

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN
YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Hatice Adıyaman ÜSTÜNEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof.Dr. Halûk Hâdi SÜMER

Konya-2009



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Hatice Adıyaman ÜSTÜNEL



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Hatice Adıyaman ÜSTÜNEL tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri başlıklı bu çalışma/...../..... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

.....	Başkan	İmza
.....	Üye	İmza
.....	Üye	İmza

ÖNSÖZ

Ülkemizde uzun yıllar gerekli önem verilmeyen iş sağlığı ve güvenliği konusu son yıllarda özellikle Avrupa Birliği uyum sürecinde oluşturulan mevzuatla iş hukukunun temel taşlarından olmuştur. Bu temel taşın sadece yasal düzenlemelerle kalmaması ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmasında en büyük pay işverenlerin bağımlı olarak çalıştıkları işverenlere düşmektedir. İşverenler her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliği bilincinde olup bu bilinci işçilere aşılayıp çalışma ortamının refahı için her türlü önlemi almakla yükümlüdürler.

Lisans eğitimimden başlayarak bana İş Hukuku'nu sevdiren ve iş hukuku konusundaki yaptığım çalışmaları bir ödev olarak değil içten bir şekilde keyifle yapmamda katkısı olan tez danışmanım Prof.Dr. Halûk Hâdi SÜMER'e sonsuz saygı ve minnetlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Her zaman olduğu gibi bu çalışma süresince de bana olan güvenleriyle ve desteklerini esirgemeyen aileme ve özellikle sevgili eşim Oğuz ÜSTÜNEL'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Hatice Adıyaman ÜSTÜNEL



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Hatice Adıyaman ÜSTÜNEL	Numarası : 064233001020
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk	
	Danışmanı	Prof.Dr. HalûK Hâdi SÜMER	
Tezin Adı		İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri	

ÖZET

Gün geçtikçe ilerleyen ve tüm toplumun fayda gördüğü teknoloji iş hayatında da çeşitli riskler meydana getirdiği için işçi sağlığı ve güvenliği konusunda da ileri adımlar atılmasına neden olmaktadır.

Ülkemiz de özellikle son zamanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artmasıyla birlikte oldukça ayrıntılı mevzuat oluşturulmuş ve bu mevzuatla işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverene önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin çalışanlarına da yükümlülükleri var ise de bu konuda en büyük görev işçinin bağımlı olarak çalıştığı işverenlere düşmektedir. İşverenin bu yükümlülüğü kamu düzenine ilişkidir zira İş Yasası'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları, Kamu Hukuku kurallarıdır. İş Yasası iş sağlığı ve güvenliğini kamu düzenine ilişkin mutlak emredici kurullarla düzenlemiştir.

İş sözleşmesi ile bir işi yapma borcu altına giren işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenler işyerlerinde gerekeni yapıp bu hususta alınabilecek her türlü önlemi almakla yükümlüdür. İşverenlerin bu yükümlülüklerinin sınırı 4857 sayılı İş Yasası'na göre "gereken her türlü önlemi almak" tır. Buna göre işverenler herhangi bir yasal düzenleme ile bağı kalmadan iş

hayatında değişen günün şartlarına uyan ve işin gerektirdiği her türlü tedbiri almak zorundadırlar.

Çalışmamızda İş Hukuku'nun özellikle son zamanlarda büyük öneme kavuşan iş sağlığı ve güvenliği konusunda önce genel bilgi, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını ortaya çıkışı, gelişimi, yasallaşma süreci, ülkemizdeki yasal durum hakkında bilgi verilmiş, ardından işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükler anlatılmış ve son olarak da işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareketi halinde sorumluluğu yer almıştır.



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Hatice Adıyaman ÜSTÜNEL	Numarası : 064233001020
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Civil Law	
	Danışmanı	Prof.Dr. Halûk Hâdi SÜMER	
Tezin İngilizce Adı		Employer's Responsibilities in Work Health and Safety	

SUMMARY

As technology from which the community benefits improve it also brings some risks for workers. That's why some steps for workers health and safety are being taken.

Lately in our country some measures about work health and safety are taken and with this measures the employers are taken some important responsibilities. Although the government has some responsibilities for the workers, most of the responsibilities are belong to the employers. The employers responsibilities are related to public order since the rules in The Work Law about work health and work safety are public law rules. The Work Law organized the rules about work health and work safety as absolutely certain rules.

After the worker makes a work contract the morker's work safety and work health must be ensured by employer and the employer must take all measures. According to Work Law number 4857 the employers responsibilities' limit is defined as "take all the measures which are needed". According to this law employers have to take all precautions as the conditions change regardles from legal changes.

In our study we tried to explain work health and work safety which becomes so important lately. First we explain generally work health and safety, then first

occurrence of work health and safety and its development, law procedure for work health and safety, the legal status in our country, the employers responsibilities about work health and safety. In the last part of our study we explain the legal results when employers don't take measurements which they have to take.

KISALTMALAR:

AB : Avrupa Birliği

AMKD : Anayasa Mahkemesi Kararları

AYM : Anayasa Mahkemesi

B. : Baskı

ÇASGEM. : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

C. : Cilt

E. : Esas

EEC : European Economic Community

HD. : Hukuk Dairesi

HGK. : Hukuk Genel Kararları,

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İSGÜM : İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi

K. : Karar

m. : Madde

MK. : Medeni Kanun

OSHA : İş sağlığı ile ilgili standartlar(ABD) (Occupatiol Safety and Healt Act)

RG. : Resmi Gazete

s. : Sayfa

S. : Sayı

SSK : Sosyal Sigortalar Kurumu

T. : Tarih.

TCK. : Türk Ceza Kanunu

TMMOB : Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TTB. : Türk Tabipleri Birliği

vb : Ve benzeri.

vd : Ve devamı.

Yarg. : Yargıtay.

Yön. : Yönetmelik

WHO. :Dünya Sağlık Örgütü

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
Bilimsel Etik Sayfası	i
Tez Kabul Formu	ii
Önsöz /Teşekkür	iii
Özet	iv
Summary	vi
Kısaltmalar	viii
Giriş	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

§ 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI...3	
I. İş Sağlığı Kavramı.....3	
II. İş Güvenliği Kavramı.....4	
III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....4	
§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI.....9	
I. Genel Olarak.....9	
II. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İlk Yasalardan Anayasal Güvenceye Geçiş Süreci.....12	
III. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi ve Yasallaşma Süreci.....13	
§ 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI.....16	

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

§ 1. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ DAYANAĞI.....21	
I. İşverenin Özel Hukuka Dayanan İşçiyi Gözetme Borcu.....21	
II. İşverenin Kamu Hukukuna Dayanan İşçiyi Gözetme Borcu.....22	
§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN ÖNEMİ.....25	
I. İşçi Açısından Önemi.....25	
II. İşveren Açısından Önemi.....25	
§ 3. İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCUNUN KAPSAMI.....26	
I. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türlü Önlemi Almak.....29	
II. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Uyulup Uyulmadığını Denetlemek.....32	
III. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek.....34	
IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Almak ve Katılımlarını Sağlamak.....38	

V. İşyerini Örgütlemek.....	40
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmak.....	40
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri.....	42
B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşumu.....	44
C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Şekli.....	45
D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri.....	47
E. Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları.....	48
2. İşyeri Hekimi Görevlendirmek.....	49
A. İşyeri Hekimi Görevlendirmekle Yükümlü İşyerleri.....	50
B. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi.....	54
C. İşyeri Hekiminin Eğitimi.....	59
D. İşyeri Hekiminin Görev ve Yetkileri.....	61
E. İşyeri Hekiminin Çalışma Süreleri.....	65
3. İşyeri Sağlık Birimleri Oluşturmak.....	66
4. İşyeri Ortak Sağlık Birimleri.....	73
5. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memuru Görevlendirmek.....	76
A. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunu Görevlendirmekle Yükümlü İşyerleri.....	76
B. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Görevlendirilmesi.....	77
C. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Eğitimi.....	77
D. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Görev ve Yetkileri.....	79
6. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman Görevlendirmek.....	80
A. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman Görevlendirmekle Yükümlü İşyerleri.....	81
B. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Görevlendirilmesi.....	83
C. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Eğitimi.....	86
D. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Görev ve Yetkileri.....	88
E. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Çalışma Süreleri.....	90
VI. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi Görevlendirmek.....	91
VI. İşverenin Diğer Yükümlülükleri.....	95

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN SONUÇLARI

§ 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE HUKUKİ, İDARİ VE CEZAI YAPTIRIMLAR.....	98
I. Hukuki Sonuçlar.....	98
1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu.....	99
A. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği.....	104

a. Kusur Sorumluluğundan Yana Olan Görüşler.....	104
b. Kusursuz Sorumluluktan Yana Olan Görüşler.....	106
B. Hukuki Sorumluluğun Kapsamı.....	107
a. Cismani Zarar Nedeniyle Maddi Tazminat.....	107
b. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	109
c. Manevi Tazminat.....	111
d. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücuu.....	112
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin İş Sözleşmesi Bağlamında Hukuki Durumu.....	116
A. İşverenin Müttemerrid Alacaklı Durumuna Düşmesi.....	116
B. İşçinin Sözleşmeyi Fesih Hakkı.....	117
C. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	118
a. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları.....	119
aa. Yakın, Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Varlığı.....	119
bb. Yakın, Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti.....	119
cc. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmamış Olması.....	119
dd. İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması.....	119
b. Kaçınma Süresinin Sınırı.....	120
c. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hükümleri.....	120
II. İdari Sonuçlar.....	121
1. İdari Para Cezası.....	121
2. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması.....	123
3. İşçinin Çalışmaktan Alıkonulması.....	124
III. Cezai Sonuçlar.....	125
§ 2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlülüklerine Uymaması Halinde İşçinin Hakları.....	126
I. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	126
II. İş Akdini Feshetme Hakkı.....	127
SONUÇ.....	128
Kaynakça.....	131
Özgeçmiş.....	136

GİRİŞ

Dünyada her yıl iki milyonu aşkın çalışan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir. 270 milyon kişi iş kazasına uğramakta, 160 milyon kişi meslek hastalığına tutulmaktadır. Türkiye’de 2007 yılı verilerine göre 80.602 iş kazası yaşanmış, 1208 meslek hastalığı tespit edilmiştir. Bu verilerin kayıt dışı çalışanları kapsamadığını göz önüne alırsak ülkemizde de iş kazası ve meslek hastalıklarının yarattığı insani ve ekonomik kayıpların ne denli yüksek olduğu anlaşılır.

İşçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması ülkelerin gelişmesine sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelere bağlı olup çözümü gereken önemli sorunlardan birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar en gelişmiş ülkelerde dahi henüz iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarıya ulaşıldığı söylenemez ise de, eskiye nazaran konunun önemi bilinmekte ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda çeşitli adımlar atılmaya çalışılmaktadır.

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak her işçi için bir insan hakkıdır. Toplumda herkesin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini işçilere ödetmemek için hem fiziki olarak hem de psikolojik açıdan sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlanması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği bazında, işlerin yürütüldüğü fiziki ortam, kullanılan aletler, maruz karşılaşılan zararlı maddeler gibi etkenlerin yanında çalışma süreleri ve iş yoğunluğu olmak üzere psikolojik şartlar dikkate alınarak çalışma şartlarının değerlendirilmesi gerekir. Ne var ki iş sağlığı ve güvenliği kavramı çoğunlukla fiziki şartlar açısından ele alınmakta, psikolojik ortam ile işin düzenlenmesine ilişkin konular iş sağlığı güvenliği açısından ikincil planda kalmaktadır. Oysaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından bunların bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir..

Gelişmekte olan ülkemizde ise iş sağlığı ve güvenliği konusuna 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girene kadar yeteri kadar önem verilmemekle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu hususta önemli düzenlemeler

getirilmiş, Kanun'un amaç maddesinde "bu Kanun'un amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir" denilmiştir.

Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında devletin, işçilerin ve bilhassa işverenlerin büyük yükümlülükleri vardır. İşverenlerin yanında devlet ve işçi sendikaları da bu konuda görevlidirler. Bunun yanında, üniversitelerin, araştırma kurumlarının, basın, televizyon gibi kitle haberleşme araçlarının, meslek kuruluşlarının, kurulacak gönüllü dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine etkili biçimde katılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacına olumlu katkılar getirebilecektir.

Çalışmamızda öncelikle genel olarak iş sağlığı ve iş güvenliği konusu ele alınacak, bundan sonra iş sağlığı ve güvenliğinde işverenin yükümlülükleri incelenecek ve son olarak da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin sorumluluğu anlatılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

§ 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

I. İş Sağlığı Kavramı

Çalışanların fizyolojik bir risk olan hastalıklardan ve işin yürütümü dolayısıyla ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarından korunması için gerekli çalışma ortamının yaratılması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi için yapılan yöntemli çalışmaların tümü işçi sağlığı olarak adlandırılır¹.

Başka bir anlatımla işçi sağlığı, kavram olarak çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya tehlikelerin en aza indirildiği bir işi çevresinde huzur dolu biçimde yaşayabilmesini anlatır².

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığını, “çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir” şeklinde tanımlamaktadır³.

Çalışanların hastalık ve meslek hastalıklarına karşı korunması, çalışma ortamı ve meslek koşullarının düzeltilmesi, hastalığı doğurabilecek nedenlerin ortadan kaldırılması, bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde

¹ İNCE, Ergun, Çalışma Hukuku, İstanbul 1998, s. 447-448.

² CENTEL, Tankut, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul 2000, 1. Baskı, s. 5.

³ GEREK, H. Nüvit, Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal İş Yayımları, Ankara 1998, s. 12.

yapılması iş sağlığının öğelerini oluşturmaktadır⁴. Hemen belirtilmelidir ki, 1475 sayılı Kanun'un beşinci bölümü "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşıırken, bu Kanunun yerini alan 4857 sayılı Kanun'un beşinci bölümde "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığı yer almıştır. Bu şekilde işçi sağlığı kavramının iş sağlığı kavramı şeklinde değiştirilmesinde, işyerlerinde meydana gelebilecek bir iş kazasının işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesinin etkili olduğu düşünülmektedir⁵. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda da "iş sağlığı" kavramı kullanılmıştır.

II. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği kavramı olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlere ilişkin teknik kuralların bütünüdür⁶. Başka bir deyişle, işyerlerinde çalışanların işin yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan tehlikelerden bireysel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukuksal, teknik ve tıbbi önlemleri almaya sağlamaya yönelik sistemli çalışmalara iş güvenliği denir⁷.

İşyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmaları anlatan iş güvenliğinin konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda mevzuat hükümlerinin getirilmesi oluşturur⁸. Bu bağlamda çalışanların tehlike ve sağlığı bozucu nedenlere karşı korunması, çalışma ortam ve koşullarının düzeltilmesi, tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek nedenlerin ortadan kaldırılması, bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde yapılması, iş güvenliği kavramının öğelerini oluşturmaktadır⁹.

⁴ İNCE, s. 448.

⁵ ŞARDAN, Serdar, Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 18, Ocak 2004, s. 4.

⁶ DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut, İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 1999, s. 126.

⁷ İNCE, s. 447.

⁸ CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 126.

⁹ İNCE, s. 447.

İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kuralarını içerirken; iş güvenliği, daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilmeyip, bir bütün içinde yer almaktadır¹⁰.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği kavramının günümüz modern çalışma yaşamındaki önemi tartışmasızdır. Bununla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin ilk amacı esasen çalışanın sağlığının korunmasıdır¹¹.

İş sağlığı ve güvenliği, bir işyerinde, çalışanların normal sağlıklı hallerini sürdürmeleri için yürütülmesi gereken faaliyetlerin tümüdür¹². İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dâhil eden bir kavramdır¹³.

İş sağlığı ve güvenliği; çalışanları ilgilendiren bu kavramlara verilen önem, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle doğrudan ilintilidir. Sanayileşmesini tamamlamamış, gelişmiş ülkelerde bu sorun büyük ölçüde çözülmüştür. Ancak, bilim ve teknolojide geri kalmış, sanayileşmesini tamamlayamamış ve demokrasi kültürü gelişmemiş, sanayici, eleştiri, öneri ve denetim sistematiklerinin gelişmediği bizim gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliğinin kar amacının önüne geçmesi beklenemez¹⁴.

¹⁰ CENTEL, s. 5.

¹¹ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2005, s. 664.

¹² FIRATLI, İnal, İş Sağlığı ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları, Eğitim Danışmanlık, İstanbul 2004, s.4.

¹³ ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara 1999, s. 52.

¹⁴ TMMOB Makine Mühendisleri Odası Adana Şubesi, "Haberler", 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı 520, Adana: 2-3 Mayıs 2003, s. 14.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sağlığının boyutlarını da ortaya koyan şu temel ilkeler sıralanabilir¹⁵:

- Temel görev, koruyucu hizmetlerdir.
- İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılamaz.
- Öncelikle üzerinde durulması gereken insandır. Üretim ikinci plandadır.
- İş sağlığı ve iş güvenliği, her işte çalışanların sağlığı ile ilgilidir.
- İş sağlığı ve iş güvenliği, yalnızca iş kazalarıyla meslek hastalıklarından oluşmamaktadır.
- İş kazalarıyla meslek hastalıkları önlenebilir nitelikte olgulardır. Dolayısıyla varlıkları, gerekli önlemlerin alınmadığının göstergesidir.
- İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda, sürekli olarak savunma halinde değiliz. Yalnızca işçinin sağlığının korunması değil, geliştirilmesi de amaçlanmaktadır.
- Yaşama ve çekişme koşulları birbirinden ayrılmaz.
- Çalışmaları ve çalışmayan (işsizlik, grev vb.) dönemler birbirinden ayrılmaz.
- İş ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar vardır.
- İş sağlığı ve iş güvenliği birbirinden ayrılmaz.
- İş sağlığı ve iş güvenliği, çok-bilimli (multi-disipline) bir konudur,
 - Tıp bilimleri ile ilgilidir.
 - Mühendislik bilimleri ile ilgilidir.

¹⁵ GÖKPINAR, Sedat, İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı 19 (Mayıs-Haziran 2004), s. 20.

- Sosyal bilimleri ile ilgilidir.

• İş sağlığı iş güvenliği bir ekip hizmetidir. Bu çok-bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmaktadır.

• İş sağlığı hizmetlerinde kurumlar arası işbirliği zorunludur.

• İş sağlığı ve iş güvenliğinin odak noktasında işyeri hekimi bulunmaktadır.

• Hukuka saygı bir bütündür.

• Konunun ekonomik boyutu, hizmet planlayıcılarından sunucularına kadar herkesi ilgilendirir.

• Bireysel çabalarla ve tek bir işyerinde “mükemmeli yaratma” düşü ile istenilen sonuç elde edilemez.

• Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, işçi sağlığı alanındaki bilgilerin de sürekli olarak yenilenmesini getirmekte, dolayısıyla sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.

• İşçi sağlığı iş güvenliğinde, araştırma, istatistik ve tarama çalışmaları çok önemli bir yer tutar.

• İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlülüğüdür.

• İşçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır.

İş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, bu sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını da gerekli kılar¹⁶.

¹⁶ TAŞKENT, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 52.

İş Hukukuna göre iş sözleşmesinin kurulmasından sonra sözleşmenin taraflarının birbirlerine karşı hak ve yükümlülükleri başlamaktadır. İşçinin işverene karşı borçları ve sorumluluklarından sadakat borcunun karşılığı olarak işverenin de işçiyi gözetme, koruma borcu vardır. İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kuran bir sözleşme olduğu için işverenin, işçiye yardımcı olmak, işçinin aleyhine olan davranışlardan kaçınmak, iş yüzünden uğrayabileceği zararlara karşı önlem almak, işçiye yol gösterip gereken bilgileri vermek, ona ait eşyaları korumak, işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağını sunmak gibi görevleri işçiyi gözetme borcu altında yapması gerekir. Bunun gibi işçi de sadakat borcu kapsamında işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür.

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen ana kural İş Kanunu'nun 77. maddesinde yer almıştır. Buna göre işverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde "Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür" hükmü yer almıştır. Yine İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilgili olarak, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması, kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya ham maddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve teknolojinin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi, iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır, denilmiştir.

İşverenin işçiyi gözetme borcu sınırlı bir şekilde belirlenebilen bir borç olmayıp, geniş kapsamlıdır. İş ilişkisinin hemen hemen tüm alanlarında söz konusu

olan işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı dürüstlük ve iyi niyet kuralları (M.K. m.2) ile belirlenir ve sınırları çizilir¹⁷.

İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerden biridir. Başka bir deyişle işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işverenin yükümlü olduğu bir borçtur. Bu borçla işveren işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür¹⁸.

§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI

I. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da insanlık tarihi kadar eskilere dayandığını söylemek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk bulgulara M.Ö.370 yıllarında Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasında rastlanılmaktadır. Diğer taraftan Bernardino Ramazzini (1633–1714) iş sağlığı ve güvenliği alanına önemli katkılar yaparak bu alanın öncüsü durumuna gelmiştir. Tarihte bilinen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı uygulamalar aşağıda sıralanmıştır¹⁹;

- Mısırlılar altın ve gümüş tozlarının yarattığı tehlikeleri biliyorlardı.
- Mısırlıların M.Ö.3000 yıllarında işçilere yönelik bir ilk yardım kılavuzları vardı.
- Mısır Kralı Ramses M.Ö.1500'li yıllarda taşocağı işçileri için doktor istihdam etmekteydi.
- Tıp biliminin babası olarak bilinen Hipokrat, M.Ö.400'lü yıllarda taş ustalarının solunum problemleri olduğunu fark etmişti.

¹⁷ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, 2008, s. 327.

¹⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), s. 327.

¹⁹ DEVEBAKAN, Nevzat, Özel sağlık İşletmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007, s. 38.

- Romalılar M.Ö.100'lü yıllarda işçilerin karşılaştığı tehlikeleri biliyorlardı. Yine Romalılar, gemiyi denize indirmede zor durumda kalmaları halinde zarar görmemeleri için köleleri serbest bırakıyorlardı.

- Romalıların “Salus” isimli sağlık ve güvenlik tanrıçası vardı. Salus'un görüntüsü Roma madeni paralarının üzerinde sık sık kullanılırdı.

Mutlak monarşiler ve despotizme karşı siyasal liberalizm bireyi her türlü baskıdan kurtarmak, onu doğal ve dokunulmaz hak ve özgürlüklerle donatmak istiyordu. Liberal öğretiyeye göre birey en üstün değer, toplumun temel unsuru ve gerçek amacı olarak kabul ediliyordu. Bu nedenle de devletten beklenen başlıca görev, kişinin salt insan olmak sıfatıyla sahip olduğu temel hak ve özgürlükleri tanıması, onlara saygı göstermesi ve güvence altına alması gerekliydi²⁰.

1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi, başlangıç kısmı ve 2. maddesinde, her siyasal topluluğun amacının, kişinin doğal, dokunulmaz ve vazgeçilmez haklarının korunması olduğunu belirtmek suretiyle klasik liberal-bireyci görüşün tarihsel özlemine hukuki ve evrensel bir geçerlik kazandırmıştır. Bu görüşün sonucu olarak, kişinin doğuştan getirdiği (m.1) temel hak ve özgürlüklerin siyasal iktidarlar tarafından ortadan kaldırılması ya da kamu düzeninin gerektirdiği ölçüyü aşacak bir biçimde sınırlandırılması mümkün değildir²¹.

Siyasal liberalizme paralel olarak, onsekizinci yüzyılda ekonomik alanda her türlü sınırlamadan uzak, tam anlamıyla özgür kişisel girişimin üstünlüğüne inanan ekonomik liberalizm de yaygın bir öğreti halinde yerleşmiş bulunmaktadır. Bu dönemde kişi dokunulmazlığı, söz, düşünce, inanç vb. temel hak ve özgürlüklerin yanında mülkiyet hakkı ile ticaret, sanayi, çalışma ve sözleşme özgürlükleri de bireyin vazgeçilmez, devredilmez doğal hakları arasında yer almaktadır²².

Onsekizinci yüzyılın ikinci yarısından sonra Avrupa'da ortaya çıkan bilimsel ve teknik alandaki gelişmeler, özellikle buhar gücünün makineye

²⁰ KAPANİ, Münci, Kamu hürriyetleri, Baskı 6, Ankara 1981, s. 49-50, AKIN, İlhan F., Kamu Hukuku, Devlet Doktrinleri, Temel Hak ve Özgürlükler, B. 2, İstanbul 1980, s. 273-274.

²¹ AKIN, (İlhan F.) s. 275.

²² KAPANİ, s. 50, s. 199.

uygulanması sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucunu yaratmıştır. Bu devrede büyük işletmeler doğmaya, iş bölümü uygulanmaya başlamış, kitlesel ve seri üretim sürecine girilmiştir. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu olay toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında köklü değişmelere neden olmuştur. Büyük bir göç hareketi yeni oluşan sanayi bölgelerinde kentleşmeye yol açmış, orta çağdan beri sürüp giden lonca düzeni sona ermiş, o güne kadar mevcut olmayan yeni bir sosyal sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır²³.

Sanayi devrimi, liberal devletin hüküm sürdüğü bir devrede ve liberal öğretinin egemen olduğu bir düşünce ortamı içinde doğmuş, bu nedenle de, sanayi devriminin ürünü olan üretim biçiminin oluşturduğu işçi-işveren ilişkileri liberal ilkelerin etkisinde kalmıştır²⁴.

Endüstri devrimi sırasında teknolojik gelişmeler ile birlikte makineler ve toksik maddelerin iş hayatında kullanım alanı artmıştır. Bunun sonucunda fabrikalardaki işçiler daha önce hiç karşılaşılmamış iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle karşılaşmıştır. Yöneticilerin en önemli amacı kar elde etmek olduğundan sayısız işçi yetersiz olan güvenlik ve sağlık önlemlerinde dolayı acı çekmiştir²⁵.

Liberal öğretinin, iş sözleşmesinin kurulmasında var olduğunu ileri sürdüğü eşitlik ilkesi sadece biçimde kalmış, çalışma koşullarının tarafların özgür anlaşmaları ile oluşacağı inancı da kuramsal olmaktan ötede bir anlam taşımamıştır²⁶. Gerçekte, ücretler ve diğer çalışma koşullarının oluşumu piyasa ekonomisi çerçevesinde arz ve talep yasalarına terk edilmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte kentlere büyük kitlelerin akın etmesi ve makinenin bir çok hallerde iş gücünün yerini alması sonucunda iş arzı olağanüstü boyutlara ulaşmış, işçiler geçinebilmek hatta yaşayabilmek için işveren tarafından dikte edilen en ağır çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmışlardır²⁷.

²³ EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 2, İstanbul 1987, s. 4.

²⁴ TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, B. 4, İstanbul 1986, s. 25.

²⁵ HATIPOĞLU, Önder, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006, s. 25.

²⁶ TUNÇOMAĞ, s. 26, EKONOMİ, s. 5.

²⁷ TUNÇOMAĞ, s. 26, EKONOMİ, s. 5.

İngiltere’de 1842 yılında bir Kraliyet inceleme kurulunun hazırladığı rapor da o tarihlerde 6-10 yaşındaki ve hatta bazı hallerde daha küçük yaşlardaki çocukların maden ocaklarının sağlığa zararlı galerilerinde çalıştırıldığı, kadın ve genç işçilerin kömür yüklü vagonetleri, sürünerek çok dar ve tehlikeli geçitlerden geçirmek zorunda kaldıkları, tozların zararlı etkilerine ve maden kazalarına karşı başvurulması gereken koruyucu önlemlerin ise hiç alınmadığı belirtilmiş, bunun sonucunda da sanayi şehirlerindeki birçok çocuğun İngiliz hastalığı denilen Rachitis'e yakalandığı bilinmektedir²⁸.

Sanayi devrimin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da ağır ve olumsuz sonuçlar yaratmış ve iş yerlerinde işin yapılması sırasında fizikî çevre koşulları nedeniyle işçilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve meslekî tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması olarak iş güvenliği kavramı önemli bir sorun olarak ilk kez tarih sahnesine çıkmıştır²⁹. İşverenlerin gerekli tedbirleri almayışı, çok uzun çalışma süreleri, teknik yetersizlikler, yasal düzenlemelerin olmayışı gibi birçok nedenler sonucunda işçiler son derece ilkel sağlık koşullarında çalışmak zorunda kalmışlar ve bunun sonucunda kalıcı birçok hastalık ve ölümler kaçınılmaz olmuştur.

II. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İlk Yasalardan Anayasal Güvenceye Geçiş Süreci

Sanayi devriminin işçiler açısından yarattığı olumsuz sonuçlar karşısında 1802 yılında İngiltere’de öngörülen ilk kanun çocuk işçilerin günlük çalışma süresini en çok on iki saat ile sınırlıyor ve gece çalıştırılmalarını yasaklıyordu³⁰. Bu düzenlemeden sonra uygulama alanı dar da olsa devlet ilk kez çalışanları koruyucu nitelikte yasal düzenlemeler yapmıştır.

Resmî nitelikte bir iş denetimi sistemi ise 1833 yılında kurulmuş ve bu tarihte tüm dokuma sanayinde çalışan çocukların haftalık çalışma süresi en çok 48 saat olarak saptanmış ve işçiyi koruyucu hükümlerin uygulanmasını sağlamak üzere ilk kez etkili bir iş denetimi teşkilâtı oluşturulmuştur. Koalisyon yasağı kaldırılmış,

²⁸ TALAS, Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara 1981, s. 37-39.

²⁹ CENTEL, Tankut, Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, s. 58.

³⁰ CENTEL, s. 16 vd.

işçilere kendi aralarında birleşmek imkanı sağlanmıştır. Ondokuzuncu yüzyılın ilk yarısından sonra İngiliz sosyal politikasında bir atılım görülmüş, devlet giderek artan oranda işçi-işveren ilişkilerini iş mevzuatı yoluyla düzenlemeye başlamıştır³¹.

Fransız hukukunda ise kanun koyucu ilk olarak çocukların korunmasına ilişkin düzenleme getirmiştir. Bu kanun ile çocukların sanayide çalıştırılmasını yasaklanmış, çalışma saatleri düzenlenmiştir. Her ne kadar iş denetimi sistemi olmadığı için kanun hükümleri uygulaması yetersiz kalsa da bu dönemde birbirini izleyen hukuki düzenlemelerle modern iş hukukunun temelleri atılmaya başlanmıştır³². Çocuk ve kadınların korunması amacıyla getirilen dar kapsamlı ilk yasalarla başlayan bu gelişim giderek tüm işçileri korumaya yönelik, işverene kamu hukukundan doğan sorumluluklar yükleyen ve genellikle işçiler lehine asgarî emredici kuralları kapsayan bir iş mevzuatının oluşmasına yol açmıştır³³.

Bu şekilde devlet işçi işveren ilişkilerini sanayi devriminde oluşan olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla işe başlamıştır. Bundan sonra iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilen ilk kanunlar başlayarak günümüze kadar birçok ülkede geniş kapsamlı, ihtiyaçlara uygun olarak değişen ve gelişen bir iş güvenliği mevzuatı oluşmuş, iş güvenliği anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve işçiler lehine, bu mevzuattan doğan ve devlet tarafından idarî ve cezaî yaptırımlarla korunan bir “iş güvenliği hakkı” oluşmuştur.

III. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi ve Yasallaşma Süreci

Dünyada ve ülkemizde sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle işyerlerinde üretken faktör olan çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Başlangıçta fazla önemsenmeyen bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi gerekliliği doğmuştur. Bu aşamada yapılan çalışmalar sonucunda işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan birtakım kurallar ve yasalar

³¹ CENTEL, s. 16 vd.

³² CENTEL, s. 16 vd.

³³ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul 2008, s. 5-6.

yürürlüğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu örölmüş ve soruna daha değışik açılardan yaklaşılmaya gerekliliğı baş göstermiştir. Bunun üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda “İş Sağığı ve İş Güvenliğı” kavramı doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır³⁴.

Türkiye’de iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili ilk önlem Cumhuriyetin başlarına yansımaktadır³⁵. Bağımsızlık savaşında kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretimim kesintisiz sürdürülebilmesi için büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde göz önüne alınıp 114 ve 151 sayılı kanunlar çıkartılmış ve bu kanunlarla kömür işletmelerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir³⁶.

Bundan sonra sanayinin gelişmeye başlamasıyla işçi sağığı ve güvenliğı konusunda bir çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkartılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra 2 Ocak 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu çok önemli bir adım olmuştur.

1926 yılında Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiş ve Kanun 332. maddesinde iş sözleşmesi ve işin düzenlenmesiyle ilgili o dönem itibariyle önemli hükümlere yer vermiş ve işverenin hukuki sorumluluğunu düzenlemiştir.

1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda iş sağığı ve güvenliğı yönünden önemli hükümlere yer verilmiş ve iş yerlerine sağık hizmeti götürölmesi gündeme getirilmiştir. Yine 1930 yılında yürürlüğe giren Belediyeler Yasası’nda iş sağığı ve güvenliğı konusunda belediyelere iş yerlerini denetleme yükümlölüğü getirilmiştir.

Özel yasalardaki bu düzenlemeler İş Kanunu olmayan o dönemlerde ihtiyacı karşılayacak nitelikte olmasa da iş sağığı ve güvenliğı bilinci açısından önemli gelişmeler olmuştur.

³⁴ AKYÜZ, Necdet, İş Güvenliğı, İstanbul 1980, s. 2.

³⁵ BARADAN, Selim, Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğı’nin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, DEÜ Mühendislik Faköltesi Fen ve Mühendislik Dergisi, C. 8, S. 1, İzmir 2006, s. 88.

³⁶ BARADAN, s. 88.

1936 yılında ülkemizin ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu çalışma hayatı konusunda bir çok düzenlemeler getirmenin yanında iş sağlığı ve güvenliği konusunda da ilk kez sistemli ve ihtiyaçlara cevap verebilen bir düzenleme getirmiştir.

Çalışma hayatının İş Kanunu'na kavuşmasının ardından bu Kanun ile öngörülen Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenliği sağlamak sayılarak sosyal güvenlik anlayışı ortaya konmuştur. Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla birlikte işçi sağlığı ve güvenliği konusunda İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne görev verilmiştir³⁷.

Bu gelişmelerin ardından 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkartılmış, bu Kanun'un Anayasa Mahkemesi'nce iptali üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesinde “her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür” hükmüne yer verilmiştir. Yine Kanun 74. maddesi ile 81 ve 82. maddelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla tüzükler çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeye dayanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda uygulamayı aydınlatıcı birçok tüzük yürürlüğe konulmuştur.

1475 sayılı İş Kanunu, yerini 22.05.2003 tarihinde kabul edilip 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı Kanundaki düzenlemeye benzer olmakla birlikte daha da ayrıntılı ve kapsamlı düzenlemeler getirerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel hükümleri belirlemiş, bu temel hükümleri takiben uygulamayı aydınlatıcı bir çok yönetmelik yürürlüğe girmiştir³⁸.

³⁷ BARADAN, s. 89.

³⁸ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcılığı ve Uzmanlığı Atama, Görev ve Çalışma Yönetmeliği, anılan yönetmeliklere örnek olarak verilebilir.

§ 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İş Kanununun 78. maddesi “Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izin verilmesi ve verilen izin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir” demiştir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda kapsamlı bir mevzuat bulunmaktadır. Ancak ülkemizde iyi bir gelişme olarak görülen bu mevzuatın uygulanışını denetleyebilecek etkili bir devlet örgüt kurulmamıştır. Resmi veriler mevcut işyerlerinin yıldan yıla ancak % 9 ile %11 arasında değişen bir oranın denetiminden geçirebildiğini belirtmektedirler ki bunun anlamı iş yerlerinin büyük bölümünün devlet denetiminden uzak kaldığıdır³⁹.

Ülkemizde iş yerlerinde İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Mevzuatı içerisinde bulunan bazı yasa, tüzük ve yönetmelikler aşağıda sıralanmıştır⁴⁰:

Kanunlar;

-Anayasa (ilgili hükümler)

-İş Kanunu (ilgili hükümler)

³⁹ CENTEL, Tankut, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul, 2000, 1. Baskı s. 5.

⁴⁰ AVCI, Adnan, İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı 3. Baskı, İstanbul 2001, s. 7-8, CENTEL (Mevzuat), s. 6.

- Deniz İş Kanunu (ilgili hükümler)
- Basın İş Kanunu (ilgili hükümler)
- Sosyal Sigortalar Kanunu (ilgili hükümler)
- Borçlar Kanunu (ilgili hükümler)
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (ilgili hükümler)
- Belediye Kanunu (ilgili hükümler)
- Türk Ceza Kanunu (ilgili hükümler)

Tüzükler

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük
- Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük

Yönetmelikler

- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Makina Koruyuculuğu Yönetmeliği
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

-İş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği

-İş Sağlığı ve güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcılığı ve Uzmanlığı Atama, Görev ve Çalışma Yönetmeliği

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

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği

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

4857 sayılı İş Kanunundan sonra yapılan düzenlemelerde Avrupa Birliği'ne uyum süreci doğrultusunda hazırlanmış, yönetmeliklerin büyük bir kısım Avrupa Birliği düzenlemelerinden tercüme edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yasa, tüzük ve yönetmelik kuralları işverenin gözetim borcunun konusunu oluşturmaktadır⁴¹.

4857 sayılı İş Kanununun madde ile 90. madde arasında toplam 13 madde bu konuyla ilgili hükümleri taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından yeni bir tüzük yayınlanmamıştır. 11 Kasım 1974 tarihli 1475 sayılı "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" halen yürürlükte olup kapsamlı ve ayrıntılı bir tüzük olarak yürürlükte bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanunun 78. madde hükmü gereğince düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğü Danıştay 10. Dairesinin 24.05.2004 tarih ve

⁴¹ ARICI, s. 52.

1942 sayılı kararı ile durdurulmuştur⁴². İş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça kapsamlı ve ayrıntılı hükümler içeren bu Yönetmeliğin yürürlükten kaldırılması ile hukukumuzda oluşan boşluk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı hazırlanmıştır. 44 maddeden oluşan tasarıda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak koruyucu ve önleyici tedbirler ile bu konularda eğitim, bilgilendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması ile bunlara ilişkin görev, yetki, hak ve yükümlülükleri düzenlemek amaçlar gösterilmiştir. Anılan tasarıda işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülük ve sorumlulukları, işçilerin yükümlülükleri, devletin yetkisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, idari yaptırımlar detaylı olarak yer almıştır. Bunların yanında 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümlerinin yürürlükten kaldırılması öngörülmüş ve Bakanlığın ülke genelinde ihtiyaçları dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve sürekli iyileştirilmesi amacıyla yönelik olarak işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanları, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları konularında gerek görülen yönetmelikleri çıkarabileceği belirtilmiştir.

⁴² Danıştay, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle desteklenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin hukuka aykırı bir durum olduğu gerekçesiyle yürütmeyi durdurmuştur. Anılan karara gerekçe olarak "...4857 sayılı İş Yasası'nın Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri başlıklı 78. maddesinin 1. fıkrasında "Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve Yönetmelikler çıkarır." kuralı yer almıştır. İş Yasası teklifinin Türkiye Büyük Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında verilen değişiklik önergesinin "Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi, yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanımının sağlıklı kurulması bakımından isabetli olacağı" gerekçesinin uygun bulunarak 4857 sayılı Yasanın 78. maddesinin yasalaştığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılacak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesini amaçladığı tartışmasızdır. Bu durumda 4857 sayılı Yasanın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi anılan yasa hükmüne aykırı bulunmaktadır..." ifadelerine yer verilmiştir (Danıştay 10. Dairesi 24.5.2004 tarih ve, 1942 sayılı kararı, Yayınlanmamıştır), BARADAN, s. 93.

Tasarıda mevzuatın uygulanışını denetleyebilecek etkili bir devlet örgütü kurulmasının öngörülmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eksik görülen devlet örgütlenmesini dolduracaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

§ 1. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ DAYANAĞI

I. İşverenin Özel hukuka dayanan işçiyi gözetme borcu

Borçlar Kanununun 332. maddesindeki düzenlemeye göre; iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. Görüldüğü gibi işverene işçiyi gözetme borcu ve bu konudaki sorumluluğun kapsamı bu maddede yer almıştır. Bu düzenlemeye aykırılık halinde işveren zararı tazminle mükellef olacaktır. Bu hükümde yer alan hakkaniyet ibaresi, işverenin sorumluluğunun dayandığı hukuki esas değil, işveren tarafından alınması gereken iş güvenliği tedbirlerinin ölçüsünü ifade etmektedir ki bu nedenle hukukumuzda işverenin kusursuz sorumluluğunun kabulünü gerektirecek bir yasal düzenleme olarak Borçlar Kanununun 332. maddesine de dayanılmaması gerekir⁴³.

Borçlar Kanunu bu düzenlemeyle işverene işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri alma ve işçilere sağlığa uygun çalışma yeri sağlama görevlerini yüklemektedir⁴⁴.

İş sözleşmesinin muhtevassından dolayı eğer Borçlar Kanununda bir düzenleme olmasaydı, yine işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünden söz edilmesi, işverenin akdi sorumluluğuna gidilebilmesi gerekirdi. İşyerlerinde iş sağlığı ve iş

⁴³ SÜZEK, Sarper, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yıl Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996, s. 26.

⁴⁴ TUNÇOMAĞ, s. 266.

güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenlerin işçiyi gözetme borucunun doğal sonucudur⁴⁵. İş sözleşmesinde işveren açısından işçinin mesleki bilgisi, tecrübesi, tutum ve davranışları gibi kişisel özellikleri oldukça önemlidir⁴⁶. İş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği gereği işveren işçiyi gözetme borcu altındadır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu da işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan aşlıca yükümlülüklerinden birisidir.

II. İşverenin Kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcu

Ülkemizde 1982 tarihli Türk Anayasasının 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin bir sosyal hukuk devleti olduğu öngörülmüş, üçüncü bölümünde (m. 45 vd.) ise kişinin sosyal ve ekonomik hakları ile ödevleri pozitif bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. Sosyal devlet toplumsal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir⁴⁷. 1982 Anayasasının 5. maddesinde devletin temel amaç ve görevlerinde sosyal devletten bahsedilmiştir. Bu hükme göre; "Devletin temel amaç ve görevleri... kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktadır." Öte yandan Anayasanın 17. maddesinde de herkesin yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğu belirtilmiştir.

Anayasamız, sosyal devletin yurttaşları özgürleştirme amacına uygun olarak kişilere bu konularda sosyal haklar tanımıştır (m. 42, 49, 55, 57).

⁴⁵ SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 176.

⁴⁶ SÜMER, H. Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya, 2008, s. 35.

⁴⁷ Anayasa Mahkemesi, E. 1972/16, K. 1972/49, T. 17.10.1972, Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, Ankara 1973, S. 10, s. 539, AYM, E. 1975/198, K. 1976/18, T. 18.3.1976, AMKD., Ankara 1977, S. 14, s. 106.

İşçilerin iş güvenliği diğer deyimle iş yerlerinin sağlık ve güvenlik koşullarına uygun hale getirilmesini isteyebilme hakkı her şeyden önce sosyal devlet kavramının niteliğinden kaynaklanmaktadır⁴⁸.

Anayasamızda her ne kadar işçilerin «iş güvenliği hakkı»na sahip bulunduğu açıkça ve ayrıca belirtilmiyorsa da, bu hakkı dolaylı ya da dolaysız bir biçimde korumayı amaçlayan bir çok ilke ve kural yer almaktadır. Bunlara örnek olarak; Yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakkı, kişinin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun bir işte çalıştırılma hakkı, dinlenme hakkı ve sosyal güvenlik hakkı sayılabilir. Anayasamızda işçilerin iş güvenliği hakkına sahip olduklarının açıkça düzenlenmesi gerektiği kanısındayız.

Anayasamız belirli ilke ve kurallarıyla iş güvenliği hakkını bir sosyal hak olarak güvence altına almıştır. Anayasada yer alan bu düzenleme doğrultusunda hukukumuzda geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Bu mevzuatta işverene işçiyi gözetme borcu ile mevzuata uyulmaması halinde idari ve cezai yaptırımlar yüklemektedir.

İşverenin Kamu Hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen ana kural 1475 sayılı İş Kanununun 73. maddesinde yer almakta ve maddede “her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür” hükmü bulunmaktaydı. Yine aynı Kanun 74. maddesi ile 81 ve 82. maddelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla tüzükler çıkarılacağı hükme bağlanmış ve bu maddeler uyarınca geniş kapsamlı bir çok tüzük ve yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, İş Kanunu bakımından işverenin alması gereken önemler BK'nun 332. madde hükümlerindeki gibi hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek önlemler değil, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan önemlerdir⁴⁹. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu, 77. maddesinde benzer bir düzenleme getirmekle beraber işçiler

⁴⁸ GÖZE, Ayferi, Sosyal Devlet Sistemi, İstanbul 1976, s. 11.

⁴⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 753.

açısından da bir hüküm koymuş ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme işçileri uymakla yükümlü kılmıştır. Anılan maddeye göre “İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”.

12.6.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanan 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği iş yerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirlemek amacıyla ayrıntılı şekilde işveren ile işçilerin yükümlülüklerini belirlemiştir. Ancak anılan yönetmelik yukarıda değinildiği üzere Danıştay 10. Dairesinin 24.5.2004 tarih ve, 1942 sayılı kararı ile iptal edilmiştir⁵⁰.

Mevcut bu düzenlemelerin yanında hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı ikinci bölümünde 5 ila 22. maddelerinde işverenin yükümlülük ve sorumluklarını ayrıntılı olarak düzenlemiş ve işverenin sorumluluk ve yükümlüklerini düzenleyen bu kapsamlı hükümlerin yasallaşması hedeflenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı kanun ile değişik 78. maddesinde “Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddele yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir” hükmü getirilmiştir.

⁵⁰ Bkz. Yuk. Birinci Bölüm, § 3.

İş Kanunu'ndaki düzenlemeye paralel olarak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün 2. maddesi "Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür" hükmünü getirmiş ve yine 4. maddesinde "İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya ham maddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır" hükmünü getirmiştir.

İş sağlığı ve Güvenliği Tasarısı'nda da işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlüğü geniş tutulmuş ve 6. maddesinde " İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemekle yükümlüdür" denilmiştir. Tasarı 8. maddesinde işverenlerin işin özelliklerine göre işverenleri gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutmuştur.

Görüldüğü gibi yasa koyucu işverenin kamu hukukundan doğan işçiyi gözetme borcunun kapsamını geniş tutmuş ve herhangi bir sınırlama getirmeksizin gerekli olan her önlemin alınmasını öngörmüştür.

§ 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN ÖNEMİ

I. İşçi Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması işçiler açısından büyük önem taşımaktadır. Önlemler alınmadığından işçilerin sağlık ve güvenlikleri tehlikeye

girerse, büyük çoğunluğunun ücret gelirinden başkaca geliri bulunmayan işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları aileleri, ekonomik sıkıntıya girecek, işçiler belki de eski sağlığına bir daha kavuşamayacak olmanın moral çöküntüsünü ömür boyu taşıyacaklardır.

Kazaların ölümle sonuçlanması ise işçinin ve ailesinin karşılaşılabileceği en büyük tehlikedir. Bu nedenle iş güvenliği önlemleri işçi ve ailesinin kazalar yüzünden doğabilecek ekonomik sıkıntılarını engellemektedir⁵¹.

II. İşveren Açısından Önemi

İşyerinde işçilerden birinin kazaya uğraması işçi için olduğu kadar işveren açısından da büyük önem taşımaktadır. İş kazası işin akışını durdurarak üretim temposunu yavaşlatmakta, üretim ve verimlilik kaybına neden olmaktadır. Çalışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulların ortadan kalkmasını ya da minimize edilmesini getirecek, yüksek verimlilik ve etkinlik sağlayacaktır. İş güvenliğine yönelik çabalar aynı zamanda maliyetlerin düşmesini ve ürün düzeyinde artışı da beraberinde getirecektir. Başka bir deyişle iş kazalarının önlenmesi ikincil ya da yan bir etki olarak işyerinde verimlilik ve üretim artışına yol açmaktadır⁵².

§ 3. İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCUNUN KAPSAMI

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin yükümlüklerinin yanında devletin, işçi sendikalarının ve işçilerin yükümlükleri de önem arz etmektedir. 4857 sayılı Kanun işverenin yanında işçilerinde de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda işverenin yükümlükleri yanında işçilerin ve devletin ödevleri açıkça anlatılmıştır. Ancak işyerinde iş sağlığı güvenliğinin

⁵¹ AKKÖK, Ayşe İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, Ankara, MPM Yayınları, Yayın No: 204, 1977, s. 23.

⁵² AKSOY, Cezmi "İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri", İş Kazalarını Önleme Semineri, Ankara, MPM Yayınları, 1982, s. 20.

sağlanmasında işverenlerin yükümlüleri devlet ve işçilere düşen görevlerden daha işlevsem ve daha fazla olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin yükümlülükleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde açık bir şekilde tanımlanmıştır. İlgili kanun maddesi ile ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğinden çirak ve stajyerlerinde yararlanması kabul edilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesine göre işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almalı, araç ve gereçleri noksansız bulundurmalıdır. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyecektir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işveren tarafından koruyucu malzemelerin temin edilecek ve çalışanlara bunların nasıl kullanılacağı da öğretilecektir. Ayrıca, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Bu konuya ilişkin işverenin yükümlülüğü kapsamında yapılacak eğitimin usul ve esasları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre işverenler, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için gerekli önlemleri almak, çalışanlarını hak ve sorumlulukları ve karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlardan korunmak için gerekli önlemler hakkında bilgilendirmek konusunda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve uygun araç ve gereç temin etmekle yükümlüdür.

İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu kapsamında işveren, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü korumakla ve gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur.

İş ilişkisine girmesi sonucunda işçinin hayatı, sağlığı ve bedensel bütünlüğü, işin niteliğinin veya işyeri koşullarının yaratacağı tehlikelere açık hale

gelmektedir. Başka sözleşmelerde görülmeyen bu özellik işverenin işçiyi gözetme borcunu ortaya çıkarmaktadır⁵³. İşverenin koruma borcu işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçiye bilgi vermeyi, işçinin işyerine getirdiği eşyalarını korumayı, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikelerden korumayı kapsayan geniş bir borçtur⁵⁴.

İşverenin gözetme borcunun düzenlendiği, İş Kanununun 77. maddesi ile Borçlar Kanununun 332. maddesi arasındaki fark, özel hukuk düzenlemesi olan Borçlar Kanununun 332. maddesinin "hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek olanla" sınırlandığı güvenlik önlemleri alma borcunun kamu hukuku düzenlemesi olan İş Kanunu'nun 77. maddesinde "gerekli her türlü önlemi almak" şeklinde genişletilmiş olmasıdır⁵⁵. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nın işverenlerin genel yükümlüklerini düzenleyen 6. maddesinde "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür" hükmü getirilmiştir. Tasarıda yer alan bu hükümle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi alması ötesinde işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun 77. maddesinde 1475 sayılı Kanun'da yer alamayan düzenlemeyi getirerek "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" bölümü hükümleriyle işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili tüzük ve yönetmelik hükümlerinin işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacağını hükme bağlamıştır. Eski kanun döneminde böyle bir hüküm eksiklik olarak görülürken yeni yasa bu hükme yer vermesi isabetli olmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı da bu durumu öngörüp Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağını belirtmiştir..

⁵³ SERATLI, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 7, s. 98.

⁵⁴ EKONOMİ, s. 128 - 129, TUNCAY, A.Can, İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80. Yaşgünü Armağanı, C. II, İstanbul 2001, s. 1043.

⁵⁵ ULUSAN, İlhan, Borçlar ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 88.

I. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türlü Önlemi Almak

4857 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülüklerini anlatırken her türlü önlem ibaresini kullanmıştır. İşverenin yükümlülüklerini sınırlı bir şekilde saymak mümkün değildir. Zira yapılan işin niteliği, işçilerin durumları vb. bir çok faktörlere göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülükleri farklılık arzedecektir. Bu nedendir ki işverenin yükümlülükleri sınırlı sayıda belirlenemez. Ancak işverenlerin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli her türlü önlemi almak, işçileri bilgilendirmek ve eğitmek, işçilerin görüşlerini almak, katılımlarını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek ve işyerini örgütlemek işverenin temel yükümlülükleri olarak sayılabilir. Bu temel yükümlülüklerden de en önemlisi ve en işlevsel olanı işyerini örgütleme yükümlülüğüdür. Yükümlülüklerin başında ise işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmiş olması gerekmektedir⁵⁶.

4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde açıkça belirtildiği üzere işverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler.

Dayanağını İş Kanununun 78. maddesinin oluşturduğu ve Danıştay tarafından yürürlüğü durdurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde de işverenlerin, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır. İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarısı'nda ise işverenin genel yükümlülükleri başlığı altında işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Tasarıda yer alan hükme göre İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemekle yükümlüdür.

⁵⁶ DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kamu - İş, C. 4, S. 2, Haziran 1997, s. 216.

İşverenin Borçlar Kanununun 332. maddesi uyarınca yüklendiği işçiyi gözetme borcu yani işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu mutlak olmadığından işçinin maruz kaldığı tehlikenin büyüklüğüne göre önlem alınacaktır⁵⁷. Borçlar Kanununun 332. maddesindeki kural İsviçre Borçlar Kanununun eski 339. maddesinden alınma olduğu belirtilirken 1972 yılında İsviçre de hizmet akdini düzenleyen Borçlar Kanunu hükümleri yenilenmiş ve bu yeni düzenlemede; işçi şahsiyetinin, hayat ve sağlığının korunması için gerekli her türlü tedbirin alınması işverene borç olarak yüklenmiş ve yine yeni düzenlemede tekniğin hali hazır durumuna göre tecrübenin öngördüğü ve adalet dairesinde işverenden istenebilecek tedbirlerinden söz edilmiştir⁵⁸.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1979 tarihli bir kararında kanun, tüzük ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi işverenin İş Kanunu'nun emredici açık hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu belirtmiştir⁵⁹.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gereken önlemler bilimin, tekniğin, tecrübenin vardığı noktaya göre belirlenecektir⁶⁰. Yani işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alacağı önlemler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı önlemlerden ibaret olmayıp mevzuatta öngörülmemekle birlikte bilim ve teknik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemlerdir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 16.06.2004 tarihli bir kararında konuyla ilgili “Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; iş yerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde 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 zorlamayarak, yapılmakta olan iş

⁵⁷ TUNÇOMAĞ, s. 123, GÜNAY, C. İlhan, İş Hukuku, (Yeni İş Yasaları), 2. Baskı, Ankara 2004, s. 630.

⁵⁸ GÜNAY, (2004), s. 630.

⁵⁹ Yarg. HGK., 1977/10-484 E., 1977/330 K., T.: 28.03.1979, SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 180.

⁶⁰ ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara 1984, s. 368.

nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir. Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespitidir.” demiştir⁶¹.

Uygulamada, işverenin sorumluluğunda kusur oranları konularında konuyla ilgili uzman kişilere rapor hazırlattırılmaktadır. Nitekim Yargıtay 10., HD. 2006 tarihli bir kararında konuyla ilgili olarak “İş kazasının gerçekleşmesinde etken davranışlar, ihlal edilen kuralların taraflara yüklediği edim, alınan önlemler karşısında kaçınılmazlık olgusundan söz etme olanağı bulunup bulunmadığı yönlerinin, kazanın gerçekleştiği işkoluyla, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişi kurulunca” rapor düzenlenmesi gerektiğini vurgulamış ve yine bu kararda kaçınılmazlık olgusuna yer vermiştir. Bilindiği gibi 5510 sayılı kanun hükümlerinde işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesinden bahsetmiş ve 21. 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 yasa gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” hükmüne, 76. maddesinde ise “iş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” hükümlerine yer verilmiştir.

İş sağlığı Güvenliği Kanunu Tasarısında ise 6. maddede işverenlere çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü tedbirin alınması yükümlülüğü yüklenmiştir. Sürekli değişen ve gelişen teknolojiye paralel olarak işverenin iş sağlığı ve

⁶¹ Yarg. HGK., E. 2004/21-365, K. 2004/369, T.: 16.06.2004, www.meseyazilim.com, E. T.: 05.04.2009.

güvenliğini sağlama konusundaki yükümlülükleri de çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle işverenlerin yükümlüklerinin sınırlı olarak sayılmaması gerekir ki Tasarı'da isabetli olarak işverenler iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlü tutulmuştur.

II. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Uyulup Uyulmadığını Denetlemek

İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenler sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli her türlü almaları ile yetinilmemiş, işverenlerin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorunda olduklarını da belirtmiştir.

İşçiler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları gibi işverenler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek zorundadırlar.

4857 sayılı Kanununun 77. madde gerekçesinde, sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeği karşısında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün değişik hükümlerinde yer aldığı ve uygulamada yargısal içtihat tarafından kabul edildiği şekilde işverenlere denetim ve eğitim görevlerinde getirmekte olduğu ve işverenler işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyecekleri belirtilmiştir. Ayrıca gerekçede işverenin denetim görevine ilişkin bir örnek verilmiştir. Buna göre işveren işyerinde koruyucu malzeme bulundurmamakla yetinmeyecek denetim sonucu bunların kullanılmasına da sağlayacaklar kullanmayanlara disiplin cezası uygulayabileceklerdir.

İşverenlerin denetim görevi içerisinde iş yerlerinde meydana gelen iş kazalarını ve tespit edilecek meslek hastalıklarını en geç iki iş günü içinde yazılı olarak bölge müdürlüğüne bildirmekle de yükümlüdürler.

İşverenlerin denetim görevi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde işverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya ham maddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesinin gerekli olduğu belirtilmiştir.

Yargıtay işverenin denetim yükümlülüğüne dair işyerinde iş güvenliği tedbirlerini alma ve bu tedbirlere uyulması için gerekli eğitim ve denetim yetki ve sorumluluğunun işverenlere ait olduğu birçok kararında belirtmiştir⁶². Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2004 tarihli bir kararında “Kusur raporlarının 506 Sayılı Kanunun 26, 1475 Sayılı Yasanın 73 ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. vd. maddelerine uygun olarak düzenlenmesi gerektiğinden, tarafların kusur oranlarının gerçeğe uygun olarak tespiti ve kusur raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi için işyerinde güvenliği tedbirlerini alma ve bu tedbirlere uyulması için gerekli eğitim ve denetim yetki ve sorumluluğunun işverenlere ait olduğu da dikkate alınarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişi kurulundan yöntemince düzenlenmiş kusur raporu alınması gerekirken yöntemince kusur incelemesi yapılmaması isabetsizdir” demiştir.

Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeği karşısında İş sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün değişik hükümlerinde yer aldığı ve uygulamada yargısal içtihat tarafından kabul edildiği şekilde hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı'nda da işverenlere denetim ve eğitim görevleri de getirilmektedir. Tasarı'da yer alan hükme göre işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemekle yükümlüdür⁶³.

⁶² Yarg. 10. HD. 2004/10441 E., 2004/11722 K., T.: 13.12.2004, 2004/9469 E., 2004/10896 K. T.: 25.11.2004, www.meseyazilim.com, E.T.: 25.02.2009.

⁶³ GÜNAY, C. İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Madde 32-122, Ankara 2005, s. 1768.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek

4857 sayılı İş Kanunu işverenlere iş sağlığı ve güvenliği risklerine ve tehlikelere karşı hem de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevliler konusunda bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. İş Kanun'un 77. maddesindeki anılan hükme göre işverenler, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdürler⁶⁴.

4857 sayılı İş Kanununun 77. madde gerekçesinde, işverenin eğitim yükümlülüğü hakkında şu hususlara yer verilmiştir; “Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün de alınan tedbirlere uymakla ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun sebebi geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır. Kanunlar işverene işçileri mesleki riskle, alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme görevi getirmiş ve eğitimin usul ve esaslarını düzenlemek üzere bir yönetmeliğin çıkarılması öngörülmüştür. Ayrıca işçilerin bilgi edinme hakkı çerçevesinde gerek belirtilen konularda gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile tüm hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeleri görevi işverenlere yüklenmiştir”.

İşveren, hem kendi işçileri hem de kendi işyerinde çalışan ancak başka bir işverene bağlı olan işçilerin, işyerindeki mesleki riskler ve tehlikeler ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevliler konusunda bilgilendirmelidir.

İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu sebeple konuya ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nde de yer aldığı şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çırakların ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yararlanması sağlanmıştır.

⁶⁴ “Mahkemece hükme dayanak kılınan bilirkişi raporunda anılan tespitlerin irdelemesi yapılmadığı gibi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 181/1. maddesindeki sistemin kazanın gerçekleştiği tezgaha uygulanamayacağı görüşü yeterince dayanaklandırılmamış, işe başladıktan sonra birkaç gün süreyle başka çalışanları izlemenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesine uygun ve yeterli bir eğitim olup olmadığı da tartışılmamıştır”. Yarg. 10. HD. E. 2004/2150, K. 2004/3129, T.: 13.04.2004, www.meseyazilim.com, E.T.: 15.02.2009.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim usulleri İş Kanunu'nun 77. maddesine dayanılarak düzenlenen Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte ayrıntılı olarak yer almıştır. Bu yönetmelik işverenin yükümlüklerini şu şekilde tanımlamıştır: İşverenler, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler (Yön. m.4).

Yönetmelik yine 4. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan iş yerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işverenin, alt işverenle birlikte sorumlu olacağını, işverenin, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlü olacağını ve işverenlerin, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlü olduklarını belirtmiştir.

Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır(Yön.m.8). Anılan Yönetmelik hükümlerine göre eğitim programlarının hazırlanmasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin katılımı sağlanarak görüşleri alınması gerekir.

Yıl içinde genel eğitim planına uygun olarak düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösterir bir Yıllık Eğitim Programı hazırlanır. Yıllık Eğitim Programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgiler yer alır (Yön. m.8).

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

Yönetmeliğin 10. maddesinde yeni eğitim, ilave eğitim ve ileri eğitim programları öngörülmüştür. İşverenler, işçilerin yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında, işçilerin bu belirtilen eğitim programlarından geçmelerini sağlayacaktır. Ayrıca bireysel seviye analizi yapılarak işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alması gereken eğitimler tespit edilir ve çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde olmalıdır(Yön.m.12,14). Verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir(Yön.m.16).

Eğitim programlarının konusu işin niteliğine göre değişeceğinden Yönetmelikte birtakım eğitim konuları sıralanmış ve çalışanlara verilecek eğitimin, işyerinin faaliyet alanına göre bu sıralanan ve benzeri konulardan seçileceği hükme bağlanmıştır⁶⁵.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre, bu hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabileceği Yönetmelikte belirtilmiştir(Yön.m.15).

⁶⁵ Yönetmelikte sıralanan bazı eğitim konuları şunlardır; Genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler, kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, yasal mevzuat ile ilgili bilgiler, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, uyarı işaretleri.

İşyerlerinde eğitimin Yönetmelik hükümlerine uygulanmasından işveren sorumludur. Yapılan eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır.

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda işverenin genel yükümlükleri başlığı altında işverenin, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü tedbirin alınmasında sorumlu olduğu bildirilmiştir. Bunun dışında Tasarı'da 20. madde "Çalışanların Eğitimi" başlığını taşımakta olup eğitime ilişkin temel hükümleri belirlemiş durumdadır. Buna göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar, bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir, eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Tasarıda yer alan bu hüküm Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte benzer ifadelerle yer almaktadır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de yer aldığı gibi Tasarıdaki düzenlemeye göre işveren geçici iş ilişkisi ile işyerine gelen çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı gerekli eğitimi verecek, verilecek eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacak ve eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacaktır. Ayrıca Tasarı'da iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili eğitim verileceği ve herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verileceği hükme bağlanmıştır. Yine işverenin, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları, yapacakları işlerde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim aldığına dair belge olmaksızın işe başlatamayacağı da öngörülmüştür.

Tasarı'da, çalışanlara ve/veya temsilcilerine verilecek eğitimin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak özellikler ile hangi işlerde

çalışanların mesleki eğitim almadan işe başlatılmayacağına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği de hükme bağlanmıştır. Tasarı kanunlaştığında öngörüldüğü gibi çalışanlara veya temsilcilerine verilecek eğitim konusunda Bakanlıkça bir Yönetmelik çıkartılması gerekecektir.

Yargıtay 10. HD. 2004 tarihli bir kararında işe başladıktan sonra birkaç gün süreyle başka çalışanları izlemenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesine uygun ve yeterli bir eğitim olup olmadığının tartışılması gerektiğini vurgulamış⁶⁶, aynı Daire 1988 tarihli bir kararında ise “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 17. maddesinin (7). bendinde sıvı yakıtlarla aydınlatmada, lambaların ateşe ve alev yakınında doldurulmaması ve yakınında ve üzerinde yanabilecek eşya ve malzeme bulundurulmaması öngörülmüştür. İşverene ilişkin bu yükümlülük, gemici fenerinin fırın yakınında ve fener söndürülmeksizin doldurulmasının engellenmesini ve işçilerin bu yolda eğitilmesini ve gerekli ikazların yapılmasını gerektirir. Olay meydana geldiğine göre, sözü edilen eğitim denetim ve gözetim yükümlülüğünün tam anlamıyla yerine getirilmediği açık ve seçik olarak ortadadır” demiştir⁶⁷.

IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Almak ve Katılımlarını Sağlamak

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilere öneri getirme hakkı tanımak, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımların, işçi ve işçi temsilcilerinin görüşlerini sağlamakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcilerinin bu görevlerini yürütürlerken işverenlerce her türlü imkanı sağlanmalıdır. Danıştay

⁶⁶ Yarg. 10.HD. 2004/2150 E., 2004/3129 K., T.: 13.04.2004, www.meseyazilim.com, E.T.: 03.02.2009.

⁶⁷ Yarg. 10. HD., 1988/6219 E., 1988/6361 K., T.: 15.11.1988, www.meseyazilim.com, E.T.: 03.02.2009.

tarafından iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde işçi temsilcilerinin tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için öneride bulunma, işverence gerekli tedbirin alınmasını isteme hakkı olduğu belirtilmiş ve temsilcilerin bu görevlerini yürütürken dezavantajlı duruma düşürülemeyecekleri ve işverence kendilerine her türlü imkanın sağlanacağı hükme bağlanmıştı. Bu düzenlemeye paralel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında 19. maddede, çalışan temsilcilerinin tehlikenin kaynağında yok edilmesi veya azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip oldukları ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanların veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin, görevlerini yürütmeleri nedeniyle haklarının kısıtlanamayacağı belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konularında, korumanın süjesini oluşturan işçilerin görüşlerinin alınması katılımlarının sağlanması etkili bir koruma ve önleme için son derece önemlidir⁶⁸. Bu sebeple yürürlüğü durdurulan İş sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusuyla ilgili ayrıntılı hükümlere yer vermişti. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında da işverenlere işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü yüklenmiştir. Tasarının 19. maddesine göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların ve temsilcilerinin görüşlerini almalı, teklif getirme hakkı tanınmalı ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlamalıdır.

Tasarıda işverenin genel olarak işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü belirledikten sonra işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanlar ile iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin;

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi,

⁶⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 755.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu ekipmanın belirlenmesi,

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi işleri,

) alışanların bilgilendirilmesi,

d) alışanlara verilecek eğitimin planlanması,

konularında önceden görüşlerini alması gerektiği belirtilmiştir.

İşçilerin sağlıklı ve güvenli ve bir çalışma ortamında görevlerini ifa edebilmeleri için yapılacak düzenlemede işçilerin görüşlerinin alınması bu düzenlemelerin verimini artıracakęı düşünüldüğünden Tasarı'da da işverene yüklenen işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğüne dair hükümlerin isabetli olduğu kanısındaız.

V. İşyerini rgtlemek

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmak

İş sağlığı ve iş güvenliği kurulu bir yönetime katılma modelidir⁶⁹. 1475 sayılı İş Kanunu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu başlığını taşıyan 76. maddesinde “alışma Bakanlığınca lüzum görülecek iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacakęı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, dev ve yetkileri alışma Bakanlığınca ıkarılacak bir tüzükte tespit edilir” hükmünü taşımakta idi. Anılan maddeye dayanılarak ıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük uyarınca da sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin işçi

⁶⁹ SÜZEK, Sarper, İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996, s. 161.

sağlığı ve iş güvenliği kurulu kuracağı düzenlenmişti. Herhangi bir yaptırım gücü bulunmayan bu kurul sadece danışma organı olarak görev yapmaktaydı⁷⁰.

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacağı iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda önemli düzenlemeler getiren 4857 sayılı Kanun'un 80.maddesinin birinci fıkrasında ifade edilmiştir.

Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu başlığını taşıyan 80. maddesinde "Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir" şeklinde ayrıntılı bir hükme yer vermiştir. Görüldüğü gibi işverenler bu kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür. 1475 sayılı Kanunda danışma niteliğinde olan kurumun 4857 sayılı Kanunla işverenin kararlarına uymakla yükümlü tutulduğu kurul haline getirilmiştir.

Önceki Kanun'a kıyasla bağlayıcılığa ve yaptırım gücüne kavuşan bu kurulun kendisinden beklenen faydayı sağlayabilmesi için her şeyden önce kurulun üyelerinin iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. 1475 sayılı Kanun döneminde de kurulun işçi üyelerinin iş güvencesinin olmadığına dikkat çekilmiş, kurulun kendisinden beklenen görevleri etkin şekilde yerine getirmesinin sağlanabilmesi için kurul üyelerinin iş güvencelerinin sağlanması gerektiği isabetli olarak belirtilmiştir⁷¹. Bugünkü düzenlemede iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorunda olan işyerleri

⁷⁰ SÜZEK, Sarper, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, B. 3, Ankara 1993, s. 32, ARICI, s. 145.

⁷¹ SERATLI, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.53, Sayı.2, 2004, s. 219.

iş güvencesi hükümleri kapsamı içindedirler. Kurulun işçi üyeleri de İş Kanununun ilgili hükümlerinin sağladığı korumadan yararlanacaklardır⁷².

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurullarının hangi iş yerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev, yetki ve yükümlülüklerini belirleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesinin 3. fıkrasına göre düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tüm önlemler içinde belki de en önemlisi işyerinin bu konuda iyi bir biçimde örgütlenmesidir. Bu konuda yapılan gözlemler, bu örgütü iyi bir biçimde kuran ve işyerinde bir iş güvenliği geleneği oluşturan işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede başarılı olduğunu ortaya koymaktadır⁷³. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, ülkemizde yönetime katılma modeline uygun bir biçimde kanun ile kurulması zorunlu tutulan nadir hukuki kurumlardandır⁷⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda da işverenin yükümlülükleri arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak sayılmış ve bu konuyla ilgili Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelik düzenleneceği belirtilmiştir.

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri

4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesine göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde her işveren bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmakla yükümlüdür. Anılan maddeye dayanılarak çıkartılan 7.4.2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte de aynı hüküm yer almıştır.

⁷² SERATLI, (2004), s. 219.

⁷³ SÜZEK, Sarper, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 507

⁷⁴ SÜZEK, (Armağan), s. 513.

Sanayiden sayılan işyerinin belirlenmesinde 03.09.2009 tarihli ve 26986 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik hükümleri esas alınacaktır.

Kurulun oluşturulması için gerekli olan devamlı en az elli işçi çalıştırma zorunluluğu, hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması halini ifade etmektedir. Yani işyerinde bir an elli işçi çalıştırmak yeterli olmayacaktır. Bununla beraber işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunu engellemek amacıyla bazı dönemler çalışan sayısını ellinin altına indirme çabaları, onları bu zorunluluktan kurtarmamalıdır⁷⁵. Bu gibi durumlarda işin niteliğinden hareketle anılan uygulamanın işin gereği olup olmadığı ve işyerinde sürekli bulunması gereken işçinin elliden fazla olup olmadığı değerlendirilmelidir⁷⁶.

İşçi sayısının tespitinde ise işyerinde çalışan işçilerin tümü hesaba katılacaktır. İşyerinde çalışan alt işverenin işçilerinin, sayının hesabında dikkate alınıp alınmayacağı düzenlemede belirtilmemiştir. 4857 sayılı Kanun'da ve buna dayanılarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte “devamlı olarak en az 50 işçi çalışan” ibaresini kullanmıştır. Buna göre alt işverenin işçileri de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun oluşturulması gereken işyerinde bulunmakta ise elli sayısına dahil edilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı'nda 27.maddesinde yer alan hükme göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan ve alt işverenin aldığı işin altı aydan fazla sürdüğü hallerde, asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısının 50'den az ancak toplam çalışan sayısının 50'den fazla olması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği kurulu asıl işveren tarafından kurulacaktır.

İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte yer aldığı üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun oluşturulması için, sanayiden sayılan bir iş, en az elli işçi çalıştırmanın yanında, altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması gereklidir. Sürekli iş, niteliği bakımından en çok otuz iş günü süren işlerdir

⁷⁵ AKIN, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2005, s. 7.

⁷⁶ AKIN, (Levent), s. 7.

(İşK.m.10). Kurul oluşturmak için ise bu sürekli işlerin 6 aydan fazla yapılması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısında da İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak işverene bir yüklenen yükümlülük olarak belirtilmiştir. Tasarının 27. maddesine göre işveren, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu, altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak ve kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan kararları uygulamakla yükümlüdür. Görüldüğü gibi tasarı 4857 sayılı İş Kanunda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte belirtilen kurulun oluşumu için gerekli gösterilen “sanayiden sayılan işyerleri” kısıtlamasını isabetli olarak kullanmamıştır. Tasarı Kanunlaştığında işyerinde faaliyet alanına bakılmaksızın en az elli işçi olması ve altı aydan fazla süren işlerin yapılması koşuluyla tüm işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulacaktır.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşumu

. İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu aşağıda belirtilen kişilerden oluşacaktır:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,
- İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,

- 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın değişik 34. maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi.

- Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır (İSGKHY.m.5). Yine Yönetmeliğin 5. maddesinde kurulun diğer üyelerinin nasıl göreve getirileceği hükme bağlanmıştır.

Kurul üyelerinin çoğunluğu işçilerden oluştuğu için bu üyeler görevlerini yaparken iş sözleşmelerinin fesihini ile karşı karşıya kalabilirler. Bu durum ise görevlerini gereği gibi yapmalarına engel olabilecektir. Bu nedendir ki, iş sağlığı ve güvenliği kurularının etkinliğinin artırılabilmesi için, özel bir düzenleme ile kurul üyelerine iş güvencesi sağlanması yararlı olacaktır⁷⁷.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Şekli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun çalışma yöntemleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. Yönetmeliğin 8. maddesine göre İş sağlığı ve güvenliği kurulları inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışırlar. Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir.

İşyerinde ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.

⁷⁷ KILIÇ, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s. 72.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir (İSGKHY.m.8).

Yönetmelikte kurulun toplanmasındaki yoğun bürokrasi ve özellikle yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin başvurabileceği yolun uzatılmış olması Kurulun işlevini güçleştirmektedir. Tehlikeyle karşılaşan işçinin kurula başvurup önlem alınmasını talep etmesi ve kurulun aynı gün içinde toplantı yapması, sonuçtan işçinin yazılı bilgilendirilmesi, sorunun çözüm sürecini uzatmakta ve düzenlemelerdeki amacın esasının dikkatten kaçırılmasına neden olmaktadır ki bu nedenle kurulun işlerliğini hızlandıracak yalın ve delegasyona bağlı bir işlerliğin çok daha yararlı olacaktır⁷⁸.

Yönetmelikte Kurulun toplantılarında geçecek sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı ve kurul üyelerinin yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılmayacakları da hükme bağlanmıştır (İSGKHY.m.8).

İşverenler ya da işveren vekillerinin toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağlamakla, kurul raporlarını iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmakla ve kurulun mevzuata uygun olarak verdikleri kararları uygulamakla yükümlüdürler (İSGKHY.m.10). Kendisine ait birden çok işyeri olan işveren, her bir işyerinde kurulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak incelemek ve raporları göz önünde tutup alınması gereken tedbirleri tespit edip uygulanmasını sağlamalıdır (İSGKHY.m.9).

⁷⁸ AKIN, (Levent), s. 12.

D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun görev ve yetkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun görev ve yetkileri;

- İşyerinin niteliğine uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

- İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

- İşyerinde İş sağlığı ve Güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

- Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

- İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

- İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma

programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

- 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde belirtilen taleplerin vukunda acilen toplanmak ve karar vermek, şeklinde sıralanmaktadır.

E. Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlüklerin bir çoğu devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, sanayiden sayılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır. Ancak ülkemizde küçük işletmelerin sayısı büyük işletmelerden daha fazladır. Bu durum küçük işletmelerde çalışan işçiler açısından olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu önlemek için yasal düzenleme ile belirli bir bölgede yer alan küçük işletmeler için ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarını oluşturma zorunluluğu getirilmelidir

Öğretide ülkemizde küçük işletmelerin oranının yüksek olduğu, küçük işletmelerde de iş kazalarının büyük işletmelere göre daha sık meydana geldiği ifade edilerek ilgili tüzükte değişiklik yapılarak belli bölgelerde yer alan küçük işletmelerin ortak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları oluşturmalarının sağlanması gerektiği haklı olarak belirtilmiştir⁷⁹.

4857 sayılı Kanun'un ön tasarısında organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren, altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı ancak elliden az işçi çalıştıran işyerlerinin de ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaklarına dair bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm 4857 sayılı Yasa'ya alınmamıştır. Oysa ki bu düzenleme sayesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından oldukça önemli bir tehdit altında bulunan işyerlerinde çalışan işçiler de işçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sağlayabileceği korumadan yararlanabileceklerdi. Bu düzenlemenin 4857 sayılı Kanun'a alınmaması organize sanayi bölgelerinde çalışan ancak çalıştığı işyerinde 50'den az işçi çalışan işçiler için oldukça büyük bir talihsizlik olmuştur⁸⁰.

⁷⁹ SERATLI (2004), s. 218.

⁸⁰ SERATLI, (2004), s. 218.

Aynı şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı'nda da ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarına yer verilmemiştir.

2. İşyeri Hekimi Görevlendirmek

İşyeri hekimi, mevzuatımıza göre sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan iş yerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında işçilerin sağlık durumlarını denetlemek, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işverenin Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180. ve Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddelerine göre yükümlü bulunduğu hekim sağlama zorunluluğu nedeniyle kendisiyle hizmet sözleşmesi yapılan iş hekimliği alanında belirli deneyim sahibi hekimdir⁸¹.

Tüm ülkelerde, işyeri hekimi veya iş hekimi, işçi sağlığı örgütlenmesinin en alt birimi olan işyeri sağlık biriminin sorumlusu olan kişidir⁸².

İşyeri hekimi kavramı Türk Hukukuna 1593 sayılı 06.05.1930 tarihinde RG. de yayınlanıp yürürlüğe giren Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile girmiştir. Anılan Kanunun 180. maddesinde “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açmaya mecburdurlar” hükmü bulunmaktaydı. Aynı Kanunun 282. maddesinde ise işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu hükmünün etkili olabilmesi için Kanunda yazılı olan yasalara aykırı hareket halinde yaptırımı belirlemiştir.

⁸¹ DEMİRCİOĞLU, Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 203, 207.

⁸² ŞİŞLİ, Zeynep, İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 106.

İşyeri hekiminin görevi işçilerin hastalıklarını tedavi etmek değildir. İşyeri hekiminin asıl görevi işyerini işçilerin sağlığı açısından değerlendirerek gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin belirlenmesi ve bunların işyerinde alınması için çalışmaktan ibarettir⁸³.

İşyeri hekiminin işverenle arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır. Ancak işyeri hekiminin bir de işveren vekili niteliği bulunmaktadır. İşyeri hekimi işveren adına hareket eder, işyerinin yönetiminde görev alır, bu nedenle de işveren vekilidir⁸⁴. İşyeri hekiminin görevini en iyi şekilde yapabilmesinin önemli bir koşulu da bağımsızlığıdır. Bu bağımsızlık hem işçilere karşı hem de işverene karşı olmalıdır⁸⁵. İşyeri hekimlerinin tarafsızlığının sağlanması için yapılması gereken işyeri hekimlerine en iyi şekilde iş güvencesinin sağlanmasıdır. Ülkemizde işyeri hekimlerinin iş güvencesi ile ilgili olarak özel iş güvencesi hükümleri düzenlenmediği için 4857 sayılı Kanunda belirtilen iş güvencesi hükümleri işyeri hekimleri için de uygulanacaktır.

Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı işyeri hekimini, iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş hekim olarak tanımlamıştır.

A. İşyeri Hekimi Görevlendirmekle Yükümlü İşyerleri

İşyeri hekimleri 1475 sayılı İş Kanununda yer almamakla beraber bu Kanunun yürürlükte olduğu dönemde Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kanunu ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddelerine uygun olarak İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte (RG. 4.7.1980/17037) düzenlenmişti.

Adı geçen Yönetmeliğin 2. maddesine göre sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri

⁸³ SERATLI, (2004), s. 221.

⁸⁴ DEMİRCİOĞLU, s. 207.

⁸⁵ BAŞBUĞ, Aydın, İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri Ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, s. 87.

dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesi için işverenler işyeri hekimi çalıştırmak, 8. maddesine göre de işyeri sağlık birimi kurmak zorundaydı. İşyeri sağlık birimlerinin işletilme giderlerinin işçilere yansıtılmayacağı da hükme bağlanmıştı. Yönetmeliğin 8. maddesine göre 50'den az işçi çalıştıran işyerleri de isterlerse bir araya gelerek "işyerleri ortak sağlık birimi" kurabileceklerdi.

4857 sayılı Kanun ise işyeri hekimleri başlığını taşıyan 81. maddesinde işyeri hekimliği kurumu hakkında ayrıntılı hükümlere yer vermişti. Bu hükümde, “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür” denilmektedir.

Bu düzenleme 15.05.2008 tarihli 5763 sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve yeni hükme göre; işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları iş yerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara

sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz.

5763 sayılı Kanun 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesini değiştirmekle kalmamış iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlığını taşıyan 82. maddesini de yürürlükten kaldırarak 82. maddede düzenlenen hükmü de işyeri hekimleri başlığı altında 81. maddede birleştirmiştir. 4857 sayılı Kanun işyeri hekimle ilgili düzenlemede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkartacağı Yönetmelikten bahsetmiş ve yönetmelik için hem Sağlık Bakanlığının hem de Türk Tabipler Birliğinin görüşünün alınacağı düzenlenmiştir. Yıllardır işyeri hekimi sertifikasını veren bir kurum olan Türk Tabipler Birliği'nin konu ile ilgili olarak mesleki gözlemleri ve tecrübesinden yararlanılması fayda sağlayacaktır⁸⁶. 5763 sayılı Kanun işyeri hekimleri ile iş güvenliği ile ilgili teknik eleman ya da mühendisler kurumunu birleştirdiği için Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinden de görüş alınmasını hükme bağlamıştır.

5763 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesi uyarınca 16.12.2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Bu Yönetmelikle işyeri sağlık birimlerinin kuruluşu, yapılanması, çalışma usul ve esasları ile işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasların belirlenmesi hedeflenmiştir.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre işverenler elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde bir sağlık birimi kurmak zorundadırlar. Yine aynı maddeye göre işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha

⁸⁶ EKMEKÇİ, Ömer, İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek, Nisan 2001, s. 73.

fazla işyeri hekimi görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, donanım ve personeli temin etmekle, işyerinde görev yapan işyeri hekiminin adı, soyadı, adresi, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle ve işyeri hekiminin görevini etkili bir şekilde yürütebilmesi amacıyla gerekli planlama ve düzenlemeler yapmasına ve mesleği ile ilgili gelişmeleri izlemesine imkan sağlamakla yükümlüdür.

Mevzuatta yer alan düzenlemeye göre işyeri hekimi istihdamı belli iş yerleri için zorunludur. Bir işverenin işyeri hekimi istihdam etme ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü altında olması için devamlı olarak en az elli işçi çalıştırması gerekmektedir. Bu elli sayısına alt işverenin işçilerinin de dahil edilmelidir zira, asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında edim ilişkisine dayanmayan, sosyal temastan doğan ve içeriği koruma yükümlülüklerinden doğan bir borç ilişkisi kurulmaktadır⁸⁷.

İşyeri hekimi ile ilgili düzenlemelerde işyerinde çalışan alt işverenin işçilerinin sayının, en az elli işçi hesabında dikkate alınıp alınmayacağı belirtilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ve ona uygun çıkarılan yönetmelik hükümleri, hekim çalıştırma zorunluluğu için ilgili işyerinde en az elli işçinin çalışıyor olmasını yeterli gördüğünden elli sayısına alt işverenin işçilerinin de dahil edilmesi gerektiği öğretideki yaygın görüştür⁸⁸. Buna karşın, asıl işverenin işini yürüttüğü işyerinde bulunmayan alt işveren işçilerinin, bu rakama dahil edilebilmesi mümkün olmamalıdır. Çünkü düzenlemenin amacı, aynı işyerinde en az işçi çalışması halinde bu kurulun oluşturulmasını sağlamaktır. Yoksa birbirlerinden bağımsız iş yerlerinde çalışan asıl işveren alt işveren işçilerini, aynı yeri paylaşmadıkları halde bir arada değerlendirebilmek mümkün görünmemektedir⁸⁹.

İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesi Yönetmeliğin 25. maddesine göre işin tehlikelilik derecesine ve işyerindeki işçi sayısına göre belirlenecektir. Yönetmeliğin 21. maddesinde ise risk gruplarının belirlenmesi ile ilgili olarak "İş yerlerinin, iş

⁸⁷ BAŞBUĞ, (Sempozyum), s. 77.

⁸⁸ BAŞBUĞ, Aydın, İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş, Ocak 1999, s. 77, ÖZÇELİK, Ziyet / GÜLER, Mustafa / GİRİTOĞLU, Hakan, İşyeri Hekimliği, Ankara 1997, s. 25-26.

⁸⁹ AKIN (Levent), s. 20.

sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği Sosyal Sigortalar Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda her yıl Şubat ayında Bakanlıkça belirlenir" hükmü getirilmiştir.

İşyeri sağlık biriminde işyeri hekiminin yanı sıra işyeri hemşiresi veya sağlık memuru da bulundurması gerekliliği ise Yönetmeliğin 7. maddesinde yer almış ve devam eden maddelerde de sağlık biriminin çalışma şekilleri, işyeri hekiminin nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitimleri, çalışma şartları ve görevlendirilmeleri anlatılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işyerinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümü olduğunu ve kurulan bu birimde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve gerekli olması halinde diğer elemanları da görevlendirmekle yükümlü olduğunu belirtmiştir. Buna göre işyerinde işyeri hekimi görevlendirilmesi için en az elli işçi çalıştırılması şartı ortadan kaldırılmıştır. Küçük işletmelerde çalışan işçiler lehine getiren bu düzenleme oldukça isabetli olmuştur. Tasarı 43. maddesinde 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde, bu hükmün Kanunun yayım tarihinden itibaren bir yıl sonra yürürlüğe gireceğini belirtmiştir.

B. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü de başta, işçilerin işten kaynaklanan kaza ve hastalıklara karşı korunması gerektiğini vurguladığı Anayasasının başlangıç metni olmak üzere, gerek tavsiye kararları ve gerekse sözleşmeleriyle konuya ilişkin uluslararası kaynaklar oluşturmuştur. İşçilerin sağlığı için bir dönüm noktası olarak görülen ILO'nun 1953 tarih 97 sayılı tavsiye kararı, işçi sağlığına ilişkin bir çok

hüküm dışında, özel risk taşıyan işlerde çalışan işçilerin doktor muayenesine tabi tutulması gereğini belirtmiştir⁹⁰.

İşyeri hekiminin istihdamı, her ülkede farklı yollar izlenmekle birlikte, doğrudan işverenle işyeri hekiminin anlaşması ile yapılmamakta, üçüncü bir kurum ya da kuruluş onayı aranmaktadır⁹¹.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesi ile ilgili, Türk Hukukunda tabiplerin meslek icrası ile ilgili meslek örgütünün görev ve yetkilerini düzenleyen 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu ile İş Kanunu ve mevzuatı temelinde uygulama gelişmiştir⁹².

4857 sayılı Kanun 5763 sayılı Kanun ile değişmeden önceki 81. madde hükmünde "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür" denmekte idi. İş Kanunu'nun 81. maddesinin gerekçesinde, hekimlerin ücret ve çalışma şartlarının, yasaların emredici hükümleri çerçevesinde akit serbestine uygun olarak işveren ile yapacakları sözleşmede belirleneceği de açıkça dile getirilmiştir. Bu düzenleme ile işyeri hekimlerine uygulanacak ücretler konusunda ki uyuşmazlık son bulmuştur. Özellikle Türk Tabipler Birliğinin asgari ücret sınırlamalarına uyulması gerekip gerekmeyeceği konusunda çıkan tartışmalar bu düzenlemeyle açığa kavuşmuştur⁹³. Türk Tabipler Birliğinin Kanununun 28. maddesinde "...Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine bazı mıntikalarda odalarda tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek..."

⁹⁰ AKIN, (Levent), s. 17.

⁹¹ ŞİŞLİ, s. 116.

⁹² ŞİŞLİ, s. 120.

⁹³ Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 02.02.2005 tarih ve 2005/9-753/12sayılı kararında türk Tabbiler Birliğinin işveren ile işyeri hekimi arasında tarafları bağlayıcı anlamda ücret belirleme yetkisinin var olmadığı sonucuna ulaşmıştı. UŞAN, Fatih, Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var Mıdır?, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2005, s. 58-59.

hükmü bulunduğu için işverenlerle hekimler arasında yapılan işyeri hekimliği sözleşmelerinde belirlenen ücretler, Türk Tabipler Birliğinin asgari ücretinin altında olduğunda, sözleşmenin feshinden sonra aradaki ücret farklarının talep edildiği davalar açılmıştır. 4857 sayılı Kanunu'nun 81. madde gerekçesinde "...yasaların emredici hükümleri çerçevesinde akit serbestine uygun olarak işveren ile yapacakları sözleşmede belirleneceği..." açıkça belirtildiği için tartışmalar sona ermiş, artık ücret konusunda tek emredici norm asgari ücret tespit komisyonunca belirlenen asgari ücret miktarı olduğundan bu dikkate alınacaktır. Bu emredici düzenlemeye aykırılık hali de İş Kanununun 102. maddesinde yaptırıma bağlanmıştır. Bu düzenleye göre İş Kanununun 39. maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için 100.00 TL olmak üzere para cezası verilmektedir.

Yapılan son değişikliklerin ardından işverenler, yönetmeliğin aradığı özelliği taşıyan işyeri hekimi ile sözleşme yapabilecektir⁹⁴.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükmüne göre, işverenler, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık-güvenlik risklerinin önlenmesi, koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirmek, bu görevlerin yapılması için gerekli yer, donanım ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

Yönetmelik hükümlerine göre, işyeri hekimi ile işveren arasında yapılacak sözleşmelerde tabip odalarının aracılık fonksiyonu ortadan kalkmıştır. Bununla beraber Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 5. maddesine göre "Özel kurum ve işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamazlar. Kamu

⁹⁴ AKIN, (Levent), s. 21.

kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan kurumlarınca verilecek ikinci görevler bu hükmün dışındadır". Bu haliyle işyeri hekimleri ile yapılan ilk sözleşmelerde tabip odalarının izni aranmazken, ikinci görevlendirmelerde tabip odalarının izninin alınması gerekecektir.

Böylelikle, çok sayıda işyeri ile sözleşme yapılarak işyeri hekimliğinin amacı dışında kullanılıp kullanılmadığını değerlendirme yetkisi meslek örgütünde bırakılmıştır⁹⁵. Tabip odaları bu önemli yetkisini keyfi kullanımı halinde idare mahkemesinde işlemin iptali gündeme gelecektir. Danıştay 8. Dairesi, 13.11.1991 gün ve 1990-1872/1991-1801 sayılı kararında "İki ayrı işyerinde hekimlik yapıyor olması nedeniyle bunlardan sonuncusunu iptal eden yerel tabip odasının bu tasarrufu, standart uygulanmıyor olması ve o ilde birden fazla yerde işyeri hekimliği yapanların var olması" gerekçeleriyle tabip odasının işlemini iptal etmiştir⁹⁶.

İşyeri hekimi görevlendirilmesi konusunda Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından 2003 yılında 3-222 Ek sayılı genelge çıkartılmıştır. Bu genelge de işyeri hekimliği yapmak isteyen hekimlerden istenecek belgeler, içinde buldukları duruma seçenek olarak ayrıntılı şekilde belirlenmiştir. Örneğin genelgeye göre, özel bir işyerinde tam gün işyeri hekimi olarak çalışmak isteyen hekimlerin bu işyeri için yetki taleplerinde, işyeri hekimliği sertifikalarını ve işveren ile imzaladıkları sözleşme örneğini sunmaları gerekir. Özel kurumlarda çalışan hekimler ile serbest hekimler ise ilk işyeri yetki taleplerinde, işyeri hekimliği sertifikası ve sözleşme örneği dışında çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu dair tabip odasınca verilen izin belgesini de bulundurmaları zorunda olacaklardır.

Yine genelge hükümlerine göre; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan hekimlerin bu işyeri için yetki taleplerinde, işyeri hekimliği sertifikası ve işveren ile işyeri hekimi arasında imzalanan sözleşme örneğini ibraz etmeleri gereklidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan ve özel bir işyerinde işyeri hekimi olarak çalışmak isteyen

⁹⁵ DEMİRCİOĞLU, (Armağan), s. 211, AKIN (Levent), s. 22.

⁹⁶ DEMİRCİOĞLU, (Armağan), s. 211.

hekimlerin yetki taleplerinde aranan belgeler ise, işyeri hekimliği sertifikası ile işveren ve işyeri hekimi arasında imzalanan sözleşme örneğidir. Bununla beraber kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan ve ikinci özel bir işyerinde çalışmak isteyen hekimlerin yetki taleplerinde, işyeri hekimliği sertifikası ve işveren ile işyeri hekimi arasında imzalanan sözleşme örneği dışında, çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu dair tabip odasınınca verilen izin belgesi de istenmektedir⁹⁷.

Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili genelgesinde belirtilen sisteme ve Türk Tabipler Birliği mevzuatına uygun olmak şartıyla tıpkı bir işverene bağlı olarak çalışanlar gibi serbest hekimler de işyeri hekimi olma hakkına sahiptir.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğe göre, işyeri hekimleri ile yapılan sözleşmenin bir nüshasının İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne gönderilmesi gerekir. Sözleşmenin şekli yönetmelikte belirtilmiştir.

Türk Tabipler Birliği Kanununda yer alan düzenlemeye göre gerek tabipler ve gerekse bunları istihdam eden daire, müessese ve iş yerleri, tayin, nakil, işten ayrılma ve sair suretlerle hasıl olan değişiklikleri en geç 15 gün zarfında mahalli tabip odalarına bildirmeye mecburdur

Bir çok düzenlemede olduğu gibi işyeri hekimi istidamında istenilen sonucun alınması için konuyu düzenleyen hükümlere aykırılığın iyi bir yaptırıma bağlanması gerekmektedir.

1475 sayılı eski İş Kanununda açık hüküm bulunmaması sebebiyle, işyeri hekimi istihdam edilmemesi halinde bu yaptırımın uygulanıp uygulanamayacağı 4857 sayılı Kanun öncesinde tartışma konusu iken 4857 sayılı İş Kanunu bu tartışmaya son vermiş ve işyeri hekimi istihdamına ilişkin hükümlere aykırılığı 4857 sayılı İş Kanununda açık bir hükümle cezai yaptırıma tabi kılmıştır. 4857 sayılı Kanunun 105. maddesinde yer alan düzenlemeye göre yasanın 81. maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü

⁹⁷ AKIN, (Levent), s. 18.

yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline 500,00 TL para cezası verilmektedir.

C. İşyeri Hekiminin Eğitimi

İşyeri hekiminin, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış, hizmet ettiği işyerinin ve içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunları hakkında bilgi sahibi olan ve işçi sağlığı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işçi sağlığı hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir⁹⁸.

Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılan 4.7.1980 tarihli işyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, işyeri hekimi eğitiminden söz etmemiştir. Buna karşılık Türk Tabipler Birliği tarafından işyeri hekimliği eğitimleri yürütülmüştür.

2003 yılında çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İş Yeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 18. maddesinde işyeri hekimi olarak görevlendirilecek kişinin, Bakanlıkça verilen sertifikaya sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Böylece yeni yönetmelik işyeri hekiminin eğitimini de hükme bağlamış olmuştur. Bundan sonra Türk Tabipler Birliği ile Bakanlık arasında, Türk Tabipler Birliğinin işyeri hekimliği konusunda bir düzenleme yapma ve yönetmelik çıkarma hakkına sahip olup olmadığı noktasında görüş ayrılığına sebep olmuş ve Danıştay 8. Dairesi 16.4.2004/2003-543/2004-1846 sayılı kararında Türk Tabipler Birliği'nin böyle bir görev ve yetkiye sahip olmadığını, anılan yetkinin İş Yasası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verildiğini belirtmiştir⁹⁹.

⁹⁸ ŞİŞLİ, s. 106.

⁹⁹ Anılan kararda şu gerekçeler yer almıştır "... Dava; 21.12.2002 günlü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin öncelikle tümünün ve 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. ve 9. maddelerinin iptali istemiyle açılmıştır...4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce, Türk Tabipleri Birliğinin, 6023 sayılı Yasanın belirlediği sınırlar içerisinde "İşyeri Hekimliği" konusunda düzenleme yapma görev ve yetkisi bulunmakta iken, her ne kadar davanın açıldığı tarihte yürürlükte olmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Yasasının 81. maddesi ile işyeri hekimleri ile yukarıda bahsedilen konularda yönetmelik çıkarma yetkisi, Türk Tabipleri Birliğinin ve Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Çünkü bu yasal hüküm, hem yeni düzenleme olup, hem de konu hakkında açık ve detaylı hükümler içermektedir. Diğer taraftan, 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihine kadar, dava konusu Yönetmelik ve bu yönetmelik uyarınca tesis edilmiş idari işlemlerin hukuken geçerli olacağı kuşkusuzdur. Aksi düşünce halinde,

Bu kararlar işyeri hekimliği eğitimlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verileceği netliğe kavuşmuştur.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik eğitim ve sınav başlığını taşıyan 20. maddesine göre, işyeri hekimliği sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun teşekkülü ve sınavın yapılış şekli ile ilgili usul ve esaslar, İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir. Eğitimin süresi, teorik ve pratik olarak 180 saatten az olmamalıdır. Komisyon tarafından belirlenen sertifika eğitim programı ve sınavı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülür. İşyeri hekimleri, Bakanlıkça belirli aralıklarla yenileme eğitimlerine tabi tutulur¹⁰⁰.

D. İşyeri Hekiminin Görev ve Yetkileri

İşyeri hekimliği konusunda, yetkili makam ile bunların görev ve yetkileri ile ilgili olarak, görev ve yetki karmaşasının doğacağı ve bunun da idarenin bütünlüğü ilkesine aykırı olacağı açıktır. Bu durumda, dava konusu yönetmeliğin 16.12.2003 tarihinden itibaren hukuken geçerliliği bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, Türk Tabipleri İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin, 16.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptaline..." ANDAÇ, Faruk, İş Sağlığı, Güvenliği ve Denetimi ile İşyeri Hekimliği, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 2004, S. 295, s. 16.

¹⁰⁰ Bakanlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi bünyesinde yürütülen eğitim çalışmalarında, sağlık ve güvenlik ile ilgili olarak şu temel alanlar seçilmiştir: İş sağlığı ve güvenliğinin genel prensipleri; iş güvenliği yönünden işyerlerinden yapılması gerekli kontroller; düzenlenecek belge, kayıt, form ve raporlar; sabit tesislerde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu (işyeri hekimi ve iş güvenliği kurulları); sağlık ve güvenlik konusunda devlet işveren, işçilerin görev ve sorumlulukları; iş kazalarından doğan cezai ve hukuki sorumluluklar; iş kazasının nedenlerinin analizi; kimya sanayinde risk unsurları ve alınacak tedbirler (depolama, taşıma, kullanım vb.); iş sağlığı ve meslek hastalıkları (kimyasal-fiziksel); çalışma ortamında termal konfor şartları; endüstriyel tesislerde yangın sebepleri ve korunma yolları; parlayıcı ve patlayıcı maddelerle yapılan çalışmalarda iş güvenliği; iş yerlerinde elektrik kazaları ve önleme tedbirleri (endüstriyel tesislerde elektrik kullanımı); makine, tezgâh ve tesislerde güvenlik tedbirleri; kaynak işlerinde iş güvenliği; kaldırma araçlarında iş güvenliği; taşıma, istifleme ve depolama işlerinde güvenlik tedbirleri; lastik tekerlekli ve paletli iş makinelerinde güvenlik tedbirleri; basınçlı kaplarda (kazanlarda, kompresörlerde vb.) güvenlik tedbirleri; döküm işlerinde, fırınlarda ve ocaklarda güvenlik tedbirleri; iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi işveren ve ülkemize maliyeti; kişisel korunma araçları; tozlu işlerde sağlık ve güvenlik tedbirleri; maden iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri; tabanca boyacılığı işlerinde güvenlik tedbirleri; kurşun ve bileşikleri ile yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri; asbest ile yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri; çözücüler ile yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri; ergonomi; çevre sağlığının çalışanlar üzerindeki etkisi; çalışanların sağlığı açısından beslenmenin önemi; iş sağlığı ve güvenliğinde eğitiminin önemi; iş psikolojisi; risk analizleri değerlendirmesi; inşaat işlerinde iş sağlığı ve güvenliği.

İşyeri hekimliği tedavi amaçlı değil koruyucu hekimliktir. Bunun yanında Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddesinde “Bu Kanunun hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180 inci maddeleri hükümleri uygulanmaz. Ancak, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180. maddesinin, hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır. Bu maksatla çalıştırılan hekim, Kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinde Kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilk yardım malzemesi bedelleri Kurumca ödenir” hükmü işyeri hekimlerine tedavi konusunda açık kapı bırakmıştır.

İşyeri hekimlerinin hekim olmaları nedeniyle üstlenmeleri gereken sorumlulukları dışında iş güvenliği mevzuatında tanımlanmış görev ve sorumlulukları vardır.

İşyeri hekiminin somut görevleri Yönetmelikte belirlenmiştir (m. 22). Buna göre işyeri hekimi, öncelikle çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerini yapar. Ayrıca;

a) İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve çalışanların sağlığının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunur, danışmanlık yapar ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izler,

b) Özelliği olan çalışanları; gebe ve emzikli kadınları, on sekiz yaşından küçükleri, iki yaşından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alanları, kronik hastalığı olanları, malul ve özürlüleri, alkolikleri, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanları yakın takip ve koruma altına alır,

c) Özürlülerin işe alınmaları, işyerinde oluşan bir kaza ya da hastalık sonrasında geçici ya da kalıcı iş göremezliği olanların işe başlamaları veya eski

hükümlülerin gerekli sağlık muayenelerini yaparak uygun işe yerleştirilmeleri için rapor hazırlar,

d) Sağlık nedeniyle üç haftadan uzun veya meslek hastalıkları veya iş kazaları nedeniyle veya sık tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, işe dönüş muayenesi yapar,

e) Kronik hastalığı olanları daha sık aralıklarla muayene eder, gerekli tetkikleri yaptırır ve koruyucu önlemlerin alınması hususunda gerekli işlemleri yapar,

f) Gerekli laboratuvar tetkikleri ve radyolojik muayeneleri yaptırır,

g) İşyerinde ilk yardım ve kurtarma çalışmalarının organizasyonunu yapar, ilgili personelin eğitimini sağlar ve acil tedavi hizmetlerini yürütür,

h) Bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlayarak yayılmasını önleme ve aşılama çalışmaları yapar,

i) Kreş ve çocuk bakım yurdu ile emzirme odalarının sağlık koşullarını kontrol eder, sağlık koşullarına uygunluğunu sağlar, çocukların sağlık muayenelerini yaparak kayıt altına alır,

j) Gebe ve emzikli kadınların işyerindeki olası sağlık tehlikelerine karşı sağlığını korur, geliştirir ve eğitimlerini sağlar,

k) İşyerinde kullanılan, tüketilen maddeleri kontrol ve izlemek için aralıklı olarak inceleme yaparak etmenleri belirler, değerlendirir ve kontrol önlemleri geliştirir,

l) Çalışma ortamı gözetimi ile ilgili olarak gerektiğinde ölçümler yapılmasını sağlayarak alınan sonuçların çalışanlar yönünden değerlendirmesini yapar,

m) İşyerinin genel hijyen koşullarını devamlı izleyerek ve denetleyerek işyerindeki bütün birimlerin çalışanların sağlığını koruyup geliştirecek biçimde

düzenlenmesi, çalışana sağlıklı bir ortamda ve yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi karşılayacak nitelikte yemek sunulması, içme suyu imkanı sağlanması, soyunma odaları, banyo, lavabo ve tuvaletlerin bakımlı ve temiz olması ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi için gereğini yerine getirir,

n) İş ve çalışanın uyumunu sağlamak için çalışanların sağlığının, yapılan iş ve işlemler ile çalışma ortamındaki çeşitli stres faktörlerinden olumsuz yönde etkilenmesi olasılığına karşı inceleme ve araştırmalar yapar,

o) Meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alan çalışanların izleme ve kontrolünü yapar, SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile sürekli işbirliği içinde çalışır,

p) İşyerinde meslek hastalığı veya meslek hastalığı şüphesi tanısı alanların çalıştığı ortamda ve çalışanlarla ilgili inceleme yapar,

q) Herhangi bir hastalık veya kaza ya da periyodik muayene sonrasında eski işinde çalışması sakıncalı bulunan çalışanın, mevcut sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını sağlar,

r) İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışanların rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle işbirliği içinde çalışır,

s) Eski hükümlü, malul ve özürlülerin işlerine uyumlarını sağlar,

t) İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurul üyelerine, çalışanlara ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim verir ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlar,

u) Çalışanların, zamanlarını etkin ve verimli biçimde değerlendirmeleri için eğitici, kültürel ve sportif etkinliklerle zenginleştirilmiş dinlenme imkanı sağlayacak çalışmalar yapar,

v) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder ve yıllık çalışma raporu hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderir

İşyeri hekiminin yetkileri ise Yönetmeliğin 23. maddesinde belirlenmiştir. Bu hükümlere göre, işyeri hekimi, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz. İşyeri hekimleri çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür. İşyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirip onaylarını alarak işin geçici olarak durdurulmasını sağlar. Sağlık durumu bakımından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen çalışanın, işyerinde uygun işte görevlendirilmesini sağlar. Üretim teknolojilerinin planlanmasında iş sağlığı ile ilgili tavsiyelerde bulunur. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapabilir. Gerekliğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

Yönetmelik bir başka düzenleme olarak işyeri hekimi sertifikasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verileceğini hükme bağlanmıştır.

İşyeri hekimleri nitelikleri gereği işçi statüsündedirler. Her ne kadar işyerindeki durumları, işyeri hekimlerini aynı zamanda işveren vekili konumuna girdirse de bu, işçilikten kaynaklanan hakları ortadan kalkmamaktadır.

İşyeri hekimi görevini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak durumundadır. Ayrıca, işveren ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile işçinin kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri de gizli tutmak zorundadır¹⁰¹.

İşyeri hekimlerinin işçilere yönelik işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur¹⁰².

E. İşyeri Hekiminin Çalışma Süreleri

¹⁰¹ AKIN (Levent), s. 37-38.

¹⁰² SÜZEK, (İş Hukuku), s. 168, EKONOMİ, s. 54, ÇELİK, Nuri, s. 42. TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s. 57, TUNCAY, Can, İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar, İstanbul 1977, s. 47.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 21. maddesinde işyeri hekimlerinin çalışma süreleri düzenlenmiştir. Bu hükmü göre; İşyeri hekimleri Yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirmek için; I inci Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 1 iş günü, II inci Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 2 iş günü, III üncü Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 3 iş günü, IV üncü Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 4 iş günü, V inci Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 5 iş günü gitmek zorundadır.

Görüldüğü gibi işyeri hekimlerinin görev süreleri, görev yaptıkları işyerinin dahil olduğu risk grubuna göre değişir. İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak, her Şubat ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir. Ancak bu tespit için, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu bir komisyonun görüşleri alınır¹⁰³.

İşe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için çalışan başına yılda en az 30 dakika süre, koruyucu hizmet süresine eklenir.

I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir.

IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 750 işçi çalıştırılan iş yerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 750 kişiyi aşan hallerde Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir.

¹⁰³ AKIN, (Levent) s. 38.

3. İşyeri Sağlık Birimleri Oluşturmak

İşverenlerin bir diğer yükümlülüğü de işyeri sağlık birimi oluşturmaktır. Diğer ülkelerde de, işverenlerin “işyeri sağlık birimi” oluşturma yükümlülüğü, iş sağlığının işyeri düzeyinde planlı ve bir bütün olarak verilebilmesi için zorunlu tutulmaktadır. Örneğin, Fransız Hukukunda çalışanların sağlık sorunları ile ilgili korunmasının sağlanması amacıyla işyeri sağlık birimlerinin kurulması tüm işletmeler için zorunludur¹⁰⁴.

İşyeri sağlık birimi örgütlenmesi ile ilgili ilk yasal düzenleme, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinde yapılmış ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerinin işyerinde hekim bulundurmaları zorunlu kılınırken, maddede belirtilen durumlara göre ayrıca işyerinin revir mahalli oluşturacağı ya da hastane açacağı belirtilmiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 114. maddesinde, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 180. maddesi saklı tutulmuş, böylece işyeri hekimliği kurumunun devamı sağlanmıştır.

İşyeri sağlık birimleri 1475 sayılı Kanunda yer almamakla beraber bu dönemde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 91. maddesinde düzenlenmiştir.

1475 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kanunu ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddelerine uygun olarak düzenlenen İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte düzenlenmişti¹⁰⁵. Yönetmeliğin 8. maddesine göre az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri sağlık birimi kurmak zorunluydu. İşyeri sağlık birimlerinin işletme giderlerinin işçilere yansıtılmayacağı da hükme bağlanmıştı. Bu durumda kurma ve işletme masrafları ortak olarak karşılanacaktı¹⁰⁶. Yine Yönetmeliğin 8. maddesine göre 50'den az işçi çalıştıran işyerleri de isterlerse bir araya gelerek "işyerleri ortak sağlık birimi" kurabileceklerdi.

¹⁰⁴ ŞİŞLİ, s. 92.

¹⁰⁵ SERATLI (2004), s. 219.

¹⁰⁶ SÜZEK, (İşçi Sağlığı), s. 33, aynı yazar, (Çözüm Önerileri), s. 313.

4857 sayılı Kanun 81. maddesi ile, işyeri sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu İş Kanunu içerisinde düzenlenmiş, ikinci fıkra gereği çıkarılan 16.12.2003 tarihli “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görev ve Yetkileri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile düzenleme yapılmıştır.

İşverenin işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerinden biri olan işyeri sağlık birimleri kurma yükümlülüğü 4857 sayılı Kanun’unun 5763 sayılı Kanun ile değişmeden önce 81. maddesinde düzenlenmişti. Anılan değişiklikten önceki Kanun hükmüne “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür” denilmekteydi. Buna göre bir işverenin işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü altında olması için devamlı olarak en az elli işçi çalıştırması gerekmektedir.

İşyeri hekimliği konusunda söylendiği gibi öğretilerdeki çoğunluk görüşü bu sayıya alt işverenin işçilerinin de dahil edilmesi gerektiği yönündedir. Kanunda söz edilen 50 işçi sayısına alt iş verenin işçilerinin de dahil edilmesi gerektiği görüşünün hukuki dayanağını MK.'nin 2. maddesi oluşturmaktadır. Buna göre asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında edim ilişkisine dayanmayan, sosyal temastan doğan ve içeriği koruma yükümlülüklerinden doğan bir borç ilişkisi kurulmaktadır¹⁰⁷.

1475 sayılı Kanun döneminde işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğüne aykırı davranış halinde İş Kanununda hüküm bulunmadığı için işverene verilecek yaptırım konusunda tartışma vardı. Öğretilerdeki bir görüş işyeri hekimi bulundurmayan işverene yaptırım olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 282. maddesi uyarınca hapis ve para cezasının uygulanacağını savunmakta iken diğer bir görüş işverenin işyeri hekimi bulundurmaması halinde 1475 sayılı Kanunun 74.

¹⁰⁷ SÜZEK, (İşçi Sağlığı), s. 34), aynı yazar, (İş Hukuku), s. 335, GÜZEL, Ali, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1997, s. 37.

maddesine aykırı davranmış olacağını çünkü işyerinde iş hekimi bulundurma zorunluluğunu bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğin oluşturduğunu savunmakta idi. Bu görüş uyarınca işyerinde işyeri hekimi bulundurmayan işverene uygulanacak yaptırım ise İş Kanununun 101. maddesine göre para cezasıydı¹⁰⁸.

4857 sayılı Kanunda ise 81. maddede işyeri hekimi ve işyeri sağlık birimi düzenlenmiş, bu yükümlülüğe aykırılık halinde de idari para cezası verileceği 105. maddede hükme bağlanmış ve bu açık hüküm karşısında tartışmalar da son bulmuştur.

4857 sayılı Kanunun işyeri sağlık birimi konusuna yer vermesinden sonra bu hükme dayanılarak İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, çıkartılmış ve bu Yönetmelikte işyeri hekimlerinde olduğu gibi işyeri sağlık birimi konusunda da ayrıntılı hükümler yer almıştır.

Anılan Yönetmeliğin sağlık birimi başlığını taşıyan 7. ve devam eden maddelerine göre, sağlık biriminde en az bir işyeri hekimi ile birlikte en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilmesi zorunludur. Sağlık birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte, kolay ulaşılabilir, tercihen tek katlı bir binada veya kurulacağı binanın giriş katında olmalıdır. Sağlık birimi; en az bir muayene odası, bir müdahale odası, bir yardımcı sağlık personeli odası ile bekleme odasından oluşur. Sağlık biriminde yeterli aydınlatma, havalandırma, ısıtma, soğuk ve sıcak su tesisatı bulunmalı, sağlık biriminin tabanı kolay temizlenebilen ve yıkanabilen nitelikte olmalıdır.

Bu düzenlemeyle sağlık biriminin yönetmelik ekinde belirtilen araç ve gereçler ile donatılması istenmektedir¹⁰⁹.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalışma yapılan işyerlerinde sağlık birimleri çalışma süresince açık bulundurulur ve en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık

¹⁰⁸ SÜZEK, (İş Güvenliği), s. 325, BAŞBUĞ, (Sempozyum), s. 129, EKMEKÇİ (İşyeri Hekimi), s. 86, aynı yazar, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 8.

¹⁰⁹ EKMEKÇİ, (İşyeri Örgütlenmesi) s. 84.

memuru görevlendirilir. Normal çalışma süresi dışında kalan vardiya çalışmalarında bu personelin sağlanamadığı hallerde, sağlık biriminde ilk yardım kursu görmüş en az bir eleman görevlendirilir.

Sağlık birimi, işyerinde yürütülecek sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlayarak işverenin onayına sunar. Onaylanan plan işyerinde ilan edilir. Ayrıca, bu plan çalışanların temsilcilerine ve varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderilir.

Sağlık birimi, işyerinde yürütülen sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yapılacak denetimlerde incelenmek üzere her yıl uygun yıllık değerlendirme raporu hazırlar ve bir nüshasını Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne gönderir.

Sağlık birimi personeli, işyerine ve çalışanlara ait tıbbi, teknik ve idari bilgilerle ilgili olarak gizlilik ilkesine uymak zorundadır. İşyeri hekimi ve diğer işyeri sağlık birimi personeli için de zorunludur. İş Kanunu'nun işverenin bildirimsiz haklı sebeple fesih hallerini düzenleyen 25. maddesinin, "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" başlıklı II. bölümü, e bendinde; doğruluk ve bağlılığa uymayan hallere örnek olarak, "işverenin meslek sırlarının ortaya atılması" açıkça düzenlenmektedir. Ancak işçi sağlığının korunması görevi ile yükümlü bir işyeri hekiminden, işyerinde ortaya çıkan ve halk sağlığına zarar verici bir durumu resmi makamlardan ve yetkili mercilerden gizlemesinin, bu çerçevede beklenmesi mümkün değildir. Çünkü işyeri hekimi istihdamı ve işyeri sağlık biriminin kurulma amacı, bizzat bu tür durumların işçilere ve topluma zarar vermesinin engellenmesidir¹¹⁰.

Yönetmeliğin "Gizlilik" başlıklı 10. maddesinde düzenlenen, işçi ve işveren veya işyeri sırlarının gizli tutulmasının sınırları, kamu yararı ve işçi sağlığının korunması açısından yeterli ve gerekli çerçevede anlaşılmalıdır. Bu madde

¹¹⁰ ŞİŞLİ, s. 98.

ile korunan kişilere veya işyerine ait hukuki yarar ile işçi sağlığı ve kamu yararının çeliştiği noktada, elbette tercih edilecek olan işçi sağlığı ve kamu yararındır¹¹¹.

Sağlık birimi, işyerindeki ilgili diğer bölümlerle, varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile iş güvenliği uzmanı ve çalışanların temsilcileriyle işbirliği içinde çalışır. İşyeri sağlık biriminin, ulusal düzeyde işçi sağlığının korunması için gerekli ve yetkili kurul, kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde çalışmasını düzenleyen bu maddenin amaca uygun hayata geçirilmesinde yine, işyeri sağlık birimi ve iş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerinin, gerektiğinde işverenin kısa vadeli çıkarlarına uygun olmasa da yeterli önlemlerin alınmasında işbirliği için, iş güvencelerini sağlayan bir organizasyon içinde bulunmaları gereği ortaya çıkmaktadır¹¹².

Sağlık birimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren birimleri ve diğer ilgili kuruluşlarla yakın işbirliği içinde çalışır. Ulusal düzeydeki organizasyonlar kapsamında; sağlığın korunması ve geliştirilmesi kampanyalarında yer alır, iş sağlığı programları çerçevesinde ilgili otoriteler ile işbirliği yapar. Büyük kazalar ve doğal afetlere karşı acil eylem planı hazırlanması ve uygulanmasında ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar. Sağlık birimi, çalışanlara acil müdahale gerektiren durumlarda veya kazalarda ilk yardım ve acil tedaviyi organize eder, yürütür ve diğer sağlık kuruluşlarıyla işbirliği yapar. Sağlık birimi; işverene, çalışanlara veya çalışanların temsilcilerine ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, iş sağlığı ile ilgili konularda eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Adli bir vaka olan ve işvereni cezai sorumlulukla karşı karşıya bırakan iş kazalarının bildirimini, diğer sağlık kuruluşları ile işbirliği içinde, hekim ve diğer sağlık personeli açısından, Türk Ceza Kanunu çerçevesinde zorunludur (TCK. m.280)¹¹³.

Sağlık birimi, yürütülecek her türlü sağlık gözetimi faaliyetleri ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve rızasını almak zorundadır.

¹¹¹ ŞİŞLİ, s. 99.

¹¹² ŞİŞLİ, s. 99.

¹¹³ ŞİŞLİ, s. 99.

İşyeri sağlık biriminin yürüteceği her türlü sağlık gözetimi faaliyetleriyle ilgili olarak çalışanları bilgilendirmesi gerekli olmakla birlikte, işçilerin rızalarının alınmasının şart olmadığı ve Yönetmeliğin bu hükmünün İş Kanununun 77/1. maddesine aykırı olduğu savunulmaktadır. Bu düzenlemenin, işyeri sağlık birimi kurma amacı ile uyumlu olmadığı, örneğin işkolunun özelliği gereği yapılması gerekli olan önemli bir aşının, işyeri sağlık birimi tarafından yapılmak istendiği durumda, işçinin rızasının alınması koşulunun amaca uygun bulunmadığı, hatta işçinin, yapılması zorunlu doktor muayenesine itiraz etmesinin, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde sözü edilen “işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebep” olarak değerlendirilmesinin ve işverenin bu nedenle iş sözleşmesini süreli fesih bildiriyle “geçerli sebeple” feshedilebilmesinin mümkün olacağına dikkat çekilmektedir¹¹⁴.

Sağlık biriminin en önemli görevlerinden biri de çalışma ortamı ve çalışanların sağlık gözetimine ait bütün bilgileri kayıt altına alması ve belgeleri muhafaza etmesidir. Yönetmeliğin 14. maddesine göre çalışanların sağlık bilgileri, yaptığı işler ve çalıştığı ortamdaki maruziyet bilgileri ile bu maruziyetlerin değerlendirme sonuçları kişisel sağlık dosyalarında saklanır. Sağlık birimi, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl boyunca saklamak zorundadır. Yükümlülük süresi bu süreyi aşan meslek hastalığı riski bulunan işyerlerinde, belirlenen risklerle ilgili evrakların saklanması yükümlülük süresine kadar uzar. Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını ister. Eski işveren, kişisel sağlık dosyasının onaylı bir örneğini gönderir. Çalışanın işe girişinde ve iş değişikliğinde, işe uyumunun belirlenmesi amacıyla yapılan sağlık muayenesi sonucunda oluşturulan raporda; çalıştırılacağı işler ve çalışma koşulları belirtilir, rapor sonucu işveren ve çalışana yazılı olarak bildirilir.

Sağlık birimleri tarafından işyerinde meydana gelen bütün kazalar ve meslek hastalıkları kaydedilir. Kaza ve meslek hastalıklarının kayıtları değerlendirilerek kaynakları belirlenir ve bunlara yönelik önlemler geliştirilir.

¹¹⁴ DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, İzmir Eylül 2003, s. 57.

Danıştay 10. Dairesi, bu Yönetmeliğin bir kısım maddelerinin iptali için açılan davada, 2004/1253 E.-2006/1658 K. sayılı kararı ile davalı idarenin savunması çerçevesinde, Yönetmelik gereği tedavi edici hizmetler için çalışma süresine ek süre öngörülmesi ile SSK Genelgesi çerçevesinde sözleşmenin sadece işveren değil, hekim tarafından da imzalanması gerekçeleri ile tedavi hizmetleri başlıklı 15. maddeyi hukuka aykırı bulmayarak iptali istemini reddetmiştir¹¹⁵.

Sağlık birimi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere işyerlerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin belirlenmesi, ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri almak ve bu amaçla ölçüm, analiz ve kontrollerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu hizmetlerin yürütümünde ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen tedbirlerin uygulanmasında sağlık birimi personeli iş güvenliği uzmanı ile işbirliği ve koordinasyon içinde çalışır.

4857 sayılı Kanun 5763 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramış ve 5763 sayılı kanunun 4. maddesiyle 4857 sayılı Kanunun 81 inci maddesini başlığı ile birlikte değiştirmiştir. Yeni düzenleme ile eski hükme paralel olarak işverenlerin, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları iş yerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; işyeri sağlık birimi oluşturmakla, yükümlü oldukları belirtilmiştir. Yine yapılan değişiklikle işverenlerin yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilecekleri, hükme bağlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında yer alan 11. madde hükmüne göre işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işyerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi kuracaklardır. Bu birimde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve gerekli olması halinde diğer elemanlar da görevlendirilir.

¹¹⁵ EKMEKÇİ, (İşyeri Örgütlenmesi), s. 129.

İşyerinde, bu nitelikte yeterli personel bulunmaması halinde, bu yükümlülük Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alınarak yerine getirilecektir. Görüldüğü gibi Tasarıda 5763 sayılı Kanun ile İş Kanununda yapılan değişikliğe paralel olarak “işyeri sağlık birimi” ifadesi yerini “işyeri sağlık ve güvenlik birimi” ne bırakmış ve işyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğü genişletilmiştir. Tasarıda bir diğer göze çarpan yenilikte işyeri sağlık ve güvenliği birimi oluşturmakla çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın tüm işverenlerin yükümlü tutulmuş olmasıdır.

4. İşyeri Ortak Sağlık Birimleri

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin fazla olduğu Türkiye’de “ortak sağlık birimi” önemli işlev görebilecek bir iş sağlığı organizasyonu biçimidir.

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı kanun ile değişmeden önceki halinde işyeri ortak sağlık ve güvenlik birimlerine yer verilmemişti ancak bu kanuna dayanılarak çıkartılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte işyeri sağlık birimine yer verilmiştir.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ortak sağlık birimi başlıklı 17. maddesine göre İşverenler, koruyucu ve acil sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere bir ortak sağlık birimi kurabilir, kurulmuş olanlara ortak olabilirler.

Ortak sağlık birimi aynı işkolunda faaliyet gösteren iş yerlerine hizmet vermek üzere kurulabileceği gibi, küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş bulunan ve farklı iş kollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere de kurulabilir.

Ortak sağlık biriminde çalışacak personel sayısı ve nitelikleri, hizmet verilecek işyerlerinin yer aldığı risk grupları ve çalışanların toplam sayısı dikkate alınarak bu Yönetmelikte belirtilen diğer kriterlere göre tespit edilir.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel sorunları aşabilmenin tek yolu, bütünlük bütünlük büyümeden geçer. Tek bir işyerinin aşamayacağı, işçi sağlığı iş güvenliği sorunları, bir hizmeti elde etmek ya da üretmek amacıyla bir çok işyerinin, birleşmesiyle aşılabılır. Nitekim 1982-1999 yılları arasında Ankara ve İstanbul'da 3 merkezde yürütülen çalışmalar, gönüllülük, çok-bilimlilik ve ekip çalışması temelinde, küçük ve orta ölçekli iş yerlerinin tek bir hizmet (sağlık, güvenlik) odağı çevresinde örgütlenerek bu ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini göstermiştir¹¹⁶.

Sosyal Sigortalar Kurumunun 2003 İstatistik verilerine göre 2003 yılı itibarıyla Türkiye'de işyeri sayısı 777.177 iken, ellinin altında işçi çalıştıran işyeri sayısı 762.272'dir. Başka bir deyişle Türkiye'deki toplam iş yerlerinin %98'i, elli ve altında işçi çalıştırmaktadır¹¹⁷. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan 17. madde hükmü, ortak sağlık birimlerini bir zorunluluk haline getirmiş değildir. Zorunluluk 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için ve işyeri sağlık birimi düzeyinde bulunmaktadır. Küçük çaplı işyerlerine ilişkin bir zorunluluk yoktur. Bunların ortak sağlık birimi kurmaları ya da onlara katılmaları, işverenin iradesine bağlıdır¹¹⁸.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik işyeri sağlık birimi kurulmasını sadece en az 50 işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutmuştur. Ancak küçük işyerleri için ortak sağlık birimleri oluşturma yükümlülüğüne ihtiyaç duyulmaktadır. Zira yukarıda açıklanan rakamlar işyeri sağlık birimlerinin sadece %42 oranında bir işçi sayısına hitap ettiğini, göstermektedir.

Yönetmelik hükmüne göre ortak sağlık biriminin tüm giderleri hizmet alan işverenler tarafından karşılanır. İş sağlığının korunması esas olarak işverenin yükümlülüğü olduğundan giderlerinin işveren tarafından karşılanmasına ilişkin bu düzenleme doğru olmakla beraber bunun ne şekilde olacağı düzenleme mevcut değildir. Olması gereken, ortak sağlık birimlerinin planlanması, organizasyonu ve uygulanmasında, denetim örgütünün yaptırımlarla güçlendirilmiş olarak işlevli

¹¹⁶ FİŞEK, Gürhan, Grup İş Hekimliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Bülteni, Şubat 1999, s. 3.

¹¹⁷ AKIN, (Levent), s. 42.

¹¹⁸ AKIN, (Levent), s. 42.

kılınması ve giderlerinin işverenlerden alınması ile oluşturulacak fonun yönetiminin, özerk, tarafların temsil edildiği ve katılımı ile oluşan, ancak kamusal bir bölgesel iş sağlığı örgütüne verilerek denetlenmesidir¹¹⁹.

5763 sayılı Kanun ile değişik 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir hükmünü getirmiştir. Bu düzenleme ile işyeri ortak sağlık ve güvenlik birimleri kanunda yerini almış ancak bu konuya ilişkin ayrıntılı hükümlerin düzenlenmesi yönetmeliğe bırakılmıştır. Henüz bu konuda çıkartılmış bir yönetmelik bulunmamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında işyeri ortak sağlık birimlerine yer verilmemiştir. Tasarıda iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturmak tüm işverenler için zorunlu tutulmuş, işyerinde, bu nitelikte yeterli personel bulunmaması halinde, yükümlülüğün Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alınarak yerine getirileceği hükme bağlanmıştır. Yine Tasarıda yer alan hükme göre iş sağlığı hizmetinin tamamını işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan alan işverenin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak zorunda olmadığı belirtilmiştir.

5. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memuru Görevlendirmek

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri hemşire ve sağlık memurları önemli bir unsur olarak yer almaktadır. İşyeri hemşire ve sağlık memurları artık yalnızca temel düzeydeki iş sağlığı önlemlerini takiple yetinememekte, işyerinin iş sağlığına ilişkin politikalarının oluşturulmasında çok önemli görevler üstlenmekte olup, nitekim İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte onları, işyerindeki kontrol edici

¹¹⁹ ŞİŞLİ, s. 106.

fonksiyonları ötesine geçirecek, araştırma yapan ve değerlendiren bir noktaya ulaştırmıştır¹²⁰. Bu Yönetmelikten önce işyeri hemşireliği konusu ayrıntılı düzenlemelerden yoksun kalmış ve bunun sonucunda işyeri sağlık birimini önemli parçalardan işyeri hemşireliği bu konuda özel eğitim almayan görevliler tarafından yürütülmüştür.

İşyeri hemşirelerinin sundukları hizmetlere ilişkin olarak Türkiye’de yapılan araştırmalarda, hemşirelerin ağırlıklı olarak poliklinik hizmeti ve ilk yardım gibi işlevleri yerine getirdikleri, buna karşın sağlık eğitimi, danışmanlık, araştırıcı ve yönetici rollerinin ise düşük oranda seyrettiği görülmüştür¹²¹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı işyeri hemşiresini, iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş hemşire olarak tanımlamıştır. Tasarı 11. maddesinde de işverenin kurmakla yükümü olduğu işyeri sağlık ve güvenlik biriminde işyeri hemşiresi ve gerekli olması halinde diğer elemanlar da görevlendirileceğini belirlemiştir.

A. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunu Görevlendirmekle Yükümlü İşyerleri

Yukarıda anlatıldığı gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenler elli ve daha fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde bir sağlık birimi kurmak zorundadırlar. Kanunun 81. maddesi bu konuda bir yönetmelik çıkartılmasını öngörmüş ve bu yönetmelikte işyeri hemşiresi ve sağlık memuru konusunda ihtiyaçlara cevap verebilecek düzenlemelere yer verilmiştir.

4857 sayılı Kanunun 81.maddesine dayanılarak çıkartılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesine göre işyeri sağlık biriminde işyeri hekiminin yanı sıra işyeri hemşiresi veya sağlık memuru da bulunmalıdır.

B. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Görevlendirilmesi

¹²⁰ AKIN, (Levent), s. 43.

¹²¹ EMİROĞLU, Oya Nuran, İş Sağlığı Hemşireliği ve Sorunları, Toplum ve Hekim Dergisi, Mayıs Haziran 2000, s. 178.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre işverenler, elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde bir sağlık birimi kurmak zorundadır. Sağlık biriminde ise tam gün çalışacak en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilmelidir. Ancak belirli risk grupları ve işçi sayıları için ek istihdam zorunluluğu da getirilmiştir.

Mevcut işyeri hemşiresine ek olarak, I. II. ve III.risk gruplarında yer alan ve beş yüz ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde her beş yüz işçi için tam gün çalışacak bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru daha görevlendirilecektir. Aynı uygulama IV. ve V. risk gruplarında yer alan ve üç yüz elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri için, her üç yüz elli işçi için geçerlidir.

C. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Eğitimi

İşyeri hemşiresi veya sağlık memuru olarak görevlendirileceklerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hemşiresi veya sağlık memuru sertifikasına sahip olmaları gerekir¹²². Bu sertifikalar halk sağlığı alanında lisansüstü eğitim almış hemşire veya sağlık memurlarına istekleri halinde, Bakanlıkça düzenlenen işyeri hemşiresi veya sağlık memuru sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavı başaran hemşire veya sağlık memurlarına, Bakanlıkça verilir.

¹²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan ÇASGEM tarafından yürütülen sertifika eğitimlerinde eğitim konuları şu başlıklardan oluşturulmuştur: iş ve sağlık ilişkisi tarihsel değişim ve gelişmeler; iş sağlığı hizmetleri tanımı, felsefesi, hizmet ekibi; dünyada işyeri hemşireliğinin tarihsel gelişimi bugünkü konumu; işyeri hemşireliği felsefesi, rolleri, görevleri, standartları; işyeri hemşireliği hizmetleri yönetimi; iş sağlığı ile ilgili taraflar, uluslararası ve ulusal kurum/kuruluşlar; iş sağlığı ve güvenliği hukuku; işyeri hemşiresinin yasal sorumlulukları ve özlük hakları; işyeri hemşiresi ve epidemiyoloji; iş ve çalışma alanı tehlike ve riskleri; çalışma ortamının gözlenmesi ve kontrolü; iş kazaları nedenleri ve önlemler; meslek hastalıkları, nedenleri ve önlemler; meslek hastalıklarının değerlendirilmesinde işyeri hemşiresinin sorumluluklarını kavrama; iş süreçleri ve özellikleri, işyeri tanımlama; işyeri tanımlama sürecindeki işyeri hemşireliği uygulamalarını bilme; işyeri tanımlama sürecinde işyeri hekimi; işyeri tanımlama sürecindeki iş sağlığı ve güvenliği uzmanı; işyeri denetimi; çalışan bireyin sağlığının değerlendirilmesi; çalışanın işe giriş ve belirli aralarla sağlığının değerlendirilmesi; kronik hastalığı olan çalışanların sağlığını izleme; işe dönüş ve emeklilik öncesi çalışanın sağlığının değerlendirilmesi; işyeri sağlık taramaları; işyeri hemşireliği süreci; işyeri hemşireliği tanıları; işyeri hemşirelik girişimleri; hemşirelik girişimlerinin değerlendirilmesi; işyeri hemşireliği uygulama örnekleri; çalışanların sağlığının geliştirilmesi; işyeri hemşireliğinde sağlık eğitimi ve danışmanlık hizmetleri; işyeri hemşireliği hizmetlerinin kaydedilmesi ve değerlendirilmesi; işyeri hemşireliği ve araştırma; işyeri hemşireliğinin etik boyutu. Anılan başlıklardan oluşan eğitim 2004 yılında başlatılmış olup halen sürdürülmektedir. AKIN, (Levent), s. 48-49.

Yönetmeliğin 29. maddesinde işyeri hemşiresi ve sağlık memurunun eğitimi konusunda düzenlemeler hükme bağlanmıştır. İşyeri hemşiresi veya sağlık memuru sertifika eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir. Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından bir hekim iş müfettişi, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinden bir hekim veya hemşire, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü, Türk Hemşireler Derneği, Türk Hemşireler Birliğinden birer üye, Yükseköğretim Kurul Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşur. Komisyonun çalışma usulü yönetmelikte gösterilmiştir.

İş Sağlığı Hemşireleri Derneği'nin açtığı dava sonucunda, Danıştay Onuncu Dairesi 2005/6257 E. sayılı 18.10.2005 tarihli kararında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından Eylül 2005'de işyeri hemşireliği/sağlık memurluğu sertifika eğitim programı düzenlenmesi işlemi ile dayanağı işyeri Sağlık Birimleri ve işyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4.maddesinin son fıkrasında yer alan "işyeri hemşiresi/sağlık memuru" tanımı ile 27, 28 ve 29.maddelerinin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Danıştay kararının gerekçesinde, ne yönetmeliğin 3.maddesinde dayanağı olarak gösterilen 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde, ne de 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun Bakanlığın görevlerine ilişkin hükümlerinde, işyeri hemşireliği/sağlık memurluğunu Yönetmelikte belirtilen şekilde tanımlama, sertifika ve eğitimi verme, ÇASGEM aracılığı ile eğitim programını yürütme görev ve yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiş olmaması, 7460 sayılı Yasa ile kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin de hemşire ve sağlık memurlarına Yönetmelikte öngörülen şekilde bir eğitim verme görevi bulunmadığı açıklanarak, bu Yönetmelik maddelerinin Anayasa'nın 124. maddesi çerçevesinde yasal dayanaktan yoksun olduğu belirtilmektedir. Karar gerekçesinde, işyeri hekimliği sertifika programı ile ilgili Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurul Kararına yollama yapılarak, benzer şekilde işyeri hemşireliği/sağlık memurluğunun

da işyeri hekimliği ile bağlantılı özel bir eğitimi gerektirdiği, işyeri hekimliği konusunda uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde işyeri hekimlerine verilecek eğitimlerle bağlantılı olarak düzenlenecek programlarla verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır¹²³.

D. İşyeri Hemşiresi ve Sağlık Memurunun Görev ve Yetkileri

İşyeri hemşiresi ve sağlık memurunun görev ve yetkileri şunlardır;

a. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların saptanmasında, önceliklerin belirlenmesinde ve yapılacak çalışmalarda işyeri hekimine yardımcı olur,

b. Çalışanların özellikleri ve sağlık düzeyleri ile ilgili veri toplar, kaydeder, sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazar ve işyeri hekimi tarafından yapılan fizik muayene sırasında hekime yardımcı olur,

c. İşyerinde sağlık taramaları yaparak şüpheli vakaları hekime sevk eder,

d. Gebe ve emzikli kadınların izlenmesi, zararlı maddelerden korunması için çalışır; çocuk bakım hizmetleri ile ilgili çalışmaların planlanması, yürütülmesi ve kontrolüne katılır,

e. Çalışanların hastaneye sevk işlemlerini sağlar, tedavisini izler ve rehabilitasyon hizmetlerine katılır,

f. Yardımcı sağlık hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekiminin önerileri doğrultusunda çalışır ve gerekli kayıtları tutar,

g. İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimine yardımcı olur.

h. İşyerinde çalışanların sağlık eğitiminde görev alır,

¹²³ ŞİŞLİ, s. 93.

Yönetmelik hükümleri işyeri hemşireliği ve sağlık memurluğunun görevlerini, çalışma şekillerini, yapısını, eğitimini tanımlamış ve bu konudaki eksikliği gidermiştir. Böylelikle işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda önemli bir öge olan işyeri hemşiresi ve sağlık memurluğu görevi bundan böyle konuya ilişkin hiçbir eğitim almamış hemşireler ya da sağlık görevlileri tarafından değil, konuya ilişkin eğitim almış nitelikli hemşireler ve sağlık görevlileri tarafından yürütülecektir.

6. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman Görevlendirmek

İş güvenliği mühendisinden kasıt, bugün için ülkemizde iş güvenliğinde uzmanlık eğitimi veren yüksek okul ya da fakülte bulunmaması nedeniyle, bu konularda işyerinde görev yüklenen, iş güvenliği önlemlerinin alınmasına katkıda bulunan mühendislerdir. İş güvenliği mühendis ve teknik elemanları teriminin kullanılmasının bir nedeni de, bu konuda uzmanlaşmış mühendis ve teknik elemanların çalıştırılması gereğine işaret etmektir¹²⁴.

Bir mühendis kendi dalında ne kadar iyi yetişmiş olursa olsun iş güvenliği konusunda uzman sayılamaz. İş güvenliği konusunda uzmanlaşma ancak mühendislik formasyonu üzerine eklenmesi gereken disiplinli bilgilerin edinilmesi ile gerçekleştirilebilir. Aynı durum teknik elemanlar bakımından da söz konusudur. Bu nedenle iş güvenliği meslek elemanlarına gerek öğretim sürecinde gerekse çalışma yaşamına girdikten sonra, kendine özgü bir uzmanlık dalı olan ve pek çok disiplinin bulunduğu noktada bilgilere gereksinme gösteren iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmelidir. Bu amaçla teknik üniversitelere, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarına iş güvenliği dersleri konulmalı, yüksek lisans ve doktora düzeyinde öğrenci yetiştirilmelidir¹²⁵.

Genel anlamda iş güvenliği mühendisliği dışında her mühendislik disiplini, iş sağlığı ve güvenliği alanına kendine özgü katkılar sağlar. Zira her mühendislik alanında güvenlik sağlayıcı sayısız önlem tanımlanmıştır. Kaldı ki mühendislik

¹²⁴ SÜZEK, (İşçi Sağlığı), s. 35.

¹²⁵ SÜZEK, (İşçi Sağlığı), s. 35, AKIN, (Levent), s. 50.

esasen iş güvenliğinin önleyici kısmında yer almaktadır. Bu nedendir ki mühendisler, çevrenin, işyerinin, ürünlerin ve davranışların güvenliğe aykırı konumlarını gidermeye, onların tehlike yaratmasına engel olmaya çalışırlar¹²⁶.

A. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman Görevlendirmekle Yükümlü İşyerleri

İş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve bunların uygulanmasının izlenmesiyle görevli olan iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu personeldir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme açısından büyük önem taşıyan 1475 sayılı İş Kanununda iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar düzenlenmemiş bu konudaki tek hüküm İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüğün 3. maddesinde yer almıştır. Bu hükme göre kurula işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişinin katılması gerekmektedir.

1475 sayılı Kanun döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda büyük bir eksiklik olarak karşımıza çıkan iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar 4857 sayılı Kanunun 82. maddesi ile yasallaşmış hale gelmiştir. 4857 sayılı Kanunun 5763 sayılı Kanun ile değişmeden önceki 82. maddesinde “ Bu Kanun’a göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde işverenler, iş yerlerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür” hükmü vardı.

¹²⁶ AKIN, (Levent), s. 50.

4857 sayılı Kanunun İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar başlığını taşıyan 82. maddesi 5763 sayılı kanun ile ortadan kaldırılmış ve iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlar konusu 81. maddede düzenlenmiştir. 81. madde hükmüne göre işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları iş yerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler.

İşverenler, yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz.

5763 sayılı Kanun'dan önce 82. maddede sanayiden sayılan devamlı olarak en az 50 işi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman görevlendirme yükümlülüğü var iken 5763 sayılı yasa iye yapılan değişiklikten sonra iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman görevlendirme konusunda iş yerleri genişletilmiş ve sadece sanayiden sayılan işlerde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma sınırı getirilmiştir.

Bu düzenleme oldukça isabetlidir. Bunun yanında küçük iş yerleri için bir düzenleme getirilmemesi eksiklik olarak görülmektedir. Zira öğretilerde birbirine yakın iş yerlerinin bir araya gelerek ortak sağlık birimi ile ortak iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman oluşturulabileceklerini ve bu sayede işyeri hekimi ve teknik elamana ve mühendise daha kolay ulaşılabileceği belirtilmektedir¹²⁷.

¹²⁷ TUNCAY, A. Can, İşyeri Hekimliğine Alternatif Model – Uluslar arası Uygulamalar, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 23 Mayıs 2002, İstanbul, s. 81.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek iş güvenliği uzmanı mühendislerin kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik biriminde, iş güvenliği uzmanı teknik elemanların ise az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirileceklerini belirtmiştir. Böylelikle Tasarı 5763 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeden daha ileri giderek çalıştırılan işçi sayısı yada sanayiden sayılan işyeri ayrımını kaldırmış ve tehlike sınıfında yer alan tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlüğü getirmiştir.

B. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Görevlendirilmesi

5763 sayılı Kanun iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma yükümlüğünde amacın iş güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi olarak belirlemiştir.

4857 sayılı Kanunun 5763 sayılı Kanun ile mülga olamadan önceki iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlığını taşıyan 82. maddesi gibi, 4857 sayılı Kanunun 5763 sayılı Kanun ile değişik 81. maddesi iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve niteliklerinin Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceğini hükme bağlamıştır. Ancak henüz bu konuda çıkartılan bir yönetmelik bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı yasa ile mülga olamadan önce 82. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik İş Güvenliği Uzmanını, Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman olarak tanımlarken, mühendisi; Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanları ve teknik eleman kavramını ise, Üniversitelerin; iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanlar şeklinde tanımlamıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı tanımlar kısmında mühendis veya teknik elemanı, iş güvenliği uzmanı olarak açıklamış ve iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş olmalarından söz etmiştir. Yine Tasarıya göre “teknik elemandan” kastedilen, Üniversitelerin fizik, kimya bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olanlar ile teknik öğretmenler ve meslek yüksek okullarının iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarıdır.

Yönetmeliğin amacı, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları belirlemektir.

İşverenlerin yükümlülükleri Yönetmelikte de ayrıca anlatılmıştır. Buna göre, işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, araç-gereç ve personeli temin etmekle, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının çalışma şartları ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşverenler, iş güvenliği uzmanının görevini etkili bir şekilde yapmasını sağlamak için işletme içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkan sağlar.

İşverenler, işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için bu konu ile ilgili yeterli çalışma süresi sağlanır. İş güvenliği uzmanları bu süre içerisinde başka bir işle görevlendirilemezler.

Yönetmeliğin 15. maddesinde belirtildiği üzere işverenler, Yönetmelikte belirtilen niteliklere haiz iş güvenliği uzmanı veya uzmanları ile sözleşme yaparlar. I .inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 300 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanlarının sadece teknik eleman olmaları yetmemekte bunun yanında işyerinde yapılan esas işin niteliğine uygun meslekten olmasına özen gösterilmesi gerekmektedir (Yön. m.15). Bu husus 5763 sayılı Kanun ile değiştirilen 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesinde açıkça yer almıştır.

Yönetmelik İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika sınıflarını ayrı ayrı belirlemiştir (Yön. m.8). Sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarından; A Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar bütün iş yerlerinde, B Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar I inci, II inci, III üncü ve IV üncü risk gruplarında yer alan iş yerlerinde, C Sınıfı Sertifikaya sahip olanlar I inci, II inci ve III üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde görev yaparlar.

Yönetmelik iş güvenliği uzmanlığı konusunda yeni yapılanmanın iş yerlerini etkilemesine engel olmak için bir geçiş hükmü getirmiştir. Buna göre 20.1.2004 tarihinden itibaren bir yıl süre ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya

teknik elemanlar için iş güvenliği uzmanlığı sertifikası şartı aranmayacaktır (m.16)¹²⁸. Bu hükümden sonra Yönetmeliğin geçici 1. maddesi 04/02/2005 tarihinde 25717 sayılı R.G. Yön. 1. madde ile değişikliğe uğramış ve sertifika şartının 1 yıl daha aramayacağı hükme bağlanmıştır.

C. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Eğitimi

5763 sayılı Kanun ile değişik 4857 sayılı İş Kanununda işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu mühendis veya teknik elemanın iş güvenliği uzmanı olmasını da özellikle vurgulamıştır. Böylelikle bu göreve getirileceklerin iş güvenliği konusunda eğitim alması gerektiği vurgulanmıştır.

Mühendis veya teknik elemanlardan beklenen faydanın sağlanması kendilerine verilecek eğitime bağlıdır. Bu nedenledir ki Yönetmelik 9. maddesinde eğitim konusunu düzenlemiştir. Buna göre, mühendis veya teknik elemanların, iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilmesi için gerekli olan sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun teşekkülü ve sınavın yapılaş şekli ile ilgili usul ve esaslar İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından belirlenir. Eğitimin süresi, teorik ve pratik olarak 120 saatten az olamaz.

Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir müfettiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinden teknik branşta bir eleman, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan birer üye ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş güvenliği konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşur.

¹²⁸ AKIN, (Levent), s. 51.

İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen iş güvenliği uzmanlık sertifikasına sahip olmaları gerekmektedir.

Sertifikalar A, B ve C sınıfı olmak üzere 3 çeşittir:

“A” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası, iş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri ile Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğünde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az on yıl çalışmış mühendis veya teknik elemanlara istekleri halinde verilmektedir. Bunun dışında kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak en az sekiz yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara da verilebilir. Bu sınavda başarılı olamayanlar ikinci kez sınava girme hakkına sahiptir. Ancak, ikinci sınavda da başarılı olamayanlar üçüncü kez sınava girebilmek için sertifika eğitim programına katılmak zorundadır.

“B” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası, kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş güvenliği ile ilgili olarak en az üç yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sertifika eğitim programına katılan ve sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir. “B” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen mühendis veya teknik elemanlara, Bakanlıkça düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olmak kaydı ile “A” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası verilir.

“C” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ise Bakanlıkça düzenlenen sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir. “C” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ile en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen ve Bakanlıkça

düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olanlar “B” Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası alabilmektedir¹²⁹.

D. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Görev ve Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının görevleri de yönetmelikte ayrıntılı olarak sayılmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanlarının yapmakla yükümlü olduğu görevler şunlardır;

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun olarak işyerinde gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak,

b) İşyerindeki tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve risklerin kontrol altına alınmasını sağlamak için önerilerde bulunmak, bu hususlarla ilgili işverene rapor vermek,

c) İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

¹²⁹ Halen yürütülmekte olan teknik eleman eğitimlerinde yer alan eğitim konuları şunlardır: İş sağlığı ve güvenliğinin kavram ve kurallarının gelişimi, temel hukuk-iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku, iş sağlığı ve güvenliği genel prensipleri, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları, işyeri sağlık birimi işyeri hekimi ve hemşiresi, korunma politikalarına giriş, uluslararası standartlar ILO, AB, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ILO, OHSAS 18001, BS 8800, ISO 9000, ISO 14001, risk yönetimi ve değerlendirilmesi-tanımlar, risk analiz metotları, izleme ve düzeltici faaliyet, risk etmeni olarak süre ve ücret örgütlenmesi, işyeri binaları ve eklentiler, fiziksel risk etmenleri, gürültü ve titreşim; fiziksel risk etmenleri, alçak ve yüksek basınç- termal konfor, iyonlaştırıcı ve iyonlaştırıcı olmayan ışınlar, biyolojik ve psikolojik risk etmenleri, kimyasal risk etmenleri- malzeme güvenlik bilgi formları, kimyasalların üretimi, taşınması, depolanması ve kontrolü, parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddeler, yangın, kaynağında korunma uygulamaları, ortama yönelik koruma uygulamaları, kişiye yönelik koruma uygulamaları, kişiye yönelik koruma uygulamaları-kişisel koruyucular-muayene ve eğitimler, iş ekipmanlarında güvenlik (tasarım ve imalat), basınçlı kaplar, kazanlar ve kompresörlerde güvenlik, kaldırma araçlarında güvenlik, kaynak işlerinde güvenlik-iş makinelerinde güvenlik, bakım-onarım işlerinde ve el aletlerinde güvenlik, maden işlerinde güvenlik, inşaat işlerinde güvenlik, sağlık güvenlik eğitimi ve iletişim, elektrik; ergonomi, iş kazaları, meslek hastalıkları-işle ilgili hastalıklar, iş güvenliği yönünden yapılması gereken kontroller ve düzenlenecek belgeler. AKIN (Levent), s. 54.

d) İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,

e) Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,

f) Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,

g) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,

h) İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

i) İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,

j) İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işverene bildirerek sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,

k) İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması halinde; kurulacak sistem veya alınacak makine ya da cihaz ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden aranan özellikleri belirlemek ve bu özelliklere uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması için işverene rapor vermek,

l) Uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermek,

m) İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla verilecek eğitimin kimlere verileceği, kapsamı, kimlerin vereceği, süresi ve eğitimin sürekliliğinin sağlanması konusunda işverene önerilerde bulunmak.

4857 sayılı İş Kanununun ön tasarısında iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanları düzenleyen 84. maddesinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görevleri arasında işyerinin iş güvenliği açısından denetlenmesi de sayılmakta idi¹³⁰. 4857 sayılı Kanunun 5763 sayılı Kanun ile değişmeden önceki 82. maddesinde ve yine 5763 sayılı Kanun ile değişik 81. maddesinde bu şekilde bir denetim hükmüne yer verilmemiştir. Ön tasarıdaki gibi denetim görevi de bulunsaydı iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar tıpkı resmi iş güvenliği denetimi yapan müfettişler gibi işyerini denetleyebilecekler ve belirledikleri eksiklikleri işverene bildirebileceklerdi¹³¹.

E. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanın Çalışma Süreleri

Yönetmelik iş güvenliği uzmanlarının çalışma zamanlarını da belirtmiştir. Buna göre I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü, II nci Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 2 iş günü, III üncü Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 3 iş günü, IV üncü Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 4 iş günü, V inci Risk Grubunda yer alan iş yerlerine; ayda en az 5 iş günü, gitmek zorundadırlar.

Bir iş güvenliği uzmanı, yukarıda belirtilen sürelere uymak kaydı ile, en fazla on işyeri ile sözleşme yapabilir.

¹³⁰ SERATLI, (2004), s. 225.

¹³¹ SERATLI, (2004), s. 225.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği hususunda, 16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca belirlenen risk grupları esas alınır.

İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği Sosyal Sigortalar Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda her yıl Şubat ayında Bakanlıkça belirlenir (Yön. m.21/4).

İş güvenliği uzmanı, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz. İşyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak durdurulmasını sağlar. Üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapar. Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken Yönetmeliğin 14. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak, güçleştirmemek, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla, sorumludurlar.

VI. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi Görevlendirmek

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki işyeri örgütlenmesine işçilerin katkısı genelde sağlık ve güvenlik işçi temsilcileri ile gerçekleşebilir.

4857 sayılı Kanunda işçi temsilcisine yer verilmemiştir. 5763 sayılı Kanun ile değişik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinde de yine işçi temsilcisi düzenlenmemiştir. 4857 sayılı Kanunda yer almayan işçi temsilcilerine 4857 sayılı Kanunun ön tasarınının 113. maddesinde yer verilmişti. Ön tasarıda yer alan hükme göre en az 10 işçinin çalıştığı iş yerlerinde, sendika temsilcisi bulunmadığı hallerde, Sendikalar Kanununun 34. maddesinde belirtilen sayıda işçi temsilcisinin görev yapması gerektiği düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanunun ön tasarında yer alan işçi temsilcileri, Sendikalar Kanununun 35. maddesi uyarınca, işçilerin dileklerini dinlemek, şikayetlerini çözümlmek, işçi işveren arasındaki çalışma uyumunu devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş yasaları ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli olacaktır¹³².

İş Kanununda yer verilmeyen işçi temsilcilerine İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yer verilmiştir. Yönetmelik tanımlar bafığını taşıyan 4. maddesinde işçi temsilcisini, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişiyi şeklinde tanımlamıştır.

Yönetmeliğin 16. maddesi sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin görevlerini sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmek şeklinde belirtmiştir.

Yönetmelik hükümleri işçi temsilcilerinden bahsederken işçi temsilcilerini iş sağlığı ve güvenliği kurulunda görevli olarak tanımlamıştır. Bu sebeple işçi sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde kurul olmadan temsilciler görev yaparlar. İşçi temsilciler işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişilerdir.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulundurmak işverenin bir

¹³² SERATLI, (2004), s. 242.

yükümlülüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunda yer verilmesi de işverenler işyerlerinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerini bulundurmaya yükümlüdür. Bunun dışında işverenin işçi temsilcilerine ilişkin olarak işverenin yükümlülükleri de sayılmıştır.

İşveren yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmaları koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

İşveren, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitilmiş, uygun donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir ve bu görevlendirilen kişiler hakkında işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için, risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere, iş kazası kayıtları ve raporlarına, sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan, koruma ve önleme çalışmalarından elde edilen bilgilere, ulaşabilmelerini sağlar.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar. Bir hükme gerek kalmaksızın uygulanması gereken bu durumun yönetmelikte işverenin yükümlülük olarak özellikle belirtilmesi isabetli olmuştur.

İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır,

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

- İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

-İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir (Yön. m.10,11,12).

İşçilere katılım imkanı sağlayan düzenlemelerin temsilciler tarafından gerektiği şekilde kullanılabilmesi, onların bu konuda kendilerini güvende hissetmelerine bağlıdır. Zira işverenden gelebilecek tepkilerden çekinen temsilcilerin, mevzuatın kendilerine sağladığı hakları istenen düzeyde kullanabilmeleri mümkün olmayacaktır¹³³. Yine yönetmelik isabetli olarak eğitimin,

¹³³ AKIN, (Levent), s. 59.

işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacağını bildirmiştir (Yön. m.12).

VII. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülükleri genel olarak önleme, bilgilendirme, eğitme ve işyeri örgütlenmesini sağlama olarak belirtilebilir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok ayrıntılı bir mevzuatımız olduğundan mevzuat bu sayılanlar dışında işveren için bir çok değişik yükümlülükler yer vermiştir.

4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak Sosyal Sigortalar Kurumunun işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamayacağını da düzenlemiştir. Ön tasarı ve 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak Sosyal Sigortalar Kurumunun işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamayacağını da düzenlemiştir. İş Kanununda yer alan bu düzenleme de iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli bir hükümdür.

1475 sayılı Kanunda sadece iş kazaları ile ilgili olarak bildirim yükümlülüğü bulunmaktaydı, işverenler 73. maddenin son fıkrası ile meydana gelen bir iş kazasını en geç kazadan sonraki iki gün içinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlü tutulmuşlardı. 4857 sayılı Kanun ise işverenlere, işyerinde meydana gelen bir iş kazasını ve tespit edilen bir meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde azıyla ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorunluluğu yüklenmiştir. Görüldüğü gibi 1475 sayılı Kanunda sadece iş kazalarını bildirilmek konusunda işverenlere yükümlülük yüklenmişken yeni yasa isabetli olarak iş kazalarının yanında tespit edilen bir meslek hastalığının da bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

5857 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik olarak 74. maddede hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz

ayrıca hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir, hükmü getirilmiştir¹³⁴.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin yükümlülüklerinden biri de ağır ve tehlikeli işlerde rapor almaktır. 1475 sayılı İş Kanununun 79.maddesi ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işe elverişli ve dayanıklı oldukları yolunda işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunlar yoksa sırasıyla Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorlarından rapor alınması gerektiğini hükme bağlamıştı. Bu rapor olmaksızın işçi ne işe alınabiliyordu ne de çalıştırılmaya devam edilebiliyordu. Madde raporun hangi durumlarda ve nerelerden alınacağına ilişkin hükmü koymasına rağmen işin devamı sürecinde hangi aralıklarla kontrol yapılacağına ilişkin herhangi bir düzenleme içermemekteydi. İş Kanunu ön tasarısı (m.88) ve 4857 sayılı Kanun 86. maddesinde bu önemli eksikliği giderecek şekilde "işin devamı süresince en az yılda bir" rapor alınması gerektiğini açıkça belirtmişlerdir. Gerçekten de işin devam ettiği sürece hangi aralıkla periyodik kontrollerin yapılacağına belirlenmesi önem taşıyan bir konudur¹³⁵.

Yine İş Kanunu gece süresi ve gece çalışmaları başlıklı 69. maddesinde işverenin gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş vermesi gerektiğini, hükme bağlamıştır¹³⁶.

Bir işyerinde yapılan işin hangi saatler arasında yapılacağı, ne kadar fazla çalışma yapılacağı, işçilere verilecek ara dinlenmelerinin süre olarak belirlenmesi, yıllık izinlerin zamanlarının tespiti, hafta sonu tatillerinin verilmesi, hangi işlerde hangi işçilerin çalıştırılmasına karar verilmesi gibi unsurlar işverenin yönetim hakkında dayanarak düzenleme yetkisi olan konulardır. Bu gibi konulara ilişkin yönetim hakkı sınırsız değildir. Bu sınırlamanın en başında işverenin işçiyi koruma

¹³⁴ SÜMER, s. 78.

¹³⁵ SERATLI, (2004) s. 216.

¹³⁶ SÜMER, (İş Hukuku), s. 78.

yükümlülüğü gelmektedir. Bu halde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin olarak işçilere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır¹³⁷.

¹³⁷ AYDINLI, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2004, s.122.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN SONUÇLARI

Ş 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE HUKUKİ, İDARİ VE CEZAI YAPTIRIMLAR

1. Hukuki Sonuçlar

İş güvenliği hakkı bir sosyal hak olarak Anayasamızın belirli ilke ve kuralları ile güvence altına alınmıştır. Bu kurallar sadece devlete ödev yüklemekle kalmayıp, kişiler arası ilişkilerde de uygulanacak niteliktedirler¹³⁸. Anayasa'da yer alan bu iş güvenliği hakkı doğrultusunda hukukumuzda oluşturulan kamu hukuku niteliği taşıyan koruyucu geniş mevzuat işverenlere işçiyi gözetme borcu yükler. Bu mevzuata uyulması kamu hukuku araçları (idari ve cezai yaptırımlar) ile sağlanır, ayrıca devlet bu kuralların işyerlerinde uygulanmasını devamlı denetler ve izler¹³⁹.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlüklerini yerine getirmeyen işveren bir takım yaptırımlara maruz kalacaktır. İşveren yükümlü olduğu koruyucu önleyici tedbirleri almaz, bu yöndeki sorumluluklarını yerine getirmez ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda tehlikeli durum oluşur ancak tehlike gerçekleşmez ve zarar doğmazsa İş Kanununda yer alan yaptırımlarla karşılaşacaktır¹⁴⁰.

İşveren gerekli tedbirleri almaz ve buna bağlı olarak işçilere zarar veren bir olay gerçekleşirse, sorun, koruyucu/önleyici iş sağlığı ve güvenliği alanıyla sınırlı kalmaz, bu alanı aşarak işverenin hukuki sorumluluğu alanına intikal etmiş olur ve çözümü de genel hükümlere ve Sosyal Sigorta hükümlerine tabi olur. Bu bakımdan işverenin hukuki sorumluluğunun, iş hukukunun değil Sosyal Sigortaların konusu

¹³⁸ SÜZEK, (İş Güvenliği), s. 179.

¹³⁹ SÜZEK, (İş Güvenliği), s. 179, TUNÇOMAĞ, s. 268.

¹⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 768.

olduğu da söylenir¹⁴¹. Diğer taraftan işçinin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması, işveren veya vekilinin ceza sorumluluğunu da gerektirebilir ki bunun incelenmesi Ceza Hukukuna düşer¹⁴².

1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İşçinin işverene sadakat borcu olduğu gibi, işverenin de işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak yükümlülüğü vardır. İşveren işçiyi gözetme borcunun karşılığı olarak işçiyi korumak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Bir işyerinde işçinin çalışması işverenin denetim ve gözetimi altında geçmektedir. Kanun koyucu iş sözleşmesi ilişkisinde işçi yararına düzenlemeler öngörmüştür. Ancak işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu, işçinin sadakat borcundan çok hukuki bağımlılığının karşılığını oluşturduğu ileri sürülmektedir¹⁴³.

İşverenin hukuki sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği alanıyla sınırlı bir kavram değildir; işverenin hukuki sorumluluğu genel olarak gözetme borcuna aykırı davranılması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu olup bu bağlamda akdi sorumluluk mahiyetindedir¹⁴⁴.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlüklere aykırılık nedeniyle doğan zarar, iş kazası veya meslek hastalığı olarak tanımlanamıyorsa işçiye veya hak sahiplerine karşı gözetme borcu kapsamında genel hükümlere göre sorumlu olur. Buradan çıkan sonuç şudur ki; iş kazası veya meslek hastalığı bakımından kural olarak işverenin hukuki sorumluluğundan bahsedilemez; bu durumda zararın, Özel Hukuk dışında Sosyal Sigorta mevzuatı esaslarına göre Sosyal Sigorta Kurumu tarafından karşılanması gündeme gelir¹⁴⁵. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 21. maddesinde ki koşullar oluşmuşsa, yani iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş

¹⁴¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 768.

¹⁴² MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 768.

¹⁴³ AKTAŞ, Hakkı, İş Kazalarında Zarar ve Sorumluluk, İstanbul Barosu Dergisi, C.71, S. 4,5,6 Nisan, Mayıs, Haziran 1997, s. 45.

¹⁴⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 768.

¹⁴⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 768.

güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, işveren, Kuruma karşı genel hukuk ilkelerinden ayrı bir hukuki temeli olan, Sosyal Sigortalar Hukukuna özgü bir sorumluluk esasında sorumlu olur¹⁴⁶.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin işçiye veya hak sahiplerine karşı hukuki sorumluluğunun yerini, sosyal mevzuatın gelişmesinin bir sonucu olarak bu riskleri sigortalayan sosyal sigortanın sorumluluğu almıştır. Bu nedenle sigortalı veya hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurabilirler, bunun yanında hukukumuzda işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararlı için, “Sosyal sigortalarca karşılanmayan zararların giderilmesi ilkesi” dayanarak işverene başvurabilecekleri kabul edilmiştir¹⁴⁷.

İşçinin sigortalı olması veya sigortalı olmakla birlikte 5510 sayılı Kanun’un 97. maddesindeki beş yıllık zaman aşımı süresinin geçirilmiş olması halinde işçi veya hak sahiplerin, gözetme borcuna aykırı hareketi nedeniyle maruz kaldıkları zararı genel hükümlere göre on yıllık zaman aşımı süresi içinde doğrudan işverenden talep etmeleri mümkündür¹⁴⁸.

İşverenin sorumlu tutulabilmesi için, onun ızzar kastı veya işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğiyle ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareket etmiş veya suç sayılan bir eylem yapmış olması gerekmektedir¹⁴⁹. 5510 sayılı Kanun’a göre işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Bütün bu koşulların ispatı, işverenin kusurunun varlığını kabul etmek demektir. Gerekli olanı

¹⁴⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 768. GÜZEL Ali/OKUR Ali R., Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası, Ekim 2002, İstanbul, s. 228.

¹⁴⁷ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 4. Baskı, Ankara 1991, s. 79-80, EKONOMİ, Münir, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 155, KILIÇOĞLU, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997, s. 36, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 769.

¹⁴⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 769.

¹⁴⁹ “Zararlandırıcı olaya maruz kalan işç, olay günü davalı işverene alt lokantada çalışırken diğer davalı işçi tarafından bıçaklanarak ölümü suretiyle gerçekleşen iş kazası sonucu ölmüştür. Davalı İşveren % 25 oranında kusurlu olduğuna göre diğer davalı ile birlikte maddi ve manevi tazminattan müştereken ve müteselselen sorumludur. Dava, SSK tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkin olduğuna göre, kurum tarafından bağlanan gelirin peşin sermaye değeri olarak belirlenen tazminattan düşülmesi gerekir. Bu nedenle, davalı anneye ölüm aylığı bağlanması için SSK’ya müracaatta bulunması ve sonucuna göre dava açması için önel verilmesi gerekir”. Yarg. 21. HD. E. 2007/8888, K. 2007/10428, T.: 27.06.2007, meseyazilim.com. ET.: 25.02.2009.

yapmamak veya yasak olanı yapmak bir kusurdur¹⁵⁰. İşçi ile işveren arasında bir sözleşme mevcut olduğundan, burada söz konusu olacak sorumluluğun hukukî dayanağı mukaveledir. Böyle olunca zarardan (yani kurumun yapmış olduğu tediyelerden) kurtulmak isteyen işveren, Borçlar Kanununun 96. maddesi gereğince söz konusu zararın meydana gelmesinde kusuru olmadığını ispatlayacaktır. Sigortalı olmayan veya vaktiyle sigorta kurumuna başvurmak suretiyle ondan tazminat almamış bulunan bir işçi, işverenden, işaret edilen hükümler gereğince, zararının tazminini karşı âkidi olan işverenden isteyebilecektir¹⁵¹. İşçinin böyle bir talebine muhatap olan işveren kusursuzluğunu yani Borçlar Kanununun 332. maddesi veya İş Kanununda öngörülen gerekleri yerine getirdiğini ispat etmek suretiyle sorumluluktan kurtulabilecektir.

İşverene işçiyi gözetme borcu yükleyen ve bu konudaki sorumluluğun kapsamına belirleyen kural Borçlar Kanununun 332. maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur”. Bu hüküm işverene, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri alma ve işçilere sağlığına uygun çalışma yeri sağlama görevlerini yüklemektedir¹⁵².

¹⁵⁰ “İş kazalarında kusur sorunu irdelenirken İş Kanunu'nun 77. Maddesi uyarınca; verenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmamak zorunda olduğu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, eski teknolojiyle çalışan ve koruyucusu olmayan makinenin sebebiyet verdiği kazada işçinin %40 oranında kusurlu olduğu kabul edilemez.” Yarg. 21. HD. E. 2007/19869, K. 2008/6065, T.: 17.04.2008, www.meseyazilim.com. E.T.: 27.01.2009.

¹⁵¹ GÜRİSOY, K. Tahir, İşverenin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Ankara 1974, C.31, s. 1-4.

¹⁵² TUNÇOMAĞ, s. 266, 267, REİSOĞLU, Seza, Hizmet Akdi, Mahiyeti -Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968, s. 204.

İş Kanununun 77 ila 90. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği hakkında önemli hükümler kabul etmiş bulunmaktadır. Bundan başka 1593 sayılı Umumî Hıfzısıhha Kanunu (m.173-180), 1580 sayılı Belediyeler Kanunu (m.15, 38, 78) aynı hususlara ilişkin hükümler ihtiva etmektedirler.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar bu Kanuna göre sigortalıdır. O halde Sosyal Güvenlik Kurumu bir iş kazasına uğrayan işçinin iş kazasından veya mesleki hastalıktan doğan zararlarını tazmin ile yükümlüdür. Ancak kurumun bu sorumluluğu sınırlıdır. Zira iş 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 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 ödettirilir¹⁵³. Yine bu madde hükmüne göre iş kazasının, süresi içerisinde işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir¹⁵⁴.

¹⁵³ “ İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, taraflara yüklenen dikkat ve özen yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır. Kaçınılmazlık olgusunun ise, iş güvenliği mevzuatı ve teknolojinin öngördüğü tüm önlemlerin alınmasına karşın iş kazasının gerçekleşmesinin önlenemediği durumlarda kabul edilebileceği gözönüne alınmalıdır”. Yarg. 10. HD. E. 2008/2626, K. 2008/7283, T.: 27.05.2008, www.meseyazilim.com, E.T.: 27.01.2009.

¹⁵⁴ “Mahkemece %100 kaçınılmazlıktan kaynaklandığı ve davalının kusurunun bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir Çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı, verenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşveren çalıştırdığı sigortalının beden

Kazaya uğrayan işçiye yaptığı ödemelerden ötürü işverene karşı rücu hakkını kullanan 5510 sayılı Kanununun 21. maddesinin açık hükmü karşısında ancak işverenin kastını veya yasalar gereğince lüzumlu olan tedbirleri almamış olduğunu ispat etmek suretiyle yaptığı ödemelerden dolayı işverene karşı rücu hakkını kullanabilecektir¹⁵⁵.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, 5510 sayılı Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.

Sosyal Güvenlik Kurumunun işçiye ödediği tazminatın, işçinin zararını tamamen karşılayamaması halinde, işçi, işverenden aradaki farkı kusurlu olması veya onun kusursuz olduğunu ispat edememesi halinde bu farktan sorumlu olması Borçlar Kanununun. 96. maddesinin icabıdır. Zira bir akde göre sorumlu olan kimse aleyhine bir kusur karinesi mevcuttur. Kusursuz olduğunu iddia eden sorumlu,

ve ruh tanrılığını korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdür. Kusur oranlarının saptanmasında, ihlal edilen mevzuat hükümleri belirlenirken, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkatin de neler olduğunun eksiksiz bilinmesinde, kusur raporuna ve dava dosyasına yansıtılmasında yasal zorunluluk vardır". Yarg. 10. HD., E. 2007/6310, K. 2008/2821, T.: 04.03.2008, www.meseyazilim.com. E.T.: 27.01.2009.

¹⁵⁵ GÜRSOY, s. 2.

sorumluluktan kurtulmak için Borçlar Kanunu'nun öngördüğü sorumluluk karinesini bertaraf etmelidir¹⁵⁶.

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır. Burada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

İlgili Kanunlar gereğince sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda söz konusu işte çalışması tıbbî yönden elverişli olmadığı belirtildiği halde genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir.

A. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

a. Kusur Sorumluluğundan Yana Olan Görüşler

Borçlar Kanununun 332. maddesine göre “iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur”. Bu hükümle getirilen borca aykırı hareket işverenin hukuki sorumluluğunu doğurur¹⁵⁷. Borçlar Kanununun 332. maddesi işverenden hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede

¹⁵⁶ GÜRSOY, s. 2.

¹⁵⁷ SÜZEK, (İş Güvenliği), s. 210.

gereken önlemleri alma zorunluluğu getirildiğine göre, bu hükümle kusur sorumluluğu esasının benimsendiğinin kabulü gerekir¹⁵⁸.

İşte Türk hukukunda bir kısım yazarlar tarafından işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğun Borçlar Kanununun 332. maddesine dayandığı yani sorumluluğun kusur sorumluluğu sayılması gerektiği ileri sürülmektedir¹⁵⁹.

Kusur sorumluluğu ilkesi esas alınır ise işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri alırsa kusurlu sayılmayacak ve ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmayacaktır.

Kusurlu davranış kişinin hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek hareket etmesi veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve ihtimamı göstermemesidir¹⁶⁰.

İşverenin sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak kabul eden görüşe göre, işçinin sosyal sigortaca karşılanmayan zararının işverenden istenmesi olanağı ancak genel hükümler ve Borçlar Kanunu'nun 332/1 ve 96. maddeleri çerçevesinde kabul edilebilir. Bu maddeler kusur sorumluluğu ilkesine dayandığı gibi, Borçlar Kanununda da esas olan kusura dayanan sorumluluk ilkesidir. İşverenini sorumluluğu da bu bağlamda kusurlu sorumluluk ilkesidir¹⁶¹.

Yargıtay illiyet bağının varlığı halinde meydana gelen zarardan işvereni sorumlu tutmasına karşın işveren olayda kusursuz ise işvereni zararı tümünden sorumlu tutmamakta, hakkaniyet gerektirdiği ölçüde belirli miktar indirim yapılması yoluna gitmektedir¹⁶².

¹⁵⁸ SÜZEK, (İş Güvenliği), s. 211.

¹⁵⁹ OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, 4. Bası, İstanbul 1987, s. 337,342, REİSOĞLU, s. 207, TEKİNAY, Selahattin S., İş kazalarının ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, 1968, s. 91.

¹⁶⁰ TANDOĞAN, Hakkı, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961 s. 45.

¹⁶¹ OĞUZMAN, Kemal, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1969, C.34, S. 1-4, REİSOĞLU, s. 207, TEKİNAY, s. 91.

¹⁶² Yarg. HGK. 1968/968-9-110 E. K. T.: 25.05.1968, OĞUZMAN, s. 524.

İş Kanunu işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin özel bir düzenleme ve yaptırım öngörülmediğinden bu konuda genel hükümler ve özellikle Borçlar Kanununun 96 ve 332/1. maddelerine başvurma zorunluluğu ortaya çıkar¹⁶³. Borçlar Kanununda işverenin genel anlamda kusursuz sorumluluğunu öngören bir madde yer almadığından işverenin işverenin kusur sorumluluğu sistemine tabi olduğunu belirtmek mümkündür¹⁶⁴. Zira Borçlar Kanununda da esas olan sorumluluk kusur sorumluluğu olup kusursuz sorumluluk istisnadır. Bununla beraber işçinin zararı işverenin çalıştırdığı kişinin işini gördüğü sırada ve onun fiili sonucunda meydana gelmiş ise işveren adam çalıştıran sıfatıyla kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumludur¹⁶⁵. Bu sorumlulukta da ancak Borçlar Kanununun 55. maddesinde belirtilen kurtuluş beyinesi getirerek kurtulabilir.

Borçlar Kanununun 55. maddesinde belirtilen kusursuz sorumluk dışında bir de Borçlar Kanununun 100. maddesinde belirtilen kusursuz sorumluluk hali olabilir. Bu halde işveren iş güvenliği önlemleri alma borcunun yerine getirilmesi için bir yardımcı kişi görevlendirmişse işveren kusursuz sorumluluk ilkesi uyarınca yardımcı kişinin davranışlarından doğan zararlardan sorumludur.

İş Kanunu işverenleri işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmakla yükümlü tutmuş, yine İş Kanununa dayanak olarak çıkartılan tüzük ve yönetmeliklerde işverenin yükümlüklerinden ve uyumadığı haldeki yaptırımlardan söz edilmiştir. Kanunun öz olarak değindiği işverenin yükümlükleri yönetmeliklerde ayrıntılı olarak yer almıştır. Bu kurallara aykırılık halinde işverenin kusurlu olduğu kabul edilecek ve sorumluluğu yoluna gidilecektir. Ancak Borçlar Kanununun 55 ve 10. maddelerinde belirtilen koşullar oluştuğunda işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu söylemek mümkündür.

b. Kusursuz Sorumluluktan Yana Olan Görüşler

Kusursuz sorumluluk kişinin kusurunu gerektirmeyen bur sorumluluk biçimidir. Bu sorumluluk türünde kişinin kusurlu olması aranmayıp belirli bir olayın

¹⁶³ TEKİNAY, s. 91.

¹⁶⁴ OĞUZMAN, s. 337.

¹⁶⁵ ORHANER, A. Baki, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları (I), Ankara 1966, s. 423.

veya duruma bağılı olarak kişinin sorumluluğı doğar. Burada sadece zarar ile olay arasında illiyet bağıının kurulması yeterli olmaktadır.

Kusuruz sorumlulukta temel amaç belirli olay ve durumlarda zararın sadece mağdurda kalmasının önlenmesidir.

Öğretide bir kısım yazarlar işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı ileri sürülmüştür.

Öğretide işverenin kusursuz sorumlu olduğunu söyleyenlerden **Eren** “İş Kanunu, Borçlar Kanunu’nun aksine, işverenin özen borcu yönünden objektif bir esastan hareket etmektedir. Bu işçinin sağlık ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin noksatsız bir şekilde alınmasıdır. Artık Borçlar Kanunu madde 332 de olduğu gibi, alınacak tedbirlerin hakkaniyet ölçüsünde olup olmadığına bakmaya lüzum yoktur. İşyerinin arz ettiği tehlike, ister az, ister çok olsun, kusursuz sorumluluk söz konusudur”¹⁶⁶.

İşverenin kusursuz sorumluluğunu benimseyen yazarların bir bölümü işverenin sorumluluğı konusunda bir yasa boşluğu görüşünden hareketle, bu boşluğun MK’nun 1. maddesi uyarınca hakim tarafından kusursuz sorumluluk esaslarına göre doldurulması gerektiğini ileri sürmektedirler¹⁶⁷. Buna karşılık öğretilerde Tunçomağ, Hatemi ve Tuncay yasa boşluğu görüşünü paylaşmamışlar, mevcut kuralların yorumu ile aynı sonuca ulaşmışlardır¹⁶⁸.

B. Hukuki Sorumluluğun Kapsamı

a. Cismani Zarar Nedeniyle Maddi Tazminat

Borçlar Kanununun 46. madde hükmüne göre, cismani bir zarara uğrayan kimse tamamen veya kısmen çalışma kaybına uğramasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten kaynaklanan zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir.

¹⁶⁶ EREN, s. 37.

¹⁶⁷ GÜRSOY, s. 4.

¹⁶⁸ SÜZEK, (İş Güvenliği), s. 220.

Borçlar Kanununun 46. madde hükmüne dayanarak işçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu gücünün tamamen veya kısmen kaybindan doğan zararı ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararını ve ayrıca tedavi masraflarını talep edebilecektir. Ancak sigortalı işçinin tedavisi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlandığından tedavi giderleri sigortalı işçinin talep ettiği tazminat kalemleri arasında yer almaz¹⁶⁹.

Cismani zarar özet bir anlatımla, bedensel ve ruhsal zarar demektir. Maddi tazminat bakımından karşılanması gereken zarar, cismani zararın neden olduğu ekonomik kayıplardır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işçinin uğradığı cismani zarar örneğin, elinin ayağının kopması gibi organik veya göçük altında kalıp bedenen zarar görmediği halde kapalı yer korkusu gelişen maden işçisinin pişisik rahatsızlığı işçinin çalışma gücünde geçici veya daimi olarak kayba yol açar¹⁷⁰. Ayrıca, çalışma gücünün kaybıyla birlikte işçinin ekonomik geleceği de tehlikeye düşer, yani ileride gelişme ve yükselme şansını azaltan arızalar gibi kişinin ekonomik geleceği üzerinde menfi tesirde bulunabilecek zararlar da söz konusu olabilir¹⁷¹. Maddi tazminat kalemleri arasında yer alan ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zarar kalemine de uygulamada iş kazası tazminatlarında yer verilmediği görülmektedir¹⁷².

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerini yerine getirmez ve bunun sonucunda işçilerin bedensel ve ruhsal bütünlüğünde zarar olursa işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilirler.

Maddi tazminat taleplerinde tazminat miktarı belirlenirken işçinin gelir, maluliyet oranı, işverenin kusuru, işçinin kusuru, muhtemel ömür süresi, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen gelirler gibi unsurlar dikkate alınmaktadır. Bu konuda Yargıtay 21. HD. 1997 tarihli bir kararında “iş kazası ve meslek hastalığı meslekte kazanma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi nedeniyle açılan tazminat

¹⁶⁹ KILIÇOĞLU, s. 107, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 773.

¹⁷⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 773.

¹⁷¹ KILIÇOĞLU, s. 102, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 773.

¹⁷² MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 773.

davalarında hakim kural olarak zarar ve tazminata ilişkin tüm verileri, ezcümle; cismani zarara uğrayan işçinin net gelirini, bakiye ömrünü ve iş görebilirlik çağını, iş göremezlik derecesini, karşılıklı kusur oranını, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan peşin sermaye değerini vs. eksiksiz belirlemek zorundadır. Tazminatın miktarı, olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından ibarettir”¹⁷³.

b. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Borçlar Kanununun 46. madde hükmüne göre, “Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa defin masraflarını da ihtiva eder. Ölüm, derhal vuku bulmamış ise zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmaya muktedir olamamaktan mütevellit zararı ihtiva eder. Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir”. Yine bu konuyla alakalı olarak Borçlar Kanununun 332. maddesinde “iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.” hükmü yer almıştır.

Destekten yoksun kalma tazminatı için öncelikle ölen işçinin geride kalanların desteği olduğunun, onlara yaptığı yardımların niteliğinden çıkarılabilmesi gerekir; buna göre, ölenin “destek” sayılması için, bir başkasına kanunen yardım etmek zorunda bulunması gerek olmayıp geride kalanın ya da kalanların geçimini kısmen veya sağlayacak şekilde fiilen, düzenli, ve sürekli olarak onlara yardım etmesi, olayların akışına göre ölüm vuku bulmasaydı az çok yakın gelecekte de bu yardımı sağlayacak olması, bu yönde bir beklentinin mevcudiyeti yeteli

¹⁷³ Yarg. 21. HD., T.: 21.11.1997, 1997/7308-144 E.K., KILIÇOĞLU, s. 226.

olmaktadır¹⁷⁴. Bu anlamında imam nikahlı eşler, nişanlılar ya da birlikte yaşayanlar destekten yoksun kalanlar olabilirler.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemleri alınmaması sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalan hak sahipleri Borçlar Kanununa dayanarak işverene destekten yoksun kalma tazminatı¹⁷⁵ adı altında bir tazminat isteme hakkına sahip olurlar. Destekten yoksun kalanlar işçinin sağlığında fiilen ve devamlı yardım etmek suretiyle geçimlerini temin ettiği, maddi bakımdan görüp gözettiği kişiler olup genelde, ana, baba, kardeş, eş ve çocuklardır¹⁷⁶.

Yargıtay 21. HD. 26.05.2008 tarihli bir kararında¹⁷⁷ ölen sigortalının amcasını desteklenen olarak kabul etmemiş ve gerekçesinde “mahkemece ölen sigortalının anne babası ve kardeşleri ile birlikte amcası yararına da manevi tazminata hükmedilmiştir. Borçlar Kanununu 47. maddesi, ölenin ailesine dahil kişilerin manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmiştir. Ölenin ailesinden maksat davacılar ile ölen arasında eylemli gerçek bir bağıllık ve ilişki bulunan kişilerdir. Davacı amca ile ölen arasında eylemli ve gerçek bir bağın bulunduğu kanıtlanmamıştır. Ayrıcalıklı bir özelliği ve koşulları bulunmadıkça ölenin amcasının Borçlar Kanununun 47. maddesinden yararlanması hakkaniyet ölçülerine uygun düşmemektedir. Mahkemece olgular dikkate alınarak davacı amca yönünden davanın reddine karar vermek gerekirken istemin kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir” görüşüne yer vermiştir.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için desteğin bakım gücünün olması ve tazminatı talep eden kişinin de bakım ihtiyacı içinde olması

¹⁷⁴ ULUSAN, s. 161, KARAHASAN, Mustafa Reşit, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat, B. 6, İstanbul 2001, s. 126.

¹⁷⁵ “...yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri muhtemel süre içinde ölenin çalışıp kazabileceği süredeki kazancı tutarından davacılar ayırıp ileride yapabileceği yardımın tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibaret.” şeklindeki ifadelerle Yargıtay destekten yoksun kalma tazminatını bu şekilde tanımlamıştır. KARAHASAN, s. 123.

¹⁷⁶ KILIÇOĞLU, s. 140.

¹⁷⁷ Yarg. 21. HD. 2007/24225 E. 2008/7973 K. T. 26.05.2008, www.meseyazilim.com. E.T. 03.12.2008.

gerekmektedir¹⁷⁸. Ancak destekten yoksun kalmış sayılmak için yaşam düzeyinin düşmesi yeterli olup sıkıntı içinde bulunulması gerekmez¹⁷⁹.

Destekten yoksun kalma tazminatı ile desteklenenin tazminini talep ettiği zarar, ölüm olmasa idi desteğin sağlayacağı var sayılan bakım giderleridir ancak bunlara ölenin sağlığında devam ettirilen israflı bir yaşam tarzı dahil değildir¹⁸⁰.

Tazminat hesabında ölen işçinin net gelir, iş görebilirlik dönemi, bakiye ömrü, kusur oranları, birden fazla desteklenenin yoksun kalan olması halinde bunların payları, desteklenenlere bakım süresi¹⁸¹ sağ kalan eşin evlenme olasılığı, Sosyal güvenlik kurumunca bağlanan peşin sermaye değeri gibi veriler¹⁸² dikkate alınmaktadır. Özellikle haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir¹⁸³.

c. Manevi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu cismani zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde yakınları, uğradıkları manevi zararın tazminini talep edebilirler.

Borçlar Kanununun manevi tazminat başlığını taşıyan 47. maddesine göre “hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir”. Kanun, işçinin ölümü halinde ailesinin manevi tazminat talebinde bulunabileceği ifade etmekteyse de bunların, uygun illiyet bağı içinde

¹⁷⁸ SÜZEK, (İş Güvenliği) s. 361, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 775.

¹⁷⁹ KILIÇOĞLU, s. 140.

¹⁸⁰ ULUSAN, s. 167, KARAHASAN, s. 145.

¹⁸¹ “Örneğin ana baba kandi bakiye ömür sürelerince destekten yararlanırlar”, ULUSAN, s. 172.

¹⁸² KILIÇOĞLU, s. 150.

¹⁸³ “Dava nitelikçe sosyal sigortalar kurumu tarafından karşılanmayan maddi zararın giderilmesi istemine ilişkin olduğundan haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Bu bakımdan davanın niteliği gözetilerek öncelikle hak sahiplerine SSK tarafından iş kazası nedeniyle gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması gelir bağlanmış ise bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gelir bağlanmamış ise bu yön hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine gelir bağlanması için SSK Başkanlığına karşı dava açması için önel verilmesinde yasal zorunluluk bulunmaktadır” Yarg. 21, HD. 2007/24225 E. 2008/7973 K.T: 26.05.2008, www.meseyazilim.com. E.T.: 01.04.2009.

normun koruma alanına giren zararları için zararları için işçinin sağlığında da manevi tazminat talebinde bulunabilecekleri kabul edilmektedir¹⁸⁴.

Borçlar Kanunu ölüm halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecekleri “ölenin ailesi” olarak belirtmiştir. Buradaki aile kavramına ölen işçinin kan veya sıhri hısımlarıyla sınırlı anlamamak gerekir. İşçinin yakınları, duygusal yakınlık içinde olanlar, işçinin ölümünden sonra derin üzüntü duyabilecek kişiler manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir¹⁸⁵.

Manevi zarar kapsamında talep edilecek olan cismani zarar sonucu oluşan bedensel ve ruhsal ızdıraplardır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 06.02.2008 tarihli kararında “davacının manevi tazminat alacağını alarak ibraname verdiğiinden ve manevi tazminatın bölünmesi, yeniden dava konusu yapılarak miktarının artırılması olanağı bulunmadığını” belirtmiştir. Yine Yargıtay kararlarında bahsedildiği gibi, olayın oluş şekline, müterafik kusur oranlarına, davacının duyduğu elem ve ıstırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna göre manevi tazminat miktarını hakim takdir eder¹⁸⁶. Maddi tazminatta uygulanan hükümlerin anında manevi tazminatın belirlenmesinde hakim in takdiri Borçlar Kanununda da vurgulandığı gibi çok önemlidir.

Öğretideki hakim görüşe göre manevi tazminat taleplerinin kabulü için iş kazası veya meslek hastalığında işverenin kusurunun bulunması şart değildir ancak işverenin kusurunun az ya da hiç bulunmaması işçinin müterafik kusuru tazminattan indirim gerektirdiği gibi olayın tamamen işçinin kusurundan kaynaklanması halinde illiyet kesilmiş olduğundan işverenin sorumluluğu cihetine gidilemez¹⁸⁷.

d. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu

Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı 5510 sayılı Kanununda düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerle pirim ödeyerek sosyal sigortanın finansmanına

¹⁸⁴ KARAHASAN, s. 580, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 775.

¹⁸⁵ KARAHASAN, s. 580, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 775.

¹⁸⁶ Yarg. 21. HD. E. 2006/16464, K. 2006/15348, T.: 11.12.2006 .www.meseyazilim.com. E.T.: 02.03.2009.

¹⁸⁷ ULUSAN, s. 186.

katılan işveren Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalılara yapılan yardımlarda rücu tazminatla sorumlu tutulabilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna tanınan bu rücu hakkı, özel sigorta hukuk açısından değerlendirildiğinde sigorta tekniğine uymadığı görülmektedir. Şöyle ki, sosyal sigorta bir yönüyle işverenlerin bu sistem olmasaydı çalışanlarına karşı ortaya çıkabilecek sorumluluklarının yerine alan bir durumdur. İşverenler söz konusu sistemin finansmanına katılmaktadırlar ve işçilerin karşılaşılabilecekleri toplumsal risklerin maliyeti, sisteme dahil işverenler topluluğuna dağıtılmaktadır. Bu şekilde işçiye karşı sorumluluklarının yerine geçmek üzere finansmanına katıldıkları bir sistemden sigortalılara yapılan yardımların ayrıca işverene rücu edilmesi genel olarak sigorta tekniğine aykırı görünmektedir¹⁸⁸. Ancak sosyal sigorta primlerini ödeyen işverenin kendisine düşen görevi yerine getirdiği düşüncesiyle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda sorumluluk duysunun azabileceği dikkate alınarak Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı belirli ölçüde sorumlu tutulmaya devam edilmesi mantıklı bir temele oturtulabilir¹⁸⁹.

506 sayılı Kanun döneminde de 5510 sayılı Kanunda olduğu gibi Kurumun işverene rücu hakkı düzenlenmişti. Sosyal sigortalar kurumunca sigortalıya yada hak sahiplerine yapılan masraflar ve bağlanan gelirler ile bu gelirlerde meydana gelen artışlar 506 sayılı Kanun'un 26/1. maddesi çerçevesinde, zararlandırıcı sigorta olayına sebep olan işverenden rücu'an istemekte idi¹⁹⁰.

¹⁸⁸ BAŞTERZİ, Süleyman / YILDIZ, Gaye B., Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı, s. 2, www.hukuki.net, E.T.: 07.05.2009.

¹⁸⁹ BAŞTERZİ/YILDIZ, s. 3.

¹⁹⁰ 506 sayılı Kanununun 26. maddesinin ilk fıkrasında geçen "...ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile .gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri toplamı işverenden alınır..." hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi yapılan itirazları daha önceleri Anayasa'ya aykırı bulmayarak iptal taleplerini red eden Anayasa Mahkemesi başka bir itirazda 23.11.2006 gün ve E:2003/10. K:2006/106 sayılı kararı ile 26.maddedeki "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle iptaline karar verilmişti. Anılan kararın gerekçesinde "Kanuna uymayan eylem sonucunda hukuksal yaptırıma maruz kalan ve bunun sonucu olarak da bağlanan gelirin sermaye değerini Kurum'a ödeyen ve böylece ilgi ve ilişkisi kesilen işverenin, kanun, kanun hükmünde kararname ve kararlarla bağlanan gelirlerde yapılacak artışlardan ve bu artışların peşin sermaye değerlerinden sorumlu tutularak dava tehdidi altında bulundurulması, sosyal güvenlik kuruluşlarına ait olması gereken risklerin işverene yükletilmesi anlamına gelir. Böyle bir durum hakkaniyet ve sorumluluk ilkeleriyle bağdaşmadığı gibi sosyal hukuk devleti ilkesine de aykırılık oluşturur" denilmiştir. TURAN, Ercan , Anayasa Mahkemesi Kararı Karşısında 506 sayılı

506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay rücu tazminat konusuna ilişkin bir kararında; “26. madde de sayılan koşullarda kurumun sigortalının halefi olarak kabul eden anılan Kanun maddesinin 1.fıkrasındaki “itiraz konusu” kuralın Anayasa Mahkemesince iptalinden sonra bu madde uyarınca açılan davalarda artık halefiyet ilkesine dayanılmayacağı Kurumun rücu hakkının hukuki temelini (halefiyet değil) bundan böyle; yasadan doğan, sigortalı yada hak sahiplerinin alacaklarından bağımsız, kendine özgü basit rücu hakkına dönüşmüştür“ diyerek Kurumun rücu hakkının hukuksal temelini, halefiyet değil, Kanundan doğan basit rücu hakkına dayanacağı belirtilmiştir¹⁹¹.

5510 sayılı Kanunda ise işverenlere rücu hakkında “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 ödettirilir” denilmiştir¹⁹². 506 sayılı Kanun döneminde işverenlere rücu konusunda “hesaplanacak sermaye değerleri toplamı” denilmişken, 5510 sayılı Kanun ile “bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı” ibaresi kullanılmıştır.

Anayasa Mahkemesi tarafından 506 sayılı Kanununun 26. maddesinde yer alan "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla

Yasa'nın 26. maddesine Dayalı Rücu Tazminat Davaları, Sicil iş hukuku Dergisi Haziran 2007, S. 6, s. 167.

¹⁹¹ Yargıtay 10. HD E. 2006/12047 K. 2007/6287 T. 19.4.2007, İstanbul Barosu Dergisi C.82 S. 2008/1, s. 210.

¹⁹² “Davacı, iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan kurum zararının rücu tazminatı ile giderilmesini istemiştir. ..İş güvenliği ve işçi sağlığı konularında uzman bilirkişilerden oluşacak kuruldan, 506 Sayılı Kanununun 26.4857 Sayılı Kanununun 77, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. vd. maddelerine uygun olarak düzenlenmiş, ilgililerin kusur oran ve aidiyetlerini belirten rapor alınmalı, gelir bağlama kararında sigortalının 01.11.2005 tarihinde kontrol muayenesine tabi tutulması gerektiği belirtildiğinden, gerekli araştırma yapılarak sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinde değişiklik olmadığı belirlenmeli, daha sonra AYM'nin iptal kararı ile ortaya çıkan hukuki durum dikkate alınmalı, sigortalıya bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerinin, açıklanan ilkeler doğrultusunda tazminine olanak bulunan kısmı, özellikle somut olayda uygulama koşulu gerçekleşen 506 Sayılı Kanununun 10. maddesine esas alınıp belirlenerek sonucuna göre karar verilmelidir.” Yarg. 10.HD. E. 2007/2943, K. 2007/19582, T.: 22.11.2007, www.meseyazilim.com, E.T.: 02.03.2009.

sınırlı olmak üzere..." ibaresinin 23.11.2006 gün ve 2003/10 E, 2006/106 K. sayılı kararı ile iptalinden sonra 506 sayılı Kanun döneminde artık peşin sermaye değerine ek olarak yapılan artışlar istenemez hale gelmişti. Her ne kadar 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinde de "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere..." ibaresi aynen yer almış ise de anılan maddede "bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı" ifadesini kullandığı için peşin sermaye değerine ek olarak alınabilen sonradan oluşan artışlar 5510 sayılı Kanun döneminde alınamaz hale gelmiştir.

5510 sayılı Kanun hükmüne göre Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin işverene rücu edilebilmesi için, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığının, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi durumunda gündeme gelecektir. İş kazası veya meslek hastalığının, işverenin belirtilen davranışlarından sadece birinin sonucu olarak ortaya çıkması işverenin rücu tazminatından sorumlu tutulabilmesi için yeterli olmaktadır¹⁹³.

İşverenin hukuka aykırı olduğunu bilerek ve isteyerek bir eylemi yapması halinde kastından söz edilecektir. İşverenin Tür Ceza Kanunu hükümlerine göre suç sayılan eylemi sonucunda iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse yine işveren rücu tazminatından sorumlu olacaktır. Bunun dışında işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu iş kazası veya meslek meydana geldiğinde yine işverenin rücu yükümlülüğü gündeme gelecektir.

5510 sayılı Kanun işverene rücu hakkı için 93. maddesinde 10 yıllık zamanaşımı süresi öngörmüştür. Buna göre zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlayacaktır..

¹⁹³ GÖÇER, Bekir, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında İşverene Rücu, www.lebiblyalkin.com.tr. E.T.: 03.04.2009.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin İş Sözleşmesi Bağlamında Hukuki Durumu

A. İşverenin Mütemerrid Alacaklı Durumuna Düşmesi

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler, hukuken işçinin iş görme borcunu ifa için işverenin ifaya katılma fiillerinden yani hazırlayıcı nitelikte fiil ve işlemlerdendir. Örneğin işyerinin, işçilerin çalışabilecekleri ölçüde ısıtılmış ve kirli havanın aspire edilmiş olması gerekir ki iş görme borçlarını ifa mutluluğunda işyerinde çalışabilsinler. Bu itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlüklerini yerine getirmemek suretiyle işçilerin iş görme borçlarının ifası önünde engel oluşturan işveren mütemerrüt alacaklı duruma düşmüş olur; bu duruma göre de işçiler Borçlar Kanununun 325. maddesinde öngörüldüğü üzere bir çalışma yapmaksızın ücret talep edebilirler¹⁹⁴.

Temerrüde düşen işverenin tazminat değil de Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca işçinin ücretini ödemekle yükümlü tutulması pratik açıdan önemlidir; İşçi bu ücreti isteyebilmek için, işin reddi yüzünden bir zarara uğradığını ispatlamakla yükümlü olmadığı gibi, bu alacağı ücretler için kanunların kabul ettiği güvence ve ayrıcalıklardan da yararlanır¹⁹⁵.

Yapılan işin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı olmasından bahsedebilmek için, işçinin kendi değerlendirilmesi değil¹⁹⁶, işyerindeki koşulların objektif olarak iş güvenliğine aykırı olması, işçinin sağlığına uygun bulunmaması gerekmektedir¹⁹⁷.

¹⁹⁴ REİSOĞLU, s. 20, ULUSAN, s. 43, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 755.

¹⁹⁵ SÜZEK, (İş Güvenliği), s.187.

¹⁹⁶ "...davacı rahatsızlığı bulunduğunu bu nedenle erken ayrılmak zorunda kaldığını belirtmiş ve buna ilişkin doktor raporları dosyaya ibraz etmiş...davacının vardiya bitimine 15 dakika kala soyunma odasına gitmiş olmaktan ibaret eyleminin iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile ne tür bir ilişkisi olduğu somut bir şekilde ortaya konulmamıştır.." Yarg. 9. HD. E. 2008/1943, K. 2008/19011, T.: 07.07.2008, www.meseyazilim.com, E.T.: 27.03.2009.

¹⁹⁷ SÜZEK, (İş Güvenliği), s.186.

B. İşçinin Sözleşmeyi Fesih Hakkı

4857 sayılı Kanun 83. maddesinde İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçilere altı iş günü içinde, Kanunun 24 üncü maddesinin I numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilme hakkı tanımıştır. Ancak anılan maddeye göre işçinin fesih hakkını kullanabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması yeterli olmayacak, ayrıca işçinin sağlığı ve güvenliği açısından yakın, acil ve hayati tehlikenin bulunması, işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmesi ve işçinin talebine rağmen işverence gerekli tedbirin alınmamış olması gerekmektedir.

Görüldüğü gibi fesih hakkının doğumu İş Kanununun 83. maddesinde düzenlenen işçinin çalışmama hakkını kullanması prosedürüne bağlanarak güçleştirilmiştir¹⁹⁸. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı mevcut düzenlemede olduğu gibi işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshini 16. maddesinde yer alan prosedüre uyulması şartına bağlamıştır.

Öğretide öne sürülen ve bizimde katıldığımız görüşe göre işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş sözleşmesine haklı nedenle feshedebilmesi için, mutlaka İş Kanununun 83. maddesinde ye olan prosedürün izlenmesine gerek yoktur¹⁹⁹. Zira İş Kanununun 24. maddesinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için gerekli unsurların biri olarak çalışma şartlarının uygulanmaması gösterilmiştir. İşçiler bu hükme dayanarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alınmadığı takdirde haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmelidirler²⁰⁰.

İş Kanununun 83. maddesine göre, bu Kanunun 79. maddesi uyarınca işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri

¹⁹⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), s. 821.

¹⁹⁹ ÇELİK, İş Güvencesi, İstanbul 2003, s.164-165.

²⁰⁰ SÜZEK, (İş Güvenliği), s.186. EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren, Mart 2003, Özel Ek, s. 12.

uygulanmayacaktır. Yani idari yaptırım olarak işyerinde iş durdurulur veya işyeri kapatılırsa işçi fesih hakkını kullanamayacaktır.

C. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Kanununu 83. maddesine göre işçiler işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı iş yerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespit yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Türk Hukukunda işçinin yakın, acil ve hayati tehlike arzeden durumu kendiliğinden takdir ederek kaçınma hakkı tanınmamıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkı hukuki mahiyeti bakımından, mücbir sebepten kaynaklanan bir ifa imkansızlığı, ifa edilmezlik def'i, mütemerrit alacaklı karşısında borçlunun sahip olduğu bir hak, temel güvenlik hakkı, zaruret hali bağlamında bir hak gibi değerlendirmeler tabu tutulmuştur ancak çalışmaktan kaçındığı dönem içinde işçinin ücret ve diğer hakları saklı olduğundan kaçınma hakkının, alacaklının temerrüdü kapsamında değerlendirilmesinin daha isabetli bir görüş olduğu düşünülmektedir²⁰¹.

²⁰¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 757.

a. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

aa. Yakın Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Varlığı

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olabilmesi için, öncelikle yakın acil ve hayati bir tehlikenin varlığı gerekmektedir. Tehlikenin “yakın” olmasından kasıt, gerçekleşmemiş ancak çok kısa bir süre içerisinde gerçekleşebilir olma hali, tehlikenin “acil” olması, derhal müdahale edilmesin, önlem alınmasını gerektirir nitelikte olması, “hayati” olması ise, tehlikenin işçinin sağlığını bozacak veya fizik bütünlüğünü tehlikeye sokacak ağırlıkta olması demektir²⁰².

bb. Yakın Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti

İşçinin çalışmaktan kaçınması için ikinci şart tehlikenin objektif olarak tespit edilmesi gerekir. İşçinin sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayacaktır. Değerlendirme yapılırken her olayın somut şartlarının nazara alınması gerekir.

cc. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması

Diğer bir şart, tehlike konusunda gerekli iş ağılığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasıdır. Diğer bir deyimle işyerinde tehlikenin devam ediyor olması gerekir. Bu nedenle gereken önlem alınmamakla birlikte tehlikeli durum herhangi bir şekilde sona ermişse işçi kaçınma hakkını kullanamayacaktır²⁰³.

dd. İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması

Son olarak işin İş Kanununun 79. madde hükümlerine göre durdurulmamış veya işyerinin kapatılmamış olması gerekmektedir. İş Kanununun 79. maddesinde işyerinin kapatılmasına ilişkin düzenlenen hükme göre, bBir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla,

²⁰² MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 757.

²⁰³ KILIÇ, s. 135.

tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. İşte işyeri bu maddeye uyarınca kapatılmışsa işçinin çalışmaktan kaçınma hakkından söz edilemeyecektir.

b. Kaçınma süresinin sınırı

İş Kanununun 83. maddesine göre işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Kanunun bu ifadesini, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından tehlikeli durum devam ettiği müddetçe şeklinde anlamak gerekir. Zira önlem alınmamakla birlikte işçinin çalışmaktan kaçınmasına yol açan tehlike herhangi bir şekilde sona ermiş olabilir. Tehlikeli durum ortadan kalkmakla beraber önlem alınmadığından kaçınmaya devam eden işçinin bu hakkını kötüye kullandığı söylenebilecektir ve işçinin şartları ortadan kalktığı ya da oluşmadığı halde kullandığı iş görmekten kaçınma hakkı, işverene iş sözleşmesini İş Kanununun 25/II. Maddesine göre haklı nedenle fesih hakkı verir²⁰⁴.

c. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hükümleri

Yukarıda sayılan şartların oluşması ile işçi işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alana kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olacağından çalışmadan geçirdiği günlerdeki ücret ve diğer hakları saklı kalacak ve bu süre çalışma süresinden sayılacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında 16. maddede 4857 sayılı Kanundaki düzenleme paralel bir düzenleme getirilmekle beraber anılan maddenin 3. fıkrası yeni bir hüküm koymuş ve çalışanların, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda maddede belirtilen usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk edebileceklerini ve çalışanların bu davranışları nedeniyle haklarının kısıtlanamayacağını belirtmiştir. Kanunda yer alan prosedür uygulanmadan ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışanlara bu hakkın tanınması isabetlidir. Tehlikenin ciddi, yakın ve önlenemez olması ise objektif ölçülere göre belirlenecektir.

²⁰⁴ KILIÇ, s. 135-136.

II. İdari Sonuçlar

1. İdari Para Cezası

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlüklerine yerine getirmeyen işveren veya vekili İş Kanununun 105. madde hükümlerine göre idari para cezasına maruz kalacaktır. 105. madde 5763 sayılı Kanun ile değişmeden önce de idari para cezalarını düzenlemekte idi, yeni madde hükmüyle idari para cezalarının oranı artırılmıştır. 5763 sayılı Kanunun 9. maddesiyle değişik 4857 sayılı Kanunun 105 inci maddesine göre İş Kanununun 78. maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar, 86. maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87. maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Türk Lirası, 77. maddesine aykırı hareket eden, 78. maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79. maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89. maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Türk Lirası, yine Yasası'nın 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için bin Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beş yüz Türk Lirası, idari para cezası verilir.

4857 sayılı Kanunun 108. maddesi 5763 sayılı Kanun ile değişmeden önce İş Kanununa göre çalışma ve Sosyal ve Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilen idari para cezalarının 618 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil edileceği

yazılı iken 5763 sayılı kanun ile değişik 108. madde hükümleri İş Kanununun 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezalarının doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilip, genel esaslara göre tahsil edileceğini, diğer cezaların ise gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verileceğini hükme bağlamıştır.

5728 sayılı Kanun ile yapılan değişikten önce 4857 sayılı İş Kanununda idari para cezalarına ilişkin yer alan hükümde “Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır” denilmekte ve bu düzenleme uyarınca idari para cezalarına karşı idare mahkemesine itiraz edilmekte idi. 5728 sayılı Kanunun 578. maddesi 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin ikinci fıkrasını yürürlükten kaldırmıştır.

Bundan sonra 5763 sayılı Kanun 4857 sayılı Kanunun 108. maddesini değiştirmiş ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı hareket eden işverenlere verilen idari para cezalarında başvurulacak kanun yolunu belirtmemiştir. Bu halde idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu olarak sadece 5326 sayılı Kabahatle Kanunu hükümleri çerçevesinde²⁰⁵ kararın tebliğinden itibaren yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulacaktır. Kabahatler Kanununun 28. maddesine göre İki bin Türk Lirası dahil idari para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararlar kesindir. Bu kesinlik sınırının üstünde kalan para cezalarına ilişkin sulh ceza mahkemesince verilen kararlar ise anılan Kanunun 29. maddesine göre yetkili ağır ceza mahkemesinde itiraz kanun yoluna tabi olacaktır.

²⁰⁵ SÜMER, Haluk, H., İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Konya 2009, s. 346.

2. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması

4857 sayılı İş Kanununun 79. maddesine göre bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

İşin durdurulması veya kapatılması işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla olur.

Maddede işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir Yönetmelikte düzenlenmesini öngörmüştür. Bu hükme dayanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 05/03/2004 tarihinde İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik çıkartılmıştır. Bu Yönetmelikle iş yerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esaslarını belirlemek amaçlanmıştır.

İşyerlerinin kapatılması veya işin durdurulması kararını verecek komisyonun niteliği, çalışma şekli, süreleri Yönetmelikte ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İşverence, işin durdurulmasına dair kararda, çalışanların yaşamı için tehlikeli olduğu belirtilen hususların giderildiğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesi halinde, müfettişçe durum derhal incelenir ve sonuç raporla komisyona bildirilir. Komisyon, tehlikeli halin giderilip giderilmediğine göre, durdurma kararının kaldırılmasına veya sürdürülmesine karar verir. Yine kapatılan işyerinde kapatmaya gerekçe teşkil eden noksanlıkların giderildiğinin, işverence bölge müdürlüğüne bildirilmesinden sonra durum müfettişçe derhal incelenir ve sonucu raporla komisyona bildirilir. Komisyon, konuyu görüşerek kapatma kararının kaldırılmasına veya devamına karar verir. Karar işverene tebliğ edilir ve mülki amire bildirilir.

79. madde hükümleri ayrıca makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye işvereni yükümlü tutmuştur.

3. İşçinin Çalışmaktan Alıkonulması

Müfettişlerce yapılan denetim sırasında, herhangi bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluştursa, bu işçiler çalışmaktan alıkonur²⁰⁶.

4857 sayılı İş Kanununun 79. madde hükmüne göre, bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur. Bu düzenlemeye paralel bir düzenleme de 16/06/2004 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Anılan yönetmeliğin 8. maddesinde yer alan düzenlemede “Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığına veya çalışan işçinin sağlık durumu itibarıyla böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonulur” denilmiştir.

²⁰⁶ EĞRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s. 284.

III. Cezai Sonuçlar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlüklerini yerine getirmeyerek işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına neden olan işverenin hukuki sorumluluğu yanında koşulları varsa cezai sorumluluğu da söz konusu olur²⁰⁷.

Yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almayan işveren işçinin ölümü halinde 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 85. maddesi gereğince yargılanacak, taksirle bir işçinin yaralanmasına sebep olan işveren ise TCK'nun 89. madde hükümlerine göre yargılanacaktır.

Türk Ceza Kanunu anlamında taksir, dikkat ve zen ykmllğine aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun yasal tanımında belirtilen neticesi ngrlmeyerek gerçekleştirilmesidir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekilinin neticeyi öngörmediği ileri sürülemez zira bu ykmllklere göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde işçinin, ölümü veya yaralanması ile sonuçlanacak şekilde hayati bir tehlike ile karşı karşıya bulunduğu öngörülür bir durumdur²⁰⁸.

TCK'nun 89. maddesine göre taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adl para cezası ile cezalandırılır. Yine aynı maddede eylem nedeniyle oluşan sonuca göre artırılmış cezalar öngörülmüştür.

Taksirle yaralama suunun soruşturulması ve kovuşturulması şikyete bağlıdır. Ancak, TCK'nun 89. maddesinin birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikyet aranmaz.

TCK'nun 85. madde hükümlerine göre taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden

²⁰⁷ BIYIKLI, Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983, s. 241.

²⁰⁸ MOLLAMAHTOğLU, s. 777.

fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

§ 2. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMASI HALİNDE İŞÇİNİN HAKLARI

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine almayan, bu alandaki yükümlüklerini yerine getirmeyen işverenine karşı yetkili mercilere şikayet ve ihbar yolu ile başvurma hakkı vardır. 4857 sayılı Kanununun 93. maddesinde, iş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişlerinin görevlerini yaparlarken ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlü oldukları belirtilmiştir²⁰⁹.

Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine alınmadığı zaman işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır.

I. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde, işçi iş görme edimi yerine getirmekten kaçınabilir ve Borçlar Kanununun 325. maddesine dayanarak ücretini talep edebilir²¹⁰. Zira, işçi, emeğini işverenin emrine tabi tuttuğu halde, sunulan iş görme borcunu iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun bir şekilde kabul edemeyen işveren alacaklı temerrüdüne düşer ve Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca işçinin ücretini ödemek zorundadır²¹¹.

İşçinin çalışma hakkını kullanabilmesi için yukarıda değinildiği gibi, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye düşürebilecek yakın acil ve hayati bir tehlike ile karşılaşırorsa varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yoksa işveren ya da işveren vekiline başvurup durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasını ister. İşçinin talebi yerinde

²⁰⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 756.

²¹⁰ EĞRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 282.

²¹¹ EĞRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 282.

görülürse işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir²¹².

II. İş Akdini Feshetme Hakkı

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması halinde işçilerin, çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle, sözleşmelerini derhal feshedebilmeleri gerekir. Ancak, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Bilim Komisyonu tarafından kaleme alınan metinde yukarıdaki şekilde düzenlenen hüküm, Mecliste yapılan değişiklikle fesih hakkının doğumu, işçinin çalışmama hakkının kullanılması prosedürüne bağlanmıştır.

Yukarıda da değinildiği gibi mevcut düzenlemeye göre iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde işçinin iş sözleşmesini fesh edebilmesi için 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde yer alan prosedürün izlenmesi gerekecektir²¹³.

²¹² Bknz. Yuk. § 1. 2. C.

²¹³ Bknz. Yuk. § 1. 2. B.

SONUÇ:

Bir toplumda insanın sağlığı, korunması gereken en önemli değerlerin başında geldiğinden iş sağlığı ve güvenliğinin tüm ÷lkelerde en üst düzeyde sağlanması esas alınmalıdır.

Yaşama hakkı en temel insan hakkıdır. ILO kaynaklarına göre her yıl 1.2 milyon kadın ve erkek iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybetmektedir. Yine aynı kaynaklara göre; her yıl 250 milyon insan iş kazaları 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır.

Dünyada bir çok firma kendi ÷lkesinde değil artık diğer ÷lkelere de açılıp faaliyetini uluslararası sürdürmektedir. ÷lkemizdeki bir çok işveren firma açısından da bu durum söz konusu olmakta, ÷lkemiz firmaları yabancı ÷lke firmalarıyla ortak faaliyet göstermektedir. Buna bağlı olan yabancı firmalar, ÷lkemiz firmalarında güvenlik, kalite gibi kriterlere uyulmasını istemektedirler. Bu istekler doğrultusunda işverenler iş sağlığı ve güvenliği kriterlerini de gelişmiş düzeyde tutmak zorunda kalmaktadırlar.

Hızlı teknolojik gelişmeler bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle sanayileşmenin ve kitle üretim süreçlerinin ön plana çıktığı geride bıraktığımız 20 yüzyıl; yoğun makineleşme ve üretim sürecine giren yüzlerce kimyasal maddenin yol açtığı meslek hastalıkları ve iş kazalarının yoğunlaştığı bir yüzyıl olarak hatırlanacaktır.

÷lkemizde özellikle son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda hatırı sayılacak miktarda atılımlar olmuştur. Bu atılımların nedenlerinin başında ÷lkemizin Avrupa Birliği'ne girme isteği olmuş ve bu süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı bir mevzuat geliştirilmiştir. Bu mevzuatın uygulanması denetlenerek ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişmiş ÷lkeler nazara alınarak atılması gereken adımlar atılmalı ve alınabilecek her türlü önlemler alınmalıdır ki iş sağlığı ve güvenliği konusu önemine kavuşmuş olsun.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uygulamada henüz mevzuat hükümlerinin tam anlamıyla yaşama geçirilebilmesinden söz edilemezken Danıştay tarafından 2003 yılında iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinden sonra halen Mevzuatta oluşan boşlukta giderilememiştir. Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısının bir an önce kanunlaşp yürürlüğe konulması gerekmektedir. Bundan sonra yapılması gereken, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının mevzuata uygun olarak işverenlerce kurulmasının ve gerektiği şekilde işleminin sağlanmasıdır. Bu kurulları kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekillerine ise caydırıcı nitelik taşıyan para cezaları verilmesi gerekmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık halinde işçileri çeşitli prosedürlere bağlayarak fesih hakkının güçleştirilmemesi, işçilere iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verilmesi gerekmektedir.

Küçük işletmelerin büyük işletmelere göre fazla olduğu ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin küçük işletmelerde uygulanacak tarzda olmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Örneğin küçük işyerleri için ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü getirilmelidir. Zira birbirine yakın iş yerlerinin bir araya gelerek ortak sağlık birimi ile ortak iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman oluşturulabilecekler ve bu sayede işyeri hekimi ve teknik elamanına ve mühendise daha kolay ulaşılabilecektir.

Bunun yanında kendilerinden beklenen etkinliğin sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, işyeri hekimlerine etkin bir iş güvencesi sağlanması gerekir. Bunun gibi işçilere katılım imkanı sağlayan düzenlemelerin temsilciler tarafından gerektiği şekilde kullanılabilmesi, onların bu konuda kendilerini güvende hissetmelerine bağlıdır. Zira işverenden gelebilecek tepkilerden çekinen temsilcilerin, mevzuatın kendilerine sağladığı hakları istenen düzeyde kullanabilmeleri mümkün olmayacaktır.

Ayrıca işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda görev yapacak kimselerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman olması gerekmektedir. Bu nedenle iş güvenliği meslek elemanlarına gerek öğretim sürecinde gerekse çalışma yaşamına girdikten sonra, kendine özgü bir uzmanlık dalı olan ve pek çok disiplinin

buluştuğu noktada bilgilere gereksinme gösteren iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmelidir. Bu amaçla teknik üniversitelere, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarına iş güvenliği dersleri konulmalı, yüksek lisans ve doktora düzeyinde öğrenci yetiştirilmelidir.

Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında devletin ve işçinin de yükümlükleri olmakla beraber en büyük yükümlülük ve sorumluluk işçilerin bağlı olarak çalıştığı işverenlere düşmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkındaki 155 sayılı ILO sözleşmesinde de belirtildiği gibi işverenler işçi sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü altında iş yerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi işçilere herhangi bir mali yük getirmeksizin almakla yükümlüdürler.

Daha sağlıklı ve daha güvenli işyeri ortamı, daha verimli bir çalışmanın da ön koşuludur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal kalkınmanın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır. Önemli olan işyerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanmasıdır. Tam olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması gerekmekte olup, işverenler işçi katılımını sağladıkları oranda bu bilincin işçilere yerleşmesini hızlandıracak, riskleri daha net tespit edecek, onları engelleyecek daha etkili yöntemler belirleyecek ve böylelikle hem iş gücü hem de iş günü kayıplarının önüne geçebileceklerdir.

KAYNAKÇA:

AKIN, İlhan F, Kamu Hukuku, Devlet Doktrinleri, Temel Hak ve Özgürlükler, B. 2, İstanbul 1980.

AKIN, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2005.

AKKÖK, Ayşe, İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, Ankara: MPM Yayınları, Yayın No: 204, 1977.

AKSOY, Cezmi, “İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri”, İş Kazalarını Önleme Semineri, Ankara, MPM Yayınları, 1982.

AKTAŞ, Hakkı, İş Kazalarında Zarar ve Sorumluluk, İstanbul Barosu Dergisi, C.71, Sa. 4,5,6 Nisan, Mayıs, Haziran 1997.

AKYÜZ, Necdet, İş Güvenliği, İstanbul, 1980.

Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, 1973, S. 10.

Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, 1977, S. 14.

ANDAÇ, Faruk, İş Sağlığı, Güvenliği ve Denetimi ile İşyeri Hekimliği, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 2004, S. 295.

ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.

AVCI, Adnan, İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı 3. Baskı, İstanbul 2001.

AYDINLI, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2004.

BARADAN, Selim, Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliği'nin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, C. 8, S. 1, İzmir 2006.

BAŞBUĞ, Aydın, İşyeri Hekiminin işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri Ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003 (Sempozyum).

BAŞBUĞ, Aydın, İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş, Ocak 1999.

BAŞTERZİ, Süleyman / YILDIZ, Gaye B., Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı, s. 2, www.hukuki.net, E.T.: 07.05.2009.

- BIYIKLI, Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983.
- CENTEL, Tankut., Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- CENTEL, Tankut, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul 2000, 1. Baskı (Mevzuat).
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21.Bası, İstanbul 2008.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara 1984.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kamu - İş, C.4, S.2 Haziran 1997.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.
- DEVEBAKAN, Nevzat, Özel sağlık İşletmelinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007.
- EĞRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.
- EKMEKÇİ, Ömer: İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek, Nisan 2001.
- EKMEKÇİ, Ömer 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İş yeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 1987.
- EKONOMİ, Münir, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.
- EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren, Mart 2003, Özel Ek.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 4. Baskı, Ankara 1991.
- FIRATLI İnal, İş Sağlığı Ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları, İstanbul: Eğitim Danışmanlık, 2004.
- FİŞEK, Gürhan, Grup İş Hekimliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Bülteni, Şubat 1999.
- EMİROĞLU, Oya Nuran, İş Sağlığı Hemşireliği ve Sorunları,Toplum ve Hekim Dergisi, Mayıs Haziran 2000.
- GEREK, H. Nüvit, Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal İş Yayımları, Ankara 1998.

GÖÇER, Bekir, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında İşverene Rücu, www.lebibyalkin.com.tr. E.T.: 03.04.2009.

GÖKPINAR, Sedat, İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri, İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı:19 (Mayıs-Haziran 2004).

GÖZE, Ayferi, Sosyal Devlet Sistemi, İstanbul 1976.

GÜNAY, C. İlhan, İş Hukuku, (Yeni İş Yasaları), 2. Baskı, Ankara 2004.

GÜNAY, C. İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Madde 32-122, Ankara 2005.

GÜZEL, Ali, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1997.

GÜZEL Ali/OKUR Ali R., Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası, Ekim 2002, İstanbul.

HATİPOĞLU, Önder, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006.

İstanbul Barosu Dergisi C.82 S. 2008/1.

KAPANİ, Münci, Kamu Hürriyetleri, Baskı. 6, Ankara 1981.

KARAHASAN, Mustafa Reşit, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat, B. 6, İstanbul 2001.

KILIÇOĞLU, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997.

MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008.

OĞUZMAN, Kemal, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1969, C.34.

OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, 4. Bası, İstanbul 1987.

ORHANER, A. Baki, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları (I), Ankara 1966.

ÖZÇELİK, Ziyet / GÜLER, Mustafa / GİRİTOĞLU, Hakan, İşyeri Hekimliği, Ankara 1997.

REİSOĞLU, Seza, Hizmet Akdi, Mahiyeti -Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968.

SERATLI, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı 7.

SERATLI, Gaye Burcu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.53, Sayı.2, 2004 (2004).

SÜMER, H. Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya, 2008 (İş Hukuku).

SÜMER, Haluk, H., İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Konya 2009

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, 2008 (İş Hukuku).

SÜZEK, Sarper, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yıl Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996.

SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985 (İş Güvenliği).

SÜZEK, Sarper, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, B. 3, Ankara 1993.

SÜZEK, Sarper: İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996.

SÜZEK, Sarper, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli komitesi, 30. Yıl Armağanı, Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006 (Armağan).

ŞARDAN, Serdar, Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 18, Ocak 2004.

ŞİŞLİ, Zeynep, İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İşveren Dergisi, Temmuz 2004, s. 16. Yayımlanmamış Doktora Tezi.

TANDOĞAN, Hakkı, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.

TALAS, Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara 1981.

TMMOB Makine Mühendisleri Odası Adana Şubesi, “Haberler”, 2. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı 520, Adana: 2-3 Mayıs 2003.

TUĞRAY Kaynak ve Diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000.

TUNCAY,A.Can, İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80. Yaşgünü Armağanı, C.II, İstanbul 2001.

TUNCAY, A. Can, İşyeri Hekimliğine Alternatif Model – Uluslar arası Uygulamalar, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 23 Mayıs 2002, İstanbul.

TUNCAY, Can, İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar, İstanbul 1977.

TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, B. 3, İstanbul, 1984.

TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003.

TURAN, Ercan , Anayasa Mahkemesi Kararı Karşısında 506 sayılı Yasa'nın 26. maddesine Dayalı Rücuat Tazminat Davaları, Sicil iş hukuku Dergisi Haziran 2007.

ULUSAN, İlhan, Borçlar ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

UŞAN, Fatih, Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var Mıdır?, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2005

www.meseyazilim.com,

www.ssk.gov.tr/wps/skroot/istatistikk/istatistik2002ZIS_KAZ_MES_HAST_16-28_2002.xls, E.T.: 03.01.2009.

ÖZGEÇMİŞ

03.01.1984 tarihinde Yozgat'ta doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi Yozgat'ta tamamladım. 2001 yılında Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni kazandım. 2005 yılında mezun olmamı müteakip aynı yıl adli yargı hakimliği sınavını kazandım. 2007 yılında adli yargı hakimlik stajımı bitirdikten sonra Akçakale/Urfa'da hakimlik görevine başladım. Halen Karaisalı/Adana'da Asliye Hukuk Hakimi, Sulh Ceza Hakimi ve Kadastro Hakimi olarak görev yapmaktayım. Evliyim.