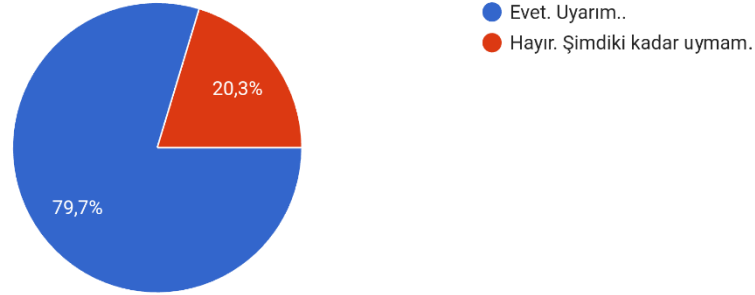
İş Güvenliği Kurallarına Neden Uyarsınız? (iki adet işaretleyiniz.)

64 yanıt



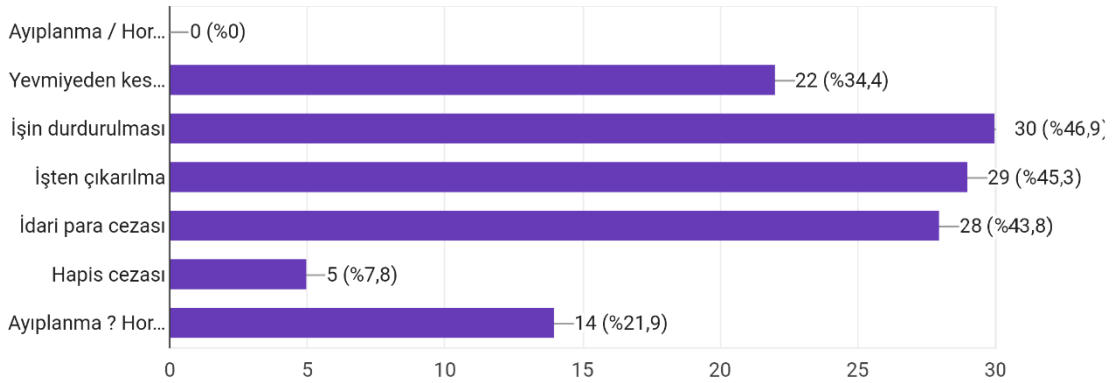
Sürekli denetimler olmasa da iş güvenliği kurallarına şimdiki kadar uyar mısınız?

64 yanıt



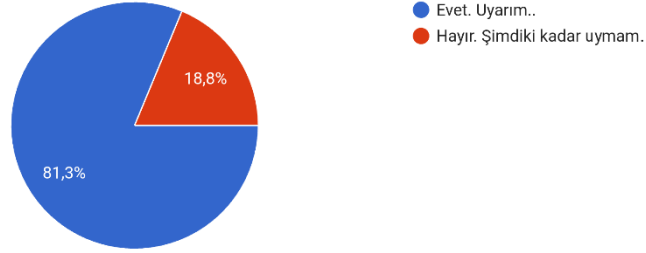
İş Güvenliği Yaptırımını Deyince Ne Anlıyorsunuz? (iki adet işaretleyiniz.)

64 yanıt



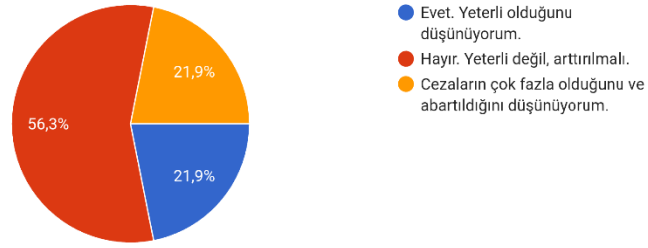
Cezai yaptırımlar olmasaydı iş güvenliği kurallarına şimdiki kadar uyar mıydınız

64 yanıt



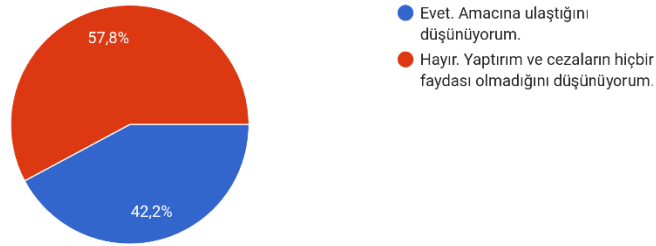
Sizce iş güvenliği konusundaki yaptırım/cezalar yeterli midir?

64 yanıt



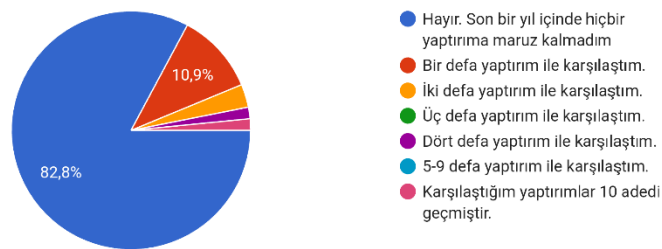
Sizce iş güvenliği konusundaki yaptırım/cezalar amacına ulaşmakta mıdır?

64 yanıt



Son bir yıl içinde iş güvenliği yaptırımı ile karşılaştınız mı? Karşılaştı iseniz kaç defa karşılaştınız?

64 yanıt



6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2017 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fîil	2017 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %3,83)									Açıklamalar
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a										TL
		İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2.702	3.377	4.053	2.702	4.053	5.404	4.053	5.404	8.106	
		4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2.702	3.377	4.053	2.702	4.053	5.404	4.053	5.404	8.106	

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.	6.760	8.450	10.140	6.760	10.140	13.520	10.140	13.520	20.280	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.	6.760	8.450	10.140	6.760	10.140	13.520	10.140	13.520	20.280	
		6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	6.758	10.137	
		6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL
		6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL
		6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	TL/Her bir tedbir için ayrı ayrı
		6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL / uzman ve hekim için ayrı ayrı
		8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.							3.039	4.052	6.078	TL/Yükümlülük doğması halinde
MADDE 10 - Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	4.055	5.068	6.082	4.055	6.082	8.110	6.082	8.110	12.165	TL
			6.083	7.603	9.124	6.083	9.124	12.166	9.124	12.166	18.249	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
		Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek.										
		Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.										

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	2.702	3.377	4.053	2.702	4.053	5.404	4.053	5.404	8.106	TL
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.702	2.702	2.702	2.702	2.702	2.702	2.702	2.702	2.702	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	TL / her çalışan için *
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	1.350	TL / her çalışan için *

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	547	547	547	547	547	547	547	547	547	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	TL / her bir aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	2.026	2.532	3.039	2.026	3.039	4.052	3.039	4.052	6.078	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	TL
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak.	4.053	5.404	8.106	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	2.702	3.377	4.053	2.702	4.053	5.404	4.053	5.404	8.106	TL / her aykırılık için ayrı ayrı

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	6.760	8.450	10.140	6.760	10.140	13.520	10.140	13.520	20.280	TL
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	6.760	8.450	10.140	6.760	10.140	13.520	10.140	13.520	20.280	TL
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-l	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.095	1.095	1.095	1.095	1.095	1.095	1.095	1.095	1.095	TL/ihlale uğrayan her çalışan için, * Aykırılığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	67.616	84.520	101.424	67.616	101.424	135.232	101.424	135.232	202.848	TL
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	108.186	135.232	162.279	108.186	162.279	216.372	162.279	216.372	324.558	TL
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	108.186	135.232	162.279	108.186	162.279	216.372	162.279	216.372	324.558	TL
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	108.186	135.232	162.279	108.186	162.279	216.372	162.279	216.372	324.558	TL

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.350	1.687	2.025	1.350	2.025	2.700	2.025	2.700	4.050	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	547	547	547	547	547	547	547	547	547	Çalışan başına TL *
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö**	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.	547	547	547	547	547	547	547	547	547	Çalışan başına TL *

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

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

Not: 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki “İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz” hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır. (Yeniden değerlendirme oranları: 2012 yılı için %7,80, 2013 yılı için %3,93, 2014 yılı için %10,11, 2015 yılı için %5,58 alınmıştır.)

EK-5 6331 s. Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

6331 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2017 Miktar (TL)
MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	14.702
MADDE 96 - İşçi ve işverenin sorumluluğu	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru alan işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	14.702
MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık	107	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	14.702

EK-6 Karşılaştırmalı Ceza Tutarları Tablosu**UYGUNSUZLUKLAR KARŞISINDA ÜÇ BÜYÜK MÜTEAHHİTLİK FİRMASININ UYGULADIĞI CEZA TUTARLARI İLE 6331 S. KANUNDAKİ KARŞILIKLARI ARASINDA KARŞILAŞTIRMALI TABLO**

AÇIKLAMALAR				
6331 s. Kanuna dayanılarak ÇSGB'lığınca hazırlanan ceza tablosu her yıl yeniden değerlendirilerek güncellenerek ÇSGB'lığınca yayınlanmaktadır.				
Söz konusu tablodan, çok tehlikeli işlerde 50'den fazla çalışanı olan işyerlerine uygulanacak ceza rakamları alınarak yukarıdaki tabloya işlenmiştir.				
Bunun yanında, üç büyük inşaat müteahhitlik firmasının alt işverenlerine yönelik uyguladığı ceza prosedürleri de karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tabloya işlenmiştir.				
Tablo hazırlanırken, A ve B Firmalarında 2015 ve 2016 yıllarında geçerli olan ceza tutarları değişmediği için, firmalar arasındaki karşılaştırmayı yapabilmek için, C Firması için de 2016 yılı rakamları hesaplanarak tabloya yazıldı.				
Uygunsuzluk açıklamaları olarak, firma ceza prosedürlerinde yer alan konuların hepsi alınmamış; her konudan ikişer üçer konu alınmasına dikkat edilmiştir.				
Her firma kendi ceza prosedürünü hazırlarken, çok farklı kaynaklardan faydalanabilmekte; farklı konuları düzenleyebilmekte; bu sebeple bir inşaat firmasının düzenlediği konu farklı bir inşaat firmasının ceza prosedüründe hiç geçemeyebilmektedir. Bu sebeple tablo hazırlanırken, bir biri ile uyumlu olanların yazılmasına dikkat edilmiştir.				
Uygunsuzluk Açıklamaları	Ceza Tutarı			
	6331 s. Kanun	A Firması	B Firması	C Firması
İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	8.106	1.000	1.200	1.647
Yasal mevzuata uygun İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi görevlendirilmemesi	20.280	2.000	1.200 (haftalık)	1.647
İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak. İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	6.078			1.647
Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	4.050	1.000	450	1.235
Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	6.078			1.647
İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	6.078			1.647

EK-6 Karşılaştırmalı Ceza Tutarları Tablosu

İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	6.078	500	1.200 (aylık)	1.647
Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	12.165	1.000	1.200 (haftalık)	1.647
Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	6.078		300	1.647
Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	4.050	500	1.500 (aylık)	1.647
Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	4.050			
İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	6.078	1.000	900	1.647
İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	8.106	1.000	900	1.647
Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	1.350	1.000	150	1.647
İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; yasal hak ve sorumluluklar; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konusunda çalışanların bilgilendirilmemesi. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasına imkan sağlanmaması.	1.350			

EK-6 Karşılaştırmalı Ceza Tutarları Tablosu

Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğiyle; yapacakları işle; kullanacakları ekipmanlarla; meslekleri ile ve ilgili yasal mevzuatta belirtilen diğer konularda eğitim almalarının sağlanmaması	547	1.000	150	1.235
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda; seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında; işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi; risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi; sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi; çalışanların bilgilendirilmesi; çalışanlara verilecek eğitimin planlanması gibi konularda çalışanların ya da çalışan temsilcilerinin görüşlerinin alınmaması.	4.050			
İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	4.050			
İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	6.078			
Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	4.050			
Yasal mevzuata göre gerekiyorsa İSG Kurulu oluşturulmaması, sürdürülmemesi	8.106	500	1.200 (aylık)	1.647
Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	20.280			
Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	20.280			
İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.095			
Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	547	500	150	411
18 yaşından küçük işçi çalıştırma		50.000	1.500	1.647
Sigortasız işçi çalıştırma		1.000	1.500	1.647

EK-6 Karşılaştırmalı Ceza Tutarları Tablosu

Sahada işe giriş işlemleri tamamlanmamış işçi çalıştırılması	1.000	1.350 (haftalık)	1.647
Yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği ile çevre mevzuatlarına uyulmaması	1.000	450	1.235
Çalışma izni alınmasını gerektiren işlerin izin alınmadan yapılması	1.000	1.050	1.647
Yüklenici Sözleşmesinde işveren tarafından istenilen özellikte İSG Sorumlusunun atanmaması	2.000	1.500 (haftalık)	1.647
İSG Kurul toplantılarına ve diğer İSG Faaliyetlerine katılmamak	500	900	1.647
Yeterli sayıda sertifikalı ilk yardımcı bulunmaması		1.050	1.647
Emniyet kemeri ve yaşam halatı kullanmamak	1.000	150	411
Çalışma yerlerinde çalışanların güvenliğinin öncelikle, güvenli korkuluklar, düşmeyi önleyici platformlar, bariyerler, kapaklar, çalışma iskeleleri, güvenlik ağları veya hava yastıkları gibi toplu koruma tedbirleri ile sağlanmaması	1.000	1.500	1.647
Yüksekte yapılan çalışmalarda kullanılan el aletleri ve diğer malzemelerin düşmelerini engelleyecek tedbirlerin alınmaması	500	1.500	1.647
İş güvenliği uyarı levhaları ve işaretlerinin izinsiz bir şekilde yerlerinin değiştirilmesi veya tahrip edilmesi	1.000	450	1.647
Acil durum kaçış yollarının açık ve emniyetli tutulmaması	500	300	1.647
Yangın eğitimi ve tatbikatı yapılmaması ve uygun sayıda yangın personeli bulundurulmaması	500	900	1.647
Sıcak çalışma yapılan yerde yangın battaniyesi kullanılmaması veya etkilenecek yanıcı/yakıcı malzemeler açısından gerekli önlemlerin alınmaması	1.000	450	1.647
Saha içerisinde ateş yakılması	1.000	750	1.647
Tedbirsiz çalışmaktan dolayı yangın çıkmasına sebep olmak	1.000	300	1.647
Elektrik panolarının kilitli olmaması. Elektrik pano kilitlerini izinsiz açmak ve panoya müdahale etmek	1.000	300	1.647
Uygun olmayan (ekli, hasarlı, izolasyonsuz, şantiye şartlarına uygun olmayan ev tipi) fiş, priz kullanılması	1.000	300	1.647
Elektrik panolarında kaçak akım rölesi (30 mA) ve sigorta bulunmaması veya devre dışı bırakılması	1.000	450	1.647
El aletleri ile ilgili uygunsuzluklar	500	150	1.647

EK-6 Karşılaştırmalı Ceza Tutarları Tablosu

İş makinesi ve ekipmanlarının periyodik kontrollerinin yapılmaması		1.000	300	1.647
İş makinesi ve ekipmanlarının kullanıcılarının geçerli operatör belgeleri bulunmaması		2.000	300	1.647
Kaldırma operasyonlarında klavuz halat kullanılmaması		1.000	600	1.647
Eğitimli sapancı ya da işaretçi bulunmaması		1.000	600	1.647
Seyyar merdiven uygunsuzluğu		300	150	1.647
Seyyar iskelelerin standartlara uygun olmaması		1.000	600	1.647
Derin kazılarda toprak kaymasının önlenmesi için kademe, şev, kademe, iksa v.b. tedbirlerin alınmaması		800	750	1.647
Kazı yapılan alana uygun erişim olmaması (merdiven, v.b.)		600	300	1.647
Buz, kar, yağmur, kullanılan malzemeler ve diğer etkenlerle kaygan hale gelen çalışma yerleri ve geçitlerin temizlenmemesi ve kaymayı önleyici tedbirlerin alınmaması		500	1.500	1.647
Çalışma ortamında uygun ve yeterli aydınlatma yapılmaması		1.000	300	1.647
Kimyasal malzemeleri İSG Birimine bildirmemek; Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarını zamanında teslim etmemek		500	750	1.647
Kaynak tüplerinde hortumların tüp çıkışında ve şaloma girişinde alev geri tepme vanaları bulunmaması		500	450	1.647
Atık malzemelerin uzaklaştırılması için moloz kaydırakları gibi güvenli çalışma yöntemlerinin tercih edilmemesi		500	1.500	1.235
Saha içerisinde atıkların bırakılması		500	750	1.235
Şantiye sahası içinde belirlenen hız sınırının aşılması		400	150	1.235
Araç veya iş makinası kullanırken cep telefonu ile görüşülmesi		400	90	1.235
Kemirgen ve haşerelere karşı periyodik olarak ilaçlama yapılmaması. Genel kullanıma açık alanların (lavabo, banyo, tuvalet, yemekhane, koğuş vb) hijyen kurallarına uygun kullanılmaması		500	300	1.235
Yemekhanede çıkan her öğünden numune alınarak 3 gün buzdolabında bekletilmemesi			300	1.235
Yatakhanelerde yeterli sayıda ve büyüklükte yangın söndürücü bulunmaması veya bakımlarının yapılmamış olması		1.000	1.200	1.235

ÖZGEÇMİŞ:

Adı Soyadı : Yalçın KILIÇ
Doğum Yeri ve Tarihi : Kayseri, 16 Nisan 1974
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim (Telefon/e-posta) : (544) 437 22 25 kilicyalcin@hotmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl) :

Lise : Bursa Işıklar Askeri Lisesi (1988 – 1992)
Ön Lisans : Okan Üni. Hukuk Fakültesi Adalet Bölümü (2014-2016)
Lisans : Kara Harp Okulu (1992 – 1996)
Yüksek Lisans : Tezsiz – Üsküdar Üniversitesi (2015-2016)
Dünyadaki Doğal Afetlerin Neden Olduğu Felaketler
: Tezli – Üsküdar Üniversitesi (2016-2017)
İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Yer Alan Cezai
Müeyyideler, Bunların İnşaat Sektörü Çalışanlarınca Algılanma Biçimi Ve Mevcut
Uygulamalar Hakkında Bir Araştırma

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl :

1996 – 2010 arası TSK bünyesindeki değişik askeri birliklerde, Mly. ve Büt. Ş.
Md.lükleri.

2015 – 2016 C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

2016 – 2017 B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Yayımları (SCI ve diğer) :

Diğer konular :