



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İŞ HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

Göktenur OĞUR

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Aralık 2019**

İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

Göktenur OĞUR

KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

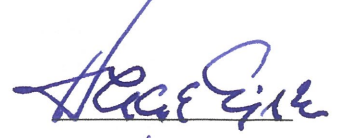
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya
Aralık 2019

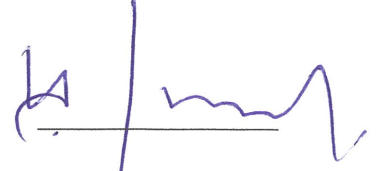
KABUL VE ONAY

Öğrenci Göktenur OĞUR tarafından hazırlanan “İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi” başlıklı bu çalışma, 20/12/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

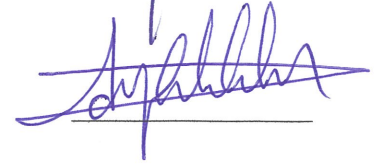
Jüri Başkanı: Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER
Selçuk Üniversitesi




Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI
KTO Karatay Üniversitesi



Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Aytekin ÇELİK
KTO Karatay Üniversitesi



Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

20 Aralık 2019


Göktenur OĞUR

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

20 Aralık 2019


Göktenur OĞUR



YİĞİT FURKAN'A

TEŞEKKÜR

Bu tez çalıőmamın oluşumunda desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ışığında Őekillendiren tez danıőmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya ve yazım sürecindeki desteklerinden dolayı Arő. Gör. Ecenur ERTUŐ'a teőekkürlerimi sunarım.

Haklarımı hiçbir zaman ödeyemeyeceğim ve bugünlere gelmemde en büyük payı olan, desteklerini ve bana olan sevgilerini ve inançlarını her zaman hissettiren canım annem ve babama teşekkür ederim.

Özellikle çalıőmamın planlanmasında, araőtırılmasındaki süreçte bana yardımcı olan maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen, çalıőmalarımı yapmam da büyük sabır gösteren, sevgili eőim Av. Selman OğUR'a ve uyuyarak çalıőmama izin veren biricik oğlum Yiğit Furkan'a teőekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

20 Aralık 2019

Göktenur OğUR

ÖZET

Göktenur OĞUR

İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

Yüksek Lisans Tezi

Aralık, 2019

İş kazaları ve meslek hastalıkları, 18. yy. sonlarında başlayıp tüm dünyaya hızlı bir şekilde yayılan Endüstri devriminden itibaren çalışma yaşamını ilgilendiren en önemli konulardan birisi olmuştur. Hukuk, sağlık ve teknoloji alanındaki gelişmelere paralel olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan gelişmeler de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının minimize edilmesinde oldukça mesafe kat edildiğini göstermektedir.

Ülkemizde de Cumhuriyet öncesi dönemlerden beri iş sağlığı güvenliği uygulamaları mevcuttur. Ancak 2012 yılına kadar oldukça karışık durumda olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesi ile daha düzenli, kapsayıcı ve anlaşılabilir hale getirilmiştir.

Yeni yasal düzenlemeler doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan mevcut kurumların iyileştirilmesi yapıldığı gibi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin iyileştirilmesi, daha çağdaş bir hale getirilmesi, çağın gereklerinin takip edilmesi için çalışmak üzere yani kurumlar da tesis edilmiştir. Ayrıca, kamu kurumlarının yanında işverenler için de iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni düzenlemeler yapılmış, kurulacak ortak sağlık ve güvenlik birimleri vasıtasıyla özel işyerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin denetiminin önü açılmıştır.

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki güncel olan mevzuat doğrultusunda, öncelikle iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi ardından iş sağlığı ve güvenliği alanında resmi örgütlenme ve işyeri örgütlenmesinin nasıl olduğu, çok fazla ayrıntıya girmeden, genel hatları ile incelenmiş ve bilgi verilmiştir.

Anahtar Kelimler: İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Teşkilat, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütü

ABSTRACT

Göktenur OĞUR

Organization Of Occupational Health And Safety In Industrial Law

Master's Degree

December, 2019

Labor accidents and diseases, 18th century. has been one of the most important issues concerning working life since the end of the Industrial Revolution which began in the late 1980s and spread rapidly all over the world. Parallel to the developments in the field of law, health, and technology, developments in occupational health and safety showed that we have made great progress in minimizing labor accidents and work-related diseases.

Occupational health and safety practices have existed in our country since pre-Republic period. However, occupational health and safety legislations, which were quite complicated until 2012, were made more regular, inclusive and understandable with the adoption of the Occupational Health and Safety Law numbered as No. 6331.

In line with the novel legal regulations, the existing institutions working in the field of occupational health and safety have been improved, as well as institutions have been established to work for improving the occupational health and safety services, make them more modern and follow the requirements of the era. In addition, new regulations have been made in the field of occupational health and safety for employers as well as public institutions. Besides, supervision of occupational health and safety services has been opened in private workplaces through joint health and safety units to be established.

In this study, parallel with the current legislations in the field of occupational health and safety, firstly the history of occupational health and safety, then the formal organization and workplace organization in the field of occupational health and safety has been examined in general terms.

Keywords: Administrative Organizations, Organization of Occupational Health and Safety, Organizations in Occupational Health and Safety.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| KABUL VE ONAY | i |
| BİLDİRİM | ii |
| ETİK BEYAN..... | iii |
| TEŞEKKÜR..... | v |
| ÖZET | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| İÇİNDEKİLER | viii |
| KISALTMALAR | x |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAM, TARİHSEL GELİŞİM VE KAYNAKLAR..... | 2 |
| 1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları | 2 |
| 1.1.1. Genel Olarak..... | 2 |
| 1.1.2. İş Sağlığı Kavramı..... | 3 |
| 1.1.3. İş Güvenliği Kavramı | 4 |
| 1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı | 4 |
| 1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi | 6 |
| 1.2.1. Genel Olarak..... | 6 |
| 1.2.2. Çalışanlar Açısından Önemi..... | 6 |
| 1.2.3. İşverenler Açısından Önemi | 7 |
| 1.2.4. Devlet Açısından Önemi | 8 |
| 1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi | 9 |
| 1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Gelişimi | 9 |
| 1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları | 12 |
| 1.4.1. Uluslararası Kaynaklar | 12 |
| 1.4.2. Ulusal Kaynaklar | 18 |
| 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İDARİ ÖRGÜTLENME..... | 25 |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İdari Örgütü | 25 |

| | |
|--|-----|
| 2.1.1. Genel Olarak..... | 25 |
| 2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü..... | 26 |
| 2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma Ve Geliştirme Enstitüsü..... | 29 |
| 2.1.4. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı | 31 |
| 2.1.5. Sosyal Güvenlik Kurumu | 33 |
| 2.1.6. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi..... | 37 |
| 2.1.7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi | 40 |
| 2.1.8. Sağlık Bakanlığı..... | 42 |
| 2.1.9. Milli Savunma Bakanlığı..... | 42 |
| 2.1.10. Belediyeler..... | 43 |
| 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ..... | 45 |
| 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İşyeri Örgütü..... | 45 |
| 3.1.1. Genel Olarak..... | 45 |
| 3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu..... | 46 |
| 3.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Diğer Sağlık Personeli Ve Çalışan Temsilcisi..... | 60 |
| 3.1.4. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesine Aykırılığın Sonuçları | 116 |
| 4. SONUÇ | 129 |
| YARARLANILAN YAYINLAR | 135 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 146 |

KISALTMALAR

| | |
|-----------|---|
| Ar-ge | Araştırma geliştirme |
| AÜHFD | Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi |
| AÜSBF | Ankara Üniversitesi Siyasa Bilgiler Fakültesi |
| AY | Anayasa |
| bkz. | Bakınız |
| BM | Birleşmiş Milletler |
| C | Cilt |
| CMK | Ceza Muhakemesi Kanunu |
| ÇASGEM | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Araştırma Merkezi |
| ÇSGB | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| DEÜ | Dokuz Eylül Üniversitesi |
| DEÜHF | Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi |
| DEÜHYO ED | Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi |
| ET | Erişim tarihi |
| EEC | Avrupa Ekonomik Topluluğu |
| ESO | Eskişehir Sanayi Odası |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İGUY | İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik |
| İHSGHD | İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi |
| İHY | İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik |
| İSGB | İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi |
| İSGÇTT | İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ |
| İSGHD | İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi |
| İSGHY | İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği |

| | |
|-----------|---|
| İSGK | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, |
| İSGKY | İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik |
| İşv.İSGHY | İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik |
| İşK | İş Kanunu |
| İÜHFM | İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası |
| KHK | Kanun Hükmünde Kararname |
| KK | Kabahatler Kanunu |
| Krş | Karşılaştırınız |
| m | Madde |
| MESS | Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası |
| ODTÜ | Ortadoğu Teknik Üniversitesi |
| OSGB | Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi |
| RG | Resmi Gazete |
| s | Sayfa |
| S | Sayı |
| SDÜ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| SGK | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| TBB | Türkiye Barolar Birliği |
| TBMM | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TİSK | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| TOBB | Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TTB | Türkiye Tabipler Birliği |
| TTK | Türk Ticaret Kanunu |
| TÜHİS | Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası |
| TÜİK | Türkiye İstatistik Kurumu |
| vd | Ve devamı |
| vs | Vesaire |
| Y | Yıl |

YÖK Yüksek Öğretim Kurulu

YSK Yüksek Seçim Kurulu



GİRİŞ

Yaşam hakkı, insan olarak sahip olduğumuz en temel hak ve özgürlüğümüzün başında gelmektedir ve bir hukuk devletinin en temel değerlerinden birisidir. İş sağlığı ve güvenliği de işçinin beden ve ruh bütünlüğünün korunması, sağlık ve sıhhat içerisinde yaşamasını sağlamak için doğmuş, devletler ve uluslararası örgütler nezdinde yasal zemine kavuşturulmuş bir iş hukuku disiplini.

20. yüzyılın başlarından itibaren temel insan haklarındaki ilerlemelere paralel olarak Ulusal ve uluslararası mevzuatta iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla önem vermeye başlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında örgütler oluşturulmaya başlanmış, uluslararası sözleşmeler akdedilmiştir. Ülkemizde de dünya çapında meydana gelen gelişmeler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerlemeler olmuştur. Özellikle 2012 yılında atılan oldukça önemli bir adım ile iş sağlığı güvenliği alanında müstakil bir kanun oluşturulmuştur.

Bu tez çalışmasının konusunu, bir iş hukuku disiplini olan iş sağlığı ve güvenliği hukukunun tarihi, kaynakları ve ulusal mevzuatımız uyarınca ülkemizde mevcut bulunan idari ve işyeri, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Çalışmamız üç bölümden oluşup birinci bölümde iş sağlığı güvenliği kavramlarının tanımları, tarihi ve kaynakları incelenmiş olup iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut bulunan ulusal ve uluslararası mevzuat tespit edilmiştir. İkinci bölümde ise ulusal mevzuatımız bağlamında iş sağlığı ve güvenliği alanında idari örgütlenmenin teşkilat yapısı ve bünyesine dahil olan kurumlar ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerlerindeki örgütlenme içerisine dahil olan birimler ve uzmanlar ayrı ayrı detaylı olarak ele alınıp incelenmiştir. Ayrıca yine işyeri örgütlenmesi kapsamında bu organizasyona aykırı hareket eden işverenlerin karşılaşacağı idari yaptırımlar ve yaptırımlara karşı başvurulacak kanun yolları da ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAM, TARİHSEL GELİŞİM VE KAYNAKLAR

1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları

1.1.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt ettiği, işverenin de yapılan bu iş karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği karşılıklı borç doğuran bir sözleşmedir⁵. Dolayısıyla “insan emeği ve hizmeti” sözleşmenin esas unsurudur. İşverenin sözleşme uyarınca tek yükümlülüğü ücret ödemeyi üstlenmesi değil, işin yapılması esnasında işçinin kişiliğinin ve kişilik haklarının da korunmasıdır. Nitekim işçi, işin yapımını üstlenirken maddi ve manevi varlığı ile bir işi meydana getirmeyi taahhüt etmiştir. Bu sebeple işin yapılması esnasında işçinin sağlığının ve beden güvenliğinin temini de iş hukukunun temel konularından biridir⁶. İş sağlığı ve güvenliğinin, iş hukuku disiplini içerisindeki yerinin daha rahat anlaşılabilmesi için, iş hukukunun, çalışılan ortamın en rahat hale gelmesi düşüncesinden doğduğu ve rahata kavuşulmuş bir çalışma ortamından anlaşılması gerekenin de öncelikle işçinin için maddi ve manevi varlığını tehdit eden risklerden arındırılmış sağlıklı ve güvenli bir ortamı anlattığı hususunun göz önüne alınması gerekmektedir⁷.

1789 Fransız İhtilalinin ardından sanayileşmenin hızla artması ile fabrikalar seri üretime geçmiş ve böylece daha fazla işçi ihtiyacı doğmuştur. Ancak taraflarca çalışma koşullarının serbestçe belirlenebiliyor olması bazı olumsuz çalışma şartlarının oluşmasına, meslek hastalıkları ve iş kazalarının artmasına sebebiyet vermiştir. Hal böyle iken çalışma koşullarının düzeltilebilmesi adına önlemler alınması ve buna ilişkin mevzuat hazırlanması gereği hâsıl olmuştur⁸.

⁵ SÜMER, Haluk Hadi, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018, s.37 (İş Hukuku); SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku (İş Hukuku), Ankara 2018, s.81.

⁶ EKİN, Ali, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları, Ankara 2010, s.19.

⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 964.

⁸ EKONOMİ, Münir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Y.2006, s.5; SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.5 vd (İş Güvenliği); SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.403;

İş sağlığı ve güvenliği kavramları, 17. yüzyılda İtalya’ da doğmuş ancak yukarıda izah edildiği gibi özellikle sanayileşme hareketlerinden sonra, işçinin beden güvenliğinin temini için yapılan bilimsel araştırmalar neticesinde asıl gelişimini İngiltere’de gerçekleştirmiştir⁹.

1.1.2. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, içerik olarak iş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki kavramdan oluşmaktadır¹⁰. Sağlık, bir kişinin hem bedensel hem de ruhsal olarak afiyette olmasıdır¹¹. İş sağlığı kavramı ise; çalışan bir kişinin, çalışma koşulları ve işi meydana getirirken kullandığı araçlardan doğabilecek zararın minimalize edilmeye çalışıldığı bir iş çevresinde huzurlu bir şekilde çalışmasını ifade eder¹².

Daha geniş bir tanım olarak iş sağlığı kavramı, çalışanlarla birlikte, çalışanın zarara uğramasından etkilenen, onun sosyal çevresini, çalıştığı işletmenin ilgili olduğu çevreyi ve de tüm toplumu kapsayan bir kavramdır¹³.

İşçi sağlığı, işçinin iş yaparken sağlığının, yaptığı işten etkilenmemesi yani bedensel ve ruhsal olarak tam bir iyilik halini ifade eder¹⁴. İşçi sağlığı kavramı, ilk olarak işçinin yalnızca çalışma ortamında sağlık tedbirinin alınmasını ifade ederken, işçinin yaşam çevresinde korunması için gerekli tedbirlerin alınmasından hareketle yeni bir boyuta ulaşmıştır¹⁵. Özetle işçiyi, çalışmış olduğu iş çevresinde ruh ve beden sağlığını olumsuz

YAMAKOĞLU, Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara 2016, s. 25.

⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR, Ender, İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2016, s.8 (Örgütlenme).

¹⁰ YAMAKOĞLU, s.27.

¹¹ OĞUZ, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Haziran 2011, s.27 (Yükümlülükler-Haklar); DEMİRCİOĞLU, A. Murat/CENDEL, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2015, s.146; YAMAKOĞLU, s.28.

¹² ŞEN, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanaklar”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2015/1, s.123; SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018, s.5.

¹³ SERİN, Güngör/ ÇUHADAR, M. Turan, “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”, SDÜ Teknik Bilimler Dergisi, S.2, Y.2015, s.53.

¹⁴ YILMAZ, Fatih “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.1, Y.2009, s.7 (Eğitimin Önemi); DEMİRCİOĞLU, A. Murat, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.44, S.1, Y.1997, s.193 (İşyeri Hekimliği); AKI, Erol, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, DEÜHF Dergisi, C.15, Y.2013, s.3-24; SÜMER, s.3; ŞEN, s.123-124.

¹⁵ SÜMER, s.4.

şekilde etkileyebilecek olumsuz faktörlerden korumak işçinin korunması için gerekli tedbirlerin alınması iş sağlığının tanımının içerisinde yer almaktadır.

1.1.3. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği kavramı, işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek tehlikelerden ve sağlığa zarar verecek koşullardan korunmak ve daha iyi iş ortamı oluşturabilmek adına yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir¹⁶. İşçinin, yaptığı iş nedeniyle kullandığı araç gereçlere bağlı olarak karşılaşabileceği risklere karşı korunması, fiziki bir kayba uğramadan, işini güvenli bir şekilde neticelendirmesi olarak ifade edilebilir¹⁷. İş güvenliği kavramı, işçinin teknik olarak güvenliğinin sağlanması olarak da ifade edilebilir.

İş güvenliği, işyerinde meydana gelebilecek kaza ve ölümlere ilişkindir, dolayısıyla iş güvenliğinin amacı işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarının önüne geçmek ve işçileri sonuçlarından korumaktır. Bu amaca ulaşmak için de çalışanların performanslarını, çalıştıkları alet ve teçhizatları ve çalışma alanlarını kontrol etmek gerekir¹⁸.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, zaman zaman birbirinin yerine kullanılabilir. Ancak iş güvenliği kavramı konuya, işin teknik emniyeti açısından düzenlemeler getirmeyi amaçlar¹⁹. Geniş anlamda değerlendirildiğinde, iş sağlığı, işçinin hayatını sağlıklı olarak sürdürebilmesi için alınması gereken önlemleri içerirken, iş güvenliği, iş yapanın yaşam hakkına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelere karşı alınması gerekli önlemleri içerir²⁰.

1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yukarıda ayrıntılı olarak verilen iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının bütünü oluşturur ve birbirini tamamlayan kavramlardır²¹. Nitekim

¹⁶ YAMAKOĞLU, s. 30.

¹⁷ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Ankara 2018, s.883; EKİN, s.23; YAMAKOĞLU, s.29.

¹⁸ ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.50-51.

¹⁹ ARICI, s.50.

²⁰ CENTEL, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997, s.6 (Mevzuat), DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.146.

²¹ BALKIR Z. Gönül, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1, Y.2012, s.59 (İşverenin Organizasyonu); SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.404;

birinin olmadığı yerde diğerinden bahsedilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla ulusal ve uluslararası mevzuatta her ikisi birlikte kullanılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin hem teknik hem de tıbbi bir boyutu vardır. Yani iş sağlığı ve güvenliği kavramı bir yandan işçinin sağlığının korunmasına ilişkin tıbbi olarak alınması gereken önlemleri alırken diğer yandan da işçinin işini güvenli bir şekilde neticelendirmesi için teknik önlemlerin alınmasını kapsayan bir kavramdır²².

İş sağlığı ve güvenliği dar ve geniş anlamda ele alınmalıdır:

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği; işçinin sağlığının ve güvenliğinin işyerinde gördüğü iş sebebiyle, ya da çevresel koşullar nedeniyle meydana gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını ifade eder²³. Görüldüğü üzere, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin vücut bütünlüğü ve yaşamının, işyeri sınırlarında ve çalışılan işten kaynaklanacak tehlikelere karşı korunması ile sınırlandırılmıştır²⁴. İşçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırlarında yaptığı iş nedeniyle doğan tehlikelere karşı korunması tanımını zamanla yeterli bulunmamış, kavramların sadece işçi ve işyeri sınırlarındaki tehlikelere karşı sınırlamanın doyurucu olmadığı düşüncesi ile çevresi genişletilmiştir²⁵.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği; İşyeri ile sınırlı olan koruma ve sağlık tedbirinin işçi için yeterli olmayacağını bunun yanında işçinin işyeri sınırları dışında da sağlığını ve güvenliğini etkileyen, işyeri dışında bulunan riskleri de içeriğine dâhil eden bir kavramdır. İşçinin özellikle yaşam çevresinde korunmasının önemli olduğu ileri sürülmüştür. Sağlıklı bir konutta yaşama, beslenme, sosyal güvenlik, ulaşım, kentleşme, ilk yardım gibi konularda iş sağlığı ve güvenliği kavramıyla ilişkilendirmeye başlanmıştır²⁶. İş sağlığı ve güvenliği kavramı farklı disiplinler tarafından üzerinde çalışılan karmaşık bir kavram olup geniş anlamda ele alınırsa işçi ve işyerinin de ötesinde

²² BİLİR, Nazmi/YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2014, s.3; FİŞEK, Gürhan, “İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C. 2, İstanbul 2011, s.1561; KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2016. s.5; ARICI, s.51;

²³ LAÇİNER, Vedat, Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul 2014, s.25 (Hukuksal Boyut); KILKIŞ, s.5; ARICI, s.51.

²⁴; KILIÇ, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s.21 (Sorumluluk); EKİN, s.23; ARICI, s.52.

²⁵ AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2018, s.475.

²⁶ ARICI, s. 51-52; AKYİĞİT, s. 475.

toplumun tamamını kapsayan ve sonuçları ile birlikte insan yaşamının her alanına etki eden bir kavramdır²⁷.

Yukarıda ayrı ayrı yapmış olduğumuz tanımları toparlayacak olursak iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyerlerinde işin yapılması esnasında meydana gelebilecek riskleri en aza indirmek veya ortadan kaldırmayı hedefleyen, işyerinde çalışanların, müşterilerin, ziyaretçilerin, sosyal çevrenin sağlığına zarar gelmemesini hedefleyen, koruma ve önleme nitelikli sistemli bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir²⁸. Kısaca iş sağlığı ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek adına yapılan her bir etkinlik iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu oluşturur.

1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

1.2.1. Genel Olarak

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi adına kapsamlı bir mevzuat oluşturulmuştur. Ancak buna rağmen iş kazaları ve meslek hastalığı oranlarının hala artıyor olması göze çarpmaktadır. Bunun temel sebebi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin ve önlemlerin gereği gibi uygulanmaması olarak düşünülebilir. Ayrıca denetim eksikliği ve iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmaması da diğer nedenler olarak düşünülebilmektedir²⁹.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve ülkenin ekonomisi açısından oluşturduğu olumsuzluklar, günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki neredeyse yarıdan fazla çalışan nüfus, iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin artarak devam edeceğinin bir göstergesidir³⁰.

1.2.2. Çalışanlar Açısından Önemi

Yaşam hakkı, temel insan hak ve özgürlüklerinden olup ayırım yapılmaksızın her insan için en yüksek düzeyde güvence altına alınmalıdır. Nitekim bir işte veya işletmede

²⁷ CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2018, s.13.

²⁸ ÖZDEMİR, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2014, s.15; ŞEN, s.128; ARICI, s.52.

²⁹ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.405.

³⁰ GEREK, Nüvit, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eskişehir 2009, s.25; SABUNCU, H. Hilmi, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Evrensel Yaklaşım", İHSGHD, C.5, Y.2005, s.106.

çalışanlar için yaşam hakkının korunması daha çok önem arz etmektedir. Zira çalışanlar için meydana gelebilecek bir iş kazası veya meslek hastalığının, çalışandan yalnızca maddi ve manevi götürüleri olmayacak, bakmakla yükümlü olduğu ailesinin her bir ferdi de bu durumdan olumsuz etkilenecektir³¹.

İş sağlığı ve güvenliğinin aksamasında en tehlikeli sonuçlar çalışanlar açısından ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, iş kazaları ve bu kazalar sonucu ölümler veya geçici ya da sürekli iş gücü kayıpları, meslek hastalıklarına yakalanabilirler. Bunlara bağlı olarak çalışan ve ailesinin gelir kaybına uğraması yoksulluk ve maddi imkânsızlıklarla karşı karşıya kalması da kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca yine ölümlerle sonuçlanmayan iş kazalarında, çalışan açısından meydana gelebilecek çalışma ve meslekte kazanma gücünde kayıplar, psikolojik ve ruhsal sorunlara sebep olabilecektir³².

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmak; işçinin, sağlıklı yaşam süresini uzatabileceği gibi, işten kaynaklanan korunabilir sağlık sorunlarını da önleyebilir. Ayrıca işçinin, çalışma verimliliğini arttıracak gibi ekonomik bağımsızlığını ve işe devamlılığını sağlaması gibi pek çok yararı mevcuttur. Bunun yanında işçiye, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamak, onun yaşam kalitesini yükselteceği gibi sosyal hayatından hizmet sunduğu alana kadar iyilik halinin devamını da sağlayacaktır³³.

1.2.3. İşverenler Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin aksamasında durumunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi olumsuzluklar, çalışanları olumsuz etkilediği gibi işletmeleri ve işverenleri de olumsuz etkilemektedir. İşverenler, planlı ve sistemli bir şekilde iş sağlığı güvenliğine ilişkin çalışmalar ve harcamalar yapmadığı takdirde; çalışanların sağlığının bozulması ile birlikte, iş gücü devir hızı yükselmekte, işletme maliyetleri artmakta, üretim azalmakta ve verim kaybı yaşanmaktadır. Bunların yanında işveren, hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla da karşı karşıya kalmaktadır³⁴. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği önemlerinin alınması, işverenin, işçisinin sağlığını korumasının yanında, işyerindeki

³¹ SÜZEK, s.864.

³² KILKIŞ, s.26.

³³ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.406; GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 2018, s.42.

³⁴ SÜZEK, s.428

verimi ve üretimi arttırır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının maliyeti, iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonra oluşacak maliyetten oldukça düşüktür. Bu husus, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının önemini açıkça ortaya koymaktadır³⁵.

1.2.4. Devlet Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği sadece çalışan ve işveren değil toplumun tamamını ilgilendirdiği için devlet açısından da oldukça önemli bir konudur³⁶. Nitekim iş kazalarının ve meslek hastalıklarının çalışan ve işverenler tarafından meydana gelen sonuçları, devlet için de ekonomik ve sosyal açıdan büyük önem taşımaktadır³⁷. Her iş kazası ve meslek hastalığının sonuçları, çalışanlar ve işverenlerin yanında makro düzeyde devlet için sosyal ve ekonomik açıdan önem arz etmektedir. Devlet, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların ve işverenlerin ayrı ayrı yaşamış oldukları olumsuzlukları her işveren ve çalışanın toplamı kadar katlanmaktadır³⁸.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yoksun bir şekilde, mesleki riskler içerisinde çalışan bir kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkından söz edilmesi mümkün değildir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak sosyal devletin temel görevleri arasında yer alır³⁹.

Belirtilen bu sebeplerden dolayı iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmek, devlet açısından birçok farklı açıdan önem taşımaktadır. Devletin, sosyal devlet ve hukuk devleti ilkesi gereğince iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde oluşturacağı mevzuat ile atacağı adımlar, hem işverenleri hem çalışanları hem de makro düzeyde devleti, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarından koruyacaktır.

³⁵ LAÇİNER, Hukuksal Boyut, s.27

³⁶Ayrıntılı bilgi için Bkz. FİLİZÖZ, Berrin/KOCABACAK, Ayşe, Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Ankara 2016, s.28 vd (Sosyal-Teknik-Hukuk).

³⁷ SÜMER, s.11

³⁸ SÜZEK, s.864

³⁹ SÜZEK, İş Güvenliği, s.21.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğundan önce özellikle 13. yüzyılda Anadolu’daki esnaf faaliyetlerinin teşkilatlandırılması ve üretimlerinin düzenli hale getirilmesinde önemli rol oynayan “Ahi Birlikleri” tarafından oluşturulan orta sandıkları hem üyelerinin hem bir kredi kuruluşu gibi destek olmuş hemde sağlık giderlerinin karşılanması noktasında önemli sosyo-ekonomik işlevlere sahip olmuştur. Ahi birliklerinin buldukları dönemde çalışanların için muavene adı altında kurdukları yardım sandıkları ve orta sandıkları, iş sağlığı ve güvenliğinin medeniyetimizdeki ilk örneklerini göstermektedir. Ahi birlikleri 19. yüzyıla kadar varlığını gedik ve lonca teşkilatları adı altında sürdürmüştür⁴⁰.

Osmanlı İmparatorluğu dönemine gelindiğinde ise sanayileşme hareketleri, batıya nazaran daha geç başlamıştır⁴¹. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında Sanayi Devrimine bağlı olarak, Avrupa ve Amerika’da meydana gelen gelişmelere paralel şekilde, ülkemizde de Osmanlı döneminden başlamak suretiyle çeşitli gelişmeler meydana geldiği görülmektedir.

Osmanlıda atölye ve küçük el sanatlarına dayanan işyerleri oldukça fazladır. Bu işyerlerinde çalışan işçiler ile işverenleri arasındaki çalışma koşullarını ve ilişkilerini Lonca Teşkilatı olarak bilinen kurumların gelenekleri ve kuralları belirlemiştir. Lonca gelenekleri uyarınca kurulan “orta sandığı” yada “teavün sandığı” adı altında çalışan teşkilatlarda, yaşlılık nedeniyle işine devam edemeyen ustalara “aceze” adı altında, esnaflığın hangi derecesinde olursa olsun bir kazaya veya tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalananlara “malulin” adı verilen yardımlar yapılmıştır⁴².

Ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanında doğan ihtiyaç, birçok ülkede olduğu gibi kömür madenciliğinde doğmuştur. Kömür ocaklarında, işçilerin ağır şartlar altında çalışması sebebiyle ölümler meydana gelmiş ve üretimde azalmalar olmuştur. Üretimi arttırmak için 1865 yılında, Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük taslağı hazırlanmış ancak padişah onay vermediği için tüzük niteliği kazanamamıştır.

⁴⁰ TURAN, Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990, s.132 vd; AYDINLI, İbrahim; İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015, s. 37.

⁴¹ YAZICI, Erdinç, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996, s.89 vd.

⁴² TURHAN, Akbulut, İşçi Sağlığı ve Prensip Uygulamaları, İstanbul 1996, s.29.

Dilaver Paşa tarafından hazırlanan nizamname⁴³, maden ocaklarında bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır⁴⁴.

11.05.1921 tarihine gelindiğinde, Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun çıkarılmıştır. Bu kanun ile Zonguldak ve Ereğli bölgesinde çıkarılan kömür tozlarının satılması ve bu bölgede çalışan işçilerin yararı için kullanılması, bu vazifeyi yerine getirmek adına “Amele Birliği” adı altında bir sosyal güvenlik kuruluşunun oluşturulması sağlanmıştır⁴⁵.

Türkiye’de sanayileşme hareketi, ağırlıklı olarak cumhuriyetin ilanından sonra başladığı için, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemeler de bu dönemde hız kazanmıştır. 1923 tarihinde İzmir İktisat Kongresinde işçilerin korunması için alınan kararların ardından bu amaçla kanunlar çıkarılmaya başlanmıştır⁴⁶.

1924 Anayasasında, işçilerin çalışma hakkı düzenlenmiş olup sınırlarının kanunlarla düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Dolayısıyla 1924 Anayasasında ilk defa Anayasal düzeyde iş hukukunu ve dolaylı yoldan iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren önemli düzenlemeler yapılmıştır⁴⁷.

1924 yılında yürürlüğü konulan Hafta Tatili Kanunu ile işçilere dinlenme hakkı tanınmıştır. Ardından 1935 yılında yürürlüğe konulan Milli Bayram ve Genel Tatil Günleri Kanunu ile dinlenme hakkına önemli günler için yeni düzenlemeler getirilmiştir⁴⁸. 1926 tarihinde yürürlüğe konulan ve yakın dönemde ilga edilen 818 Sayılı Borçlar Kanununda işverenin, işçileri koruyucu önlemler alma yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmesi halinde hukuki sorumluluğu düzenlenmiştir. 1930 tarihinde düzenlenen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kadınları ve çocukları koruyan

⁴³ “Dilaver Paşa Nizamnamesi 100 maddeden oluşup daha çok üretimin artırılmasına yönelik düzenlemeler getirirse de iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk yasal belge olması açısından önemlidir. Tanzimat Fermanından sonra, 10.09.1921 Tarih, 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun meydana getirilmiştir. 151 sayılı işbu kanun Ereğli kömür madenlerinde çalışanlarla sınırlı kalmak kaydıyla ülkemizde oluşturulan ilk iş kanunu özelliğini taşımaktadır”. Ayrıntılı bilgi için bkz. DİLİK, Sait, Atatürk Dönemi Sosyal Politika, AÜSBF Dergisi, C.40, S.1, Y.1985, s.94-97.

⁴⁴ AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi C.2, Ankara 2008, s.2077 (Kanun Şerhi); MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2014, s.33; ARICI, s.36; AYDINLI, s.61.

⁴⁵ ARICI, s.42.

⁴⁶ SÜMER, s.16-17.

⁴⁷ KILKIŞ, s. 48.

⁴⁸ AKPINAR, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018, s.23.

düzenlemeler ve en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir⁴⁹.

1936 tarihinde 3008 Sayılı ülkemizin ilk İş Kanunu düzenlenmiş, kanun içeriğinde iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrıntılı düzenlenmiştir. Kanun yürürlüğe girdikten sonra uygulamasıyla ilgili çok sayıda tüzük çıkarılmıştır.

1961 Anayasası bakıldığında, çalışma hayatı bakımından önemli düzenlemeler içerdiği görülmektedir. Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler bölümünde yapılan düzenlemeler ile çalışma hayatına ilişkin temel haklar düzenlenerek anayasal düzeyde güvence altına alınmıştır⁵⁰.

1967 yılına gelindiğinde 3008 sayılı kanunun yerine 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş, ancak Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun içeriğinde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler oluşturulmuştur. Kanunun beşinci bölümüne göre; işverenler işçiler iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında korumak için gerekli önlemi almak, gerekli ekipmanları bulundurmak ve işyeri hekimi çalıştırmak zorundadır⁵¹.

2003 yılında, ILO normları ve Avrupa Birliği Yönergelerine uyumlu bir iş kanunu yapma zorunluluğunun hissedilmesi üzerine 4857 sayılı İş Kanunu düzenlenmiş ve yürürlüğe girmiştir. Bu kanun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması konusunda 1475 sayılı Kanuna göre daha ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir⁵².

2012 yılı Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliğinin dönüm noktalarından birisi olmuş, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁵³ kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle kanunun uygulanması noktasında birçok yönetmelik de düzenlenmiştir. 6331 Sayılı Kanun ve doğrultusunda düzenlenen yönetmelikler ile çok sayıda İSG mevzuatına sahip olan ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının izlediği olumsuz seyir, maalesef mevzuatımızdaki ilerleme ve modernleşmenin, uygulamaya yansımadığını göstermektedir⁵⁴.

⁴⁹ SÜMER, s.17; AKPINAR, s.23; Arıcı, s.44-45.

⁵⁰ SÜMER, s.17.

⁵¹ SÜMER, s.17.

⁵² KILKIŞ, s.51; SÜZEK, İş Güvenliği, s.13.

⁵³ RG. 30.06.2012/28339.

⁵⁴ BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008, s.5 (Denetim).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları

1.4.1. Uluslararası Kaynaklar

1.4.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM genel kurulu tarafından 10 Aralık 1948 yılında kabul edilmiş, 6 Nisan 1949 tarihinde 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış ve kabul edilmiştir⁵⁵.

İnsan haklarının önemli ölçüde iyileştirilmesine öncülük eden İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde, iş sağlığı ve güvenliği hakkına ilişkin doğrudan bir madde bulunmamaktadır. Ancak sözleşmenin bir kısım maddeleri iş sağlığı ve güvenliği hakkı ile ilişkilendirilebilir. Bu maddelere göz atılacak olursa; 22. maddesine göre; “*Herkesin toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkı vardır*”. 23. maddesine göre; “*Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.*” 24. maddesine göre; “*Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır*”. 26. maddesine göre ise; “*Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir*”. Görüldüğü üzere Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin yukarıda zikredilen ilgili maddeleri, iş sağlığı ve güvenliği hakkının dolaylı yoldan temel insan haklarından olduğunu izah eden maddelerdir.

1.4.1.2. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından da kabul edilen bu sözleşmenin 6. ve 7. maddeleri dolaylı yoldan iş sağlığı ve güvenliği hakkına değinen maddelerdir.

⁵⁵ RG 27.05.1949/7217.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin Çalışma Hakkı başlıklı 6. Maddesi; “(1) Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkânına ulaşma hakkını da içerir.

(2) Sözleşmeye Taraf Devletlerin çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek üzere alacağı tedbirler arasında, teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak da yer alır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Aynı sözleşmenin Adil ve Uygun İşte Çalışma Şartları başlıklı 7. Maddesi ise; “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanır. Bu şartlar aşağıdaki hakları güvence altına alır:

a) Bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte en azından:

i) Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmalarını güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret;

ii) bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam;

b) Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları;

e) Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkânlar;

d) Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi.” şeklinde düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere sözleşmenin 6. maddesi çalışma hakkını güvence altına almış, çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek için alınacak tedbirleri sıralamıştır. Maddenin ikinci bendinde sıralanan tedbirler, işçinin dolaylı yoldan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına alınacak tedbirlerdendir. Yine 7. madde, işçi için adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkını tanımlarken, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam, şeklinde sıralanan şartlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkilendirilebilecektir.

1.4.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, kalıcı ve evrensel bir barışın, sosyal adalet temelinde için asgari ve sosyal çalışma şartlarının oluşturulmasına katkı sunmaktadır⁵⁶. ILO, temel ilkesi olan sosyal adalet ve evrensel düzeyde çalışma hakkının korunmasını, oluşturduğu sözleşmeler ve tavsiye kararlar ile sağlamaya çalışmaktadır. Nitekim her yıl tüm üye ülkelerden kurulabileceği inancı ile oluşturulmuş, BM'nin çalışma alanına ilişkin uzman kuruluşudur⁵⁷. ILO iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşmelerin hazırlanmasında etkin bir rol oynamaktadır. ILO'nun kabul ettiği sözleşmeler ve tavsiye kararlar, tüm dünya gelen işçi, işveren ve hükümet temsilcileri ile oluşturduğu Uluslararası Çalışma Konferansında bugüne kadar 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı kabul edilmiştir⁵⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, 1944 yılında Philadelphia'da düzenlenen konferansta, tüm çalışma alanlarında işçinin sağlığı ve yaşamının korunması örgütün ana hedefleri arasında sayılmıştır⁵⁹. Bununla birlikte ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya koyduğu düzenlemelere bakılacak olursa; "Mesleki Güvenlik ve Sağlık" üzerine 20 farklı konvansiyon, "Sosyal Güvenlik" üzerine 22 farklı konvansiyonun düzenlendiği görülmektedir. ILO'nun ortaya koyduğu kaynaklar ile oluşturmaya çalıştığı standardın dünyanın her yerinde eşit bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı tartışma konusu olsa da ILO'nun kuruluşundan bu yana sürdürdüğü barış amaçlı sosyal adaleti sağlama vizyonunu devam ettirdiğini söylemek mümkündür.

Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1927 yıllarında başlamıştır. Ancak o tarihlerde Türkiye, Milletler Cemiyeti' nin üyesi olmadığı için ILO çalışmalarına gözlemci olarak katılmıştır. 1932 yılında Milletler Cemiyeti' ne üye olması ile birlikte ILO çalışmalarına üye sıfatıyla katılmaya başlamıştır. Türkiye bugüne kadar 59 adet Uluslararası Çalışma Sözleşmesini onaylamış ve ulusal mevzuatına dahil etmiştir⁶⁰.

⁵⁶ DEMİR, Örgütlenme, s.25.

⁵⁷ KAYA, Pir Ali: "2000'li, Yıllarda Türkiye'nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış" Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.4, Y.2001, s.20; SAYIN, A. Kemal, "ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.1, Y.2013.s.12.

⁵⁸ SAYIN, s.12.

⁵⁹ EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1987, s.250 (Güncel Sorunlar); TURKUT, Emre, "İnsanca İş Kavramına Yapısal ve Sistemik Bir Analiz: ILO'nun Etkinlik Sorunu ve Türkiye", Hukuki ve Sosyal Boyutları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, Ankara 2016, s.46-47; EKİN, s.35.

⁶⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. ALBAYRAK, Nurettin, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, ÇSGB Yayını, Ankara 2014, s.15 vd.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlenirken de ILO' nun düzenlemeleri ile paralel düzenlemeler yapılması hedeflenmiştir⁶¹. Nitekim Kanunun genel gerekçesinde şu ifadeler yer almıştır:

“Ülkemiz; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesini 5038 sayılı Kanunla ve İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesini ise 5039 sayılı Kanunla onaylamıştır. Onaylanan bu sözleşmelerde, çalışma hayatına ilişkin milli mevzuatımızda yer alan hükümlerden daha kapsamlı olarak; sözleşmelerin kamu hizmetleri de dahil bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, çalışanlar teriminin istihdam edilen bütün kişileri kapsamaması, işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi zorunluluğu gibi bir çok husus mevcut mevzuatımızın güncellenmesini gerektirmiştir. Diğer yandan Avrupa Birliği üyelik sürecinde ulusal taahhütlerimiz doğrultusunda yürüttüğümüz Avrupa Birliği müktesebatının uyumlaştırılması çalışmaları da ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı bir yasanın hazırlanmasını zorunlu kılmıştır”⁶².

1.4.1.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, sosyal ve ekonomik hakları tanıyan ve bu hakları güvence altına alan önemli insan hakları belgelerinden bir tanesidir. Nitekim işçilerin sosyal hakları alanında getirmiş olduğu düzenlemeler, iş sağlığı güvenliği alanında önemli gelişmelere katkı sağlamıştır⁶³.

Avrupa Sosyal Şartı on yıla yakın bir hazırlık dönem geçirmiş, Avrupa Konseyi üyesi 16 devlet temsilcisi tarafından 18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanarak kabul edilmiş, 26 Şubat 1965 de yürürlüğe girmiştir⁶⁴. Türkiye tarafından 1989 yılında onaylanmıştır⁶⁵.

2. bölümünde yer alan Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşullarına Sahip Olma Hakkı

⁶¹ SÜMER, s.21.

⁶²<http://www.aso.org.tr/kurumsal/media/kaynak/TUR/tamim2012/Dosyalar/tamim4376ek.pdf> (E.T.19.11.2019).

⁶³ ÇİÇEKLİ, Bülent, Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber, Ankara 2001, s.19.

⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. FAZIL, Aydın, Avrupa Sosyal Şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Yayın No:6, s.25 vd. (Sosyal Şart).

⁶⁵ RG, 04.07.1989/20215.

başlıklı 3. maddesi; “*Akit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak aşağıdaki hususları taahhüt ederler: (1) İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmak, uygulamak ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmek. Bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmek ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemek olacaktır. (2) Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamak. (3) Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak. (4) Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemek.*” şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere ilgili madde, güvenli bir sağlıklı çalışma hakkı doğrultusunda sözleşmeye taraf olan devletlere, politikalar üretmek, mevzuat geliştirmek ve uygulamak noktasında önemli görevler yüklemektedir.

Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak tekrar oluşturulmuştur. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartını 2007 tarihinde onaylamıştır⁶⁶. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 2. maddesi iş sağlığı ve güvenliği hakkını güvence altına almıştır. İlgili madde; “*Akit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;...*

4- *İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılamadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;*

5- *İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;*

6- *Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;*

⁶⁶ RG, 09.04.2007/11907.

7- Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı; taahhüt ederler.” şeklinde düzenlenmiştir.

Ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı başlıklı 3. Maddesi; “Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi,

2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı,

3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı,

4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi, taahhüt ederler.” şeklinde düzenlenmiştir. Madde metni, sözleşmenin taraflarına, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikalar geliştirmek, mevzuat hazırlamak, çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlikeleri en aza indirmek için önlemler alma sorumluluğu yüklemiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında, genel olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği noktasında yukarıda bildirilen düzenlemeler yapılmış, çocuklar ve çalışan kadınlar için şartın 7. ve 8. maddesinde özel düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre 18 yaşının altında çalışanlar için düzenli sağlık kontrolü yapılması, hamile, yeni doğum yapmış ve emzirme dönemindeki kadınların, yeraltı madenleri, tehlikeli, sağlığa zararlı, ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan işlerde çalıştırılmasının yasaklanmasını düzenlemiştir.

1.4.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

Avrupa Birliği Temel Haklar bildirgesi, 2000 yılında Avrupa Birliği tarafından hazırlanmıştır. Bildirgenin Adil ve Hakkaniyete Uygun Çalışma Koşulları başlıklı 31. maddesini dolaylı yoldan iş sağlığı ve güvenliği hakkı ile ilişkilendirilebilmek mümkündür. İlgili madde; “(1) Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir. (2) Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Bildirgede sosyal hakların klasik kişi hakları ve siyasal haklardan ayırt edilemeyeceği yani temel hakların bölünmezliği ilkesi benimsenmiş, sosyal hakların diğer haklara göre ikinci sınıf haklardan olmadığı belirtilmiştir⁶⁷.

1.4.2. Ulusal Kaynaklar

1.4.2.1. Anayasa

Hukuk düzenimizde, ulusal kaynaklar sıralamasında en üstte yer alan kaynak Anayasa’dır. Anayasanın 11. maddesine göre; Anayasa hükümleri, idari makamlar, yasama, yürütme ve yargı organlarını ve diğer kişi ve kuruluşları bağlayan en temel hukuk kurallarıdır. Bu sebeple İş Hukukunda da Anayasa hükümleri, uyulması zorunlu olan en temel kaynaktır⁶⁸.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hukuki müdahaleler çok eskilere dayanmasına rağmen, çalışma hayatında çalışanların korunması hakkında hükümlerin Anayasa’ya girmesi yüzyılımızda gerçekleşmiştir. Anayasa’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan ve açık bir düzenleme mevcut olmamasına rağmen mevcut bazı hükümler incelendiğinde Anayasa’nın, esasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler getirdiği görülebilecektir⁶⁹.

Anayasa’nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti Devletinin sosyal bir hukuk devleti olduğu vurgusu yapılmıştır. Söz konusu 2. madde; “*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun*

⁶⁷ ÖZDEMİR, s.53; SÜMER, s.26.

⁶⁸ SÜMER, s.26.

⁶⁹ SERİN/ÇUHADAR, s.54.

huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir.” şeklinde düzenlenmiş olup ilgili maddeye göre işyerlerinde çalışanın sağlığına ve vücut tamlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işvereninden ve devletinden talep haklarının olduğu kabul edilmiştir⁷⁰.

Yine Anayasa'nın 17. maddesine göre; *“Herkes, yaşama maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”* bu hüküm de iş sağlığı ve güvenliği hakkının temel dayanaklarından. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı bir ortamda çalışan işçinin yaşama hakkı tehlikededir. Böyle bir ortamda işçinin maddi ve manevi varlığının korunması ve geliştirilmesi düşünülemez⁷¹.

Anayasa'nın 18. maddesi; *“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz, angarya yasaktır.”* şeklinde düzenlenmiştir. Yine Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50. madde; *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”* şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun bir işte çalıştırılması iş sağlığı ve güvenliği için çok önemli bir ilkedir. Bir işçinin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan bir işte çalıştırılması halinde iş kazasına veya meslek hastalığına yakalanması ihtimali yüksektir⁷².

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel haklardan bir tanesi de sağlık hakkıdır. Konusu açısından sosyal hakların içerisinde ikinci kuşak haklardan sayılan sağlık hakkı, hukuk öğretisinde pozitif statü hakkıdır⁷³. Sağlık hakkı, Anayasanın, sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması başlıklı 56. maddesinde düzenlenmiştir; *“herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşam hakkına sahiptir.”* Madde metninde düzenlenen sağlıklı ve dengeli çevre ibaresi, çalışma ortamını da kapsamaktadır⁷⁴.

⁷⁰ BALKIR, İşverenin Organizasyonu, s.61; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel, İş Hukuku, İstanbul 2016, s.351 (İş Hukuku).

⁷¹ SÜMER, s.27.

⁷² SÜMER, s.28.

⁷³ TAHMAZOĞLU-ÜZELTÜRK, Sultan, Anayasa Hukuku Açısından Sağlık Hakkı, İstanbul 2012, s.36.

⁷⁴ SÜMER, s.28.

İş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı olan diğer bir hak sosyal güvenlik hakkıdır. Sosyal güvenlik hakkı, Anayasa'nın 60. maddesinde; *“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”* şeklinde düzenlenmiştir. Sağlıklı bir çalışma hayatının gereği olan, işçinin bir iş kazası veya meslek hastalığına yakalandığında da sosyal güvenliğini devlet nezdinde koruma altına alan bu Anayasa maddesi de, iş sağlığı ve güvenliğini dolaylı olarak ilgilendiren maddelerden biridir.

1.4.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kanunlar

1.4.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.06.2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisince kabul edilerek, 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu alanda ilk müstakil kanun olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun, Avrupa Birliği tarafından kabul edilen 89/391 EEC sayılı çerçeve yönerge, 2004 yılında Türkiye tarafından onaylanan ILO, iş sağlığı hizmetlerine ilişkin düzenlenen 161 sayılı sözleşme ve iş sağlığı güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin düzenlenen 155 sayılı sözleşmelerin hükümleri doğrultusunda düzenlenmiştir⁷⁵. Yasanın hazırlanmasında 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi'nden de yararlanılmıştır⁷⁶.

6331 sayılı Kanun, tüm çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileşmesini öngören, uluslararası sözleşmeleri esas alan, İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını, işverenin asli yükümlülüğü olarak gören, tüm çalışanların katılımını ön plana çıkaran, tüm sosyal taraflarla işbirliğine dayalı bir yaklaşım benimseyen, insan odaklı ve risk esaslı bir kanundur⁷⁷.

İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmiş birçok ülkenin mevzuatına ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak hazırlanmıştır. Ancak ülkemizde

⁷⁵ SÜMER, s. 29.

⁷⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s.893.

⁷⁷ KILKIŞ, s.82-83.

etkin bir şekilde uygulanabilmesi için getirdiği yükümlülüklerin ilgili taraflara anlatılması büyük önem arz etmektedir⁷⁸.

1.4.2.2.2. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu⁷⁹, 22.05.2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşıyan 5. bölümünde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler belirlenmiştir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girdikten sonra İş Kanunundan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler kaldırılmıştır. Böylelikle İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır⁸⁰.

1.4.2.2.3. Türk Borçlar Kanunu

Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu'nun uygulama alanının dışında kalan iş ilişkilerinin tamamına kural olarak uygulanır. Bunun yanında İş Kanunu'nun kapsamındaki iş sözleşmelerine tamamıyla İş Kanunu hükümleri uygulanır. Yalnızca İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde Türk Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmelerini ilgilendiren hükümleri uygulama alanı bulur⁸¹.

Türk Borçlar Kanununun "Hizmet Sözleşmeleri" başlıklı 6. bölümünde işçi ve işveren arasındaki hukuki muameleler düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin içerisinde, iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan ilgilendiren 417. maddedir. "İşçinin Kişiliğini Korunması" başlığı ile düzenlenen madde; "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan*

⁷⁸POLAT, Halil, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Genel Bakış", <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2013-97-halilpolat.pdf>. (E.T. 19.11.2019).

⁷⁹ RG. 10.06.2003/25134.

⁸⁰ SÜMER, s.30.

⁸¹ TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Haziran 2015, İstanbul, 23.

her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” şeklindedir. İlgili maddeden de anlaşıldığı üzere işçinin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının sorumluluğu işverene yüklenmiş, iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmaması durumunda işçinin uğrayacağı maddi ve manevi zararın işverenden tazmin edileceğinin yasal dayanağı da bu madde olmuştur.

1.4.2.2.4. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu⁸² 06.05.1930 yılında yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk kanunlardan birisi olan kanun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri 173-180 maddeleri arasında içermektedir. Bu maddelerin içeriğinde çocukların ve hamile kadınların çalışmalarına ilişkin düzenlemeler getirilmiş, gece ve yeraltı çalışma süreleri düzenlenmiştir. Kanunun 180. maddesinde; *"Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesine temine ve hastalarını tedaviye mecburdur..."* şeklinde yapılan düzenlemesi ile 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenin işyeri hekimi buldurmasına ve işçi sağlığını temin etmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Ancak madde, 663 Sayılı KHK 58. maddesi ile mülga edilmiştir⁸³.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, her ne kadar işçilerin sağlıklarını korumaya yönelik hükümleri barındırsa da daha çok toplumun genel sağlığına yönelik hükümleri içermektedir. Ancak kanunun işçilerin sağlığına yönelik hükümleri dikkate alındığında, Türk iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir kilometre taşı olduğu söylenebilir⁸⁴.

1.4.2.2.5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁸⁵ 31.05.2006 tarihinde TBMM' de kabul edilerek, yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu

⁸² RG, 06.05.1930/1489.

⁸³ Bkz. RG,02.11.2011/28103 Mükerrer.

⁸⁴ DEMİR, Müslim, "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Üzerine Bir İnceleme", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.62, Y.2019, s.2025 (İnceleme).

⁸⁵ RG, 16.06.2006/26200.

sigortalı ölenin ardından kalan hak sahiplerine sağlanacak sigorta yardımları, oluşan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu işveren ve üçüncü kişilerin SGK'ya karşı sorumluluğunu düzenlemiştir.

1.4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tüzükler

Tüzükler, Bakanlar Kurulu tarafından, kanunun uygulamasını göstermek ve emrettiği işleri belirtmek üzere kanuna aykırı olmamak üzere çıkarılır, Danıştay denetiminden sonra yürürlüğe girer (AY. m.115/1(Ancak hüküm mülga olmuştur)).

16.04.2017 tarihli Anayasa değişikliğine kadar, genellikle tüzüklerin yerini yönetmelikler almıştır. 16.04.2017 tarihli Anayasa değişikliğinden sonra da Bakanlar Kuruluna, bazı dönemler için tüzük yerine KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren ve halen yürürlükte olan tüzüklerden birkaçı; Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, İş Teftiş Tüzüğü vs.'dir

1.4.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler

16.04.2017 tarihli Anayasa Değişikliği sonrasında, Cumhurbaşkanı, Bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulamasını sağlamak için ve bunlara aykırı olmamak kaydıyla yönetmelikler çıkarabilmektedir (AY. m.124/1).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işverenler tarafından alınması gereken teknik önlemlerin ve standartların hepsinin ayrıntılı olarak kanunla düzenlenmesi mümkün değildir. Dolayısıyla 6331 Sayılı Kanun da birçok maddesinde uygulamasını sağlamak üzere yönetmeliklerle düzenleme yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır. Böylelikle teknik önlem ve standartlara ilişkin düzenlemelerin kolay değiştirilebilmesi ve günümüz teknolojik gelişmelerine ayak uydurması mümkündür⁸⁶.

Bu doğrultuda yürürlükte olan yönetmeliklerden birkaçı şunlardır:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

⁸⁶ KABAĞCI, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul 2009, s.54-55 (İşverenin Yükümlülükleri); SÜMER, s.32; EYRENCİ, Güncel Sorunlar, s.24.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği



İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İDARİ ÖRGÜTLENME

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İdari Örgütü

2.1.1. Genel Olarak

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı⁸⁷, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ilk elden yürüten ve en yetkili devlet örgütüdür. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bünyesindeki bağlı ve ilgili kuruluşlar eliyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütür⁸⁸. Çeşitli bakanlıklar ve belediyeler de kendi açılarından iş sağlığı ve güvenliğini sağlama faaliyetlerini sürdürürler⁸⁹. Devlet, oluşturduğu örgütle iş sağlığı ve güvenliğin ilişkin gerekli denetlemeleri yapar ve yükümlülükleri yerine getirilip getirilmediğini saptayarak yaptırımlar uygular⁹⁰.

Ülkemizde devlet bütçesinden en az payı alan bakanlıklar arasında Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda yer almaktadır. Hal böyle iken iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında gerekli gerekli çaba ve gayret gösterilmiş olsa da, ayrılan kaynakların sınırlı oluşu bu konuda ülkemizi istenilen seviyeye gelmesine engel bir durumdur⁹¹.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı; aile ve bireyi, toplumsal değerler çerçevesinde güçlendirmek için sosyal hizmetler sunmak, toplumun sosyoekonomik kalkınması için istihdamı arttırmak, istihdamı arttırırken bir yandan da çalışma hayatının

⁸⁷ÇELİK Nuri/CANİKOĞLU Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku, İstanbul, 2018, s.34; STÖLB, Güneş Seyhan; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, İzmir, 2014, s.15; "Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının temeli, 27.05.1934 tarih ve 245 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilatı ve Vazifeleri hakkında kanunla, İktisad Vekaleti içerisinde İş ve İşçiler Bürosu'nun kurulması ile olmuştur. 3008 Sayılı İş Kanunu ile İş ve İşçiler Bürosu, İş Dairesi olmuştur. 07.06.1945 tarih 4/591 Sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 22.06.1945 tarih 4763 Sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Ardından 17.11.1974 tarih 4-1040 sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Bu iki ayrı bakanlık, 13.12.1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile birleştirilmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adı altında yeniden örgütlenmiştir".

⁸⁸ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.421.

⁸⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s.869-870.

⁹⁰ SÜMER, s.47.

⁹¹ SÜZEK, İş Hukuku, s.870.

düzen ve denetimini yaparak gerekli tedbirleri almak ve sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini sürdürmeyi misyon edinmiştir⁹².

Aşağıda ele alınacak kurumlar, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı ya da ilgili kurumlar olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında aktif faaliyet gösteren kurumlar olacaktır.

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

2.1.2.1. Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olan, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması alanında faaliyetler yürüten en yetkili birimdir. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin ve ilgili mevzuatın uygulanmasını sağlamak konusunda görevlendirilmiştir⁹³. 24.07.2003 tarih ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Böylelikle Çalışma hayatının iş sağlığı güvenliği ve denetimi dışında kalan çeşitli ve kapsamlı görevleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün sorumluluğuna verilmiştir⁹⁴.

16.04.2017 tarihinde yapılan başkanlık sistemi referandumu ile Türkiye Cumhuriyeti Devletinin yönetimin sisteminde değişikliğe gidilmiş ve bu bağlamda 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görev yetkilerini düzenleyen maddeleri, 02.07.2018 tarih 703 sayılı KHK'nın 4. maddesi ile mülga olmuştur⁹⁵.

2.1.2.2. Teşkilat Yapısı ve Görevleri

1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 76. maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün yetki ve görevleri

⁹²<https://ailevecalisma.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz> (E.T. 05.11.2019).

⁹³ NARTER, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Ceza Davaları, Ankara 2017, s. 170 (İş Kazası Meslek Hastalığı).

⁹⁴ STÖLB, s.18.

⁹⁵ RG, 09.07.2018/30473.

düzenlenmiştir⁹⁶. İlgili madde uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri: iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulamasını sağlayarak mevzuat çalışmaları yapmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda araştırma ve incelemeler yapmak, çalışma alanında kullanılan kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetimlerini yaparak bu alanda usul ve esasları belirlemek, işyerlerinde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek. Meslekî eğitim gören, kamu hizmetlerinde çalışan, rehabilite edilenler ve özel risk grupları da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları için gerekli çalışmaları yaparak tedbir alınmasını sağlamak, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlükleri'nin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, eğitim, danışmanlık, ölçüm, analiz, teknik kontrol, yapmak ve bu türden hizmetleri sağlayacak özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, kontrol ve denetim yapmak, işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, işçiler ve diğer teknik ve sağlık personele eğitim vermek için kamu kurumları, üniversiteler ve TTK hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile OSGB'leri yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin verimli ve etkin bir şekilde verilip verilmediğinin kontrolünü sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimleri sonunda sınavlar yaparak başarılı olanlara belgeler vermek, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyon sağlayarak, çalışmalar yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek, şeklinde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bir genel müdür, üç genel müdür yardımcısı, Genel Müdür Yardımcılarına bağlı 6 daire başkanlığı (Piyasa Gözetim Denetim Daire Başkanlığı, Mevzuat İşleri Daire Başkanlığı, Yetkilendirme Daire Başkanlığı, Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı, İSG Döner Sermaye İşletmesi Daire Başkanlığı, Sektörel

⁹⁶ RG, 01.07.2018/30474.

Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı, Strateji Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı) ve otuz üç adet şubeden oluşmaktadır⁹⁷.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün çalışma düzeni içerisinde özellikle daire başkanlıklarına önemli görevler düşmektedir:

Mevzuat İşleri Daire Başkanlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat hazırlanması veya hazır olan mevzuatın geliştirilmesi çalışmalarının yürütülmesi, AB müktesebatı, ILO sözleşmeleri, uluslararası standartlar ve sair uluslararası mevzuat ve uygulamaların takibi ve ulusal mevzuatımızın uyumlulaştırması, ulusal mevzuatın uygulanması kapsamında çalışmalar yapılması, uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından hazırlanan belgeler kapsamında ulusal mevzuata ilişkin gerekli bilgilerin sağlanması ve görüş oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği alanında etkinlik ve eğitimlere katılım sağlanması, TBMM'ye verilen yazılı ve sözlü soru önergeleri ile ilgili daire başkanlığı görüşünün oluşturulması gibi görevleri vardır⁹⁸.

Piyasa Gözetim Denetim Daire Başkanlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında kullanılan kişisel koruyucu donanım ve ekipmanların denetimi, gözetimi, standartlarının belirlenmesi, bunlara ilişkin mevzuatın oluşturulmasına katkıda bulunur. Ayrıca, kişisel koruyucu donanımlar teknik komitesinin çalışmalarını koordine eder, hakkında uygunsuzluk, güvensizlik tespiti yapılan ve idari yaptırım uygulanmasına karar verilen ürünlere ilişkin gerekli iş ve işlemleri yapar. Bunların haricinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel yayın hazırlanması, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikaları alanında projelerin geliştirilmesi, yürütülmesi ve sonuçlarının paylaşılması gibi işleri de yürütür⁹⁹.

Sektörel Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı, kurulacak her bir sektörel birim kapsamında inceleme, araştırma ve çalışmalar yürütür. Günümüzde ağırlık olarak maden ve inşaat sektörüne yönelik çalışmalar yapan Sektörel Risk Yönetimi ve İstatistik Daire Başkanlığı, maden ve inşaat sektör temsilcileri ile işbirliği içerisinde, ulusal ve

⁹⁷ T.C Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Teşkilat Şeması İçin bkz. [https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/teslikat-semasi/\(E.T. 19.05.2019\).](https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/teslikat-semasi/(E.T. 19.05.2019).)

⁹⁸ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/> (E.T. 19.11.2019).

⁹⁹ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/> (E.T. 19.11.2019).

uluslararası gelişmelerin takip edilmesi, sektörlere yönelik eylem planlarının hazırlanması, gibi işleri yürütür¹⁰⁰.

Strateji Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı, Genel Müdürlüğün halkla ilişkiler, tanıtım, organizasyon ve medya ile olan ilişkilerini yürütür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanında ar-ge kapasitesinin artırılması, araştırma ihtiyaçlarının ve önceliklerinin belirlenmesi, gerekli veri tabanının oluşturulması ve kullanıma sunulması gibi işleri yürütür. Ayrıca Genel Müdürlük personelinin hizmet içi ve teknik eğitim programlarını hazırlar ve yürütür¹⁰¹.

Yetkilendirme Daire Başkanlığı, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, toplum sağlığı merkezi birimleri ve eğitim kurumlarının, başvuru, denetim, yetkilendirme işlemlerini yürütmek, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve adaylarına yönelik sınavları yapmak, yapılan sınavlar sonucunda eğitici belgeleri vermek, iş sağlığı ve güvenliği kayıt takip ve izleme programı (İSG-KATİP) ile ilgili gerekli analiz ve çalışmalarını yürütmek gibi görevleri yerine getirir¹⁰².

Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü personelinin özlük ve kadro işlemleri ile ilgilenir. Genel Müdürlükte personel ihtiyacı ve insan gücü planlamasını yapar, personel görevlendirmesi ile ilgili işleri yürütür. Ayrıca genel müdürlüğe mal ve hizmet alımı ve genel müdürlük bütçesi ile ilgili çalışmalar yapar¹⁰³.

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

2.1.3.1. Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, Türkiye Cumhuriyeti Devletinin, ILO yaptığı ortak çalışmalar neticesinde Çalışma Şartları ve Çevreyi İyileştirme Programı çerçevesinde, dönemin hükümeti ile ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması'nın onaylanması ile birlikte 26 Mart 1969 tarih, 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile

¹⁰⁰ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/> (E.T. 19.11.2019).

¹⁰¹ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/> (E.T. 19.11.2019).

¹⁰² <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/> (E.T. 19.11.2019).

¹⁰³ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/> (E.T. 19.11.2019).

İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi” olarak kurulmuştur¹⁰⁴.

04.04.2015 tarih, 6645 sayılı Kanun ile adı İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü olarak değiştirilmiştir.

2.1.3.2. Teşkilat Yapısı ve Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, bir başkan 3 başkan yardımcısı, başkan yardımcılara bağlı 10 bölüm ve 6 bölge laboratuvar müdürlüğü ile çalışmalarını yürütmektedir¹⁰⁵.

Enstitünün görevleri, 15.07.2015 tarihinde 29417 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik¹⁰⁶ ile belirlenmiştir. İlgili yönetmeliğin 4. maddesi uyarınca enstitünün görevleri: iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyetler gerçekleştirmek, işten kaynaklı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek veya en aza indirmek amacıyla araştırmalar yapmak ve çalışanların sağlıklarını koruyucu tedbirler geliştirmek, çalışılan ortam ve üretim sürecinin, çalışanların özel durumları ve yeteneklerine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yürütmek, işyerleri için ortam ölçümü, analiz, test ve risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak, mevzuat, standart ve normların hazırlanması ve geliştirilmesi için araştırmalar yaparak öneriler geliştirmek, sektörel düzeyde projeler geliştirerek rehberler hazırlamak, güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla yapılacak çalışmalar kapsamında toplantı, seminer, konferans, afiş, broşür, kısa film, kitap, kamu spotları gibi yazılı ve görsel yayın çalışmaları yapmak, faaliyet alanları ile ilgili istatistik verileri toplayarak düzenlemek ve ilgili kurum ve kuruluşların bu bilgileri kullanabilmesi için gerekli altyapıyı hazırlamak, strateji, hedef ve faaliyetlerin belirlenmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve gerçekleşmesini izlemek, genel Müdürlükçe verilen diğer görevleri yerine getirmektir.

¹⁰⁴ <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/> (E.T. 19.11.2019).

¹⁰⁵ Teşkilat Şeması için bkz. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/teskilatsemasi/>

¹⁰⁶ RG, 15.07.2015/29417.

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, yukarıda sayılan görevlerinin yanı sıra yine aynı yönetmelik uyarınca, iş hijyeni ölçüm, test ve analizi hakkında hizmet verecek laboratuvarları yetkilendirip denetlemek, kişisel koruyucu donanımların uygunluk ve kalite testlerini yapmak, iş yerlerinde ölçüm, inceleme ve araştırma yapmak, gerektiğinde numune almak gibi önemli yetkileri de vardır.

2.1.4. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2.1.4.1. Genel Olarak

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın kuruluşuna ilişkin çalışmalar incelendiğinde 1923 yılında İzmir'de düzenlenen iktisat kongresinde temellerinin atıldığı görülmektedir. Nitekim ilgili kongrede, çalışma hayatının teftişi için bir heyetin oluşturulması için anlaşmaya varılmıştır. Ardından ilk İş Kanunu olup 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı Kanun uyarınca "İş Dairesi" kurulmuştur. Merkezi Ankara olarak belirlenen İş Dairesi'nin gerekli görülen yerlerde teşkilatlanmasına karar verilmiştir¹⁰⁷.

Türkiye, 1950 yılında ILO'nun 1947 tarih 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'ne ortak olmuştur¹⁰⁸. İş denetiminin uluslararası dayanağını oluşturan bu sözleşme, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na, dayanağını TBMM tarafından onaylanan bir uluslararası sözleşmeden alan tek denetim örgütlenmesi olma özelliğini kazandırmıştır. 81 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinde; "iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı" belirtilmiş olup söz konusu hüküm uyarınca 1979 yılında çıkarılan "İş Teftiş Tüzüğü" ile Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmuştur¹⁰⁹.

2018 yılına kadar faaliyetlerini sürdüren İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın, 02.07.2018 tarih 703 sayılı; Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında KHK ile görev ve yetkilerinin sayıldığı kanun maddeleri mülga olmuştur¹¹⁰. Ardından 1 numaralı

¹⁰⁷ <https://ailevecalisma.gov.tr/rb/content/baskanlik/tarihce/> (E.T. 31.07.2019).

¹⁰⁸ 13.12.1950 tarihli, 5690 sayılı Kanun; 22.12.1950 tarihli, 17689 sayılı Resmi Gazete.

¹⁰⁹ RG, 28.08.1979/16738.

¹¹⁰ RG, 09.07.2018/30473.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 66. maddesinde Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak kurumun adı değiştirilmiştir¹¹¹.

2.1.4.2. Teşkilat Yapısı ve Görevleri

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın teftiş faaliyetleri; iş teftişi ve idari teftiş olmak üzere 2 başlık altında sıralanabilir. İş teftişi, işçilerin çalışma süreleri, ücretleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, işsizlik, kayıt dışılık, istihdam gibi çalışma koşullarına ve çalışılan ortama ilişkin, mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığı noktasında devlet adına gerçekleştirilen araştırma inceleme ve denetleme faaliyetlerini kapsamaktadır. İdari teftiş ise bakanın emir veya onayı ile Bakanlık teşkilatının her türlü faaliyet, hesap ve işlemleri ile buralarda çalışan amir memur ve diğer görevlilerin her türlü hal ve hareketlerinin mevzuat çerçevesinde araştırma, inceleme ve denetlenmesinin iş müfettişleri veya denetçiler tarafından yerine getirilmesidir¹¹².

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığının görevleri, 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 78. maddesinde sayılmıştır. İlgili madde uyarınca Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; Bakanlığın görev alanına giren faaliyet ve işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, gerekli önlemleri almak veya aldirmek, Bakanlığın görev alanına giren konularda ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasını denetlemek, mevzuat çalışmaları yapmak, teftiş ve denetimler neticesinde gerekirse mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirlemek, denetim sonuçlarına ilişkin istatistiki veriler tutmak ve değerlendirmek, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, bu işyerlerinin iş ve işlemlerini teftiş etmek, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirlerin alınması noktasında öneriler sunmak, kurumun merkez ve taşra teşkilatı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında denetim,

¹¹¹ RG, 01.07.2018/30474.

¹¹² Ayrıntılı Bilgi için bkz, 2018 Yılı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri E-Kitabı, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/6075/2018-y%C4%B1%C4%B1-hizmeti%C3%A7i-e%C4%9Fitim-e-kitab%C4%B1.pdf> (E.T. 20.11.2019).

inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal hizmet ve yardım kuruluşları tarafından sunulan hizmetlerin denetim ve kontrollerini ilgili birimlerle işbirliği içinde yapmak, sunulan hizmetlerin süreç ve sonuçlarını mevzuata, önceden belirlenen hedeflere, performans ölçütleri ve kalite standardına göre analiz ederek karşılaştırmak ve ölçmek, bunların sonucunda elde edilen verileri rapor hâline getirip ilgililere iletmek, Bakanlığın görev alanına giren konularda faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, gerçek ve tüzel kişiler ve gönüllü kuruluşlara, faaliyetlerinde yol gösterecek plan ve programlar oluşturarak rehberlik etmek, sosyal hizmet alanında faaliyette bulunan veya bulunmak isteyen kişi, kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluşları teşvik edici mekanizmaların oluşturulmasına yardım etmek ve bu alanda yapılacak faaliyetlere ve bu faaliyetleri gerçekleştirecek çalışanlara rehberlik etmek, sosyal hizmet ve yardım kuruluşlarının faaliyet ve işlemlerinde, hatalarının önüne geçilmesi, yönetim ve kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir ve tutarlı hâle getirilmesini sağlamak, bu bölüm kapsamında çalışan sosyal hizmet kuruluşları ile sosyal hizmetlerden yararlananlara ilişkin ortak veri tabanı oluşturulmasına katkıda bulunmak gibi görevleri vardır.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, doğrudan bakana bağlı olarak çalışan başkan, 8 başkan yardımcısı, grup başkanları ve iş müfettişleri ile denetçilerden oluşmaktadır.

2.1.5. Sosyal Güvenlik Kurumu

2.1.5.1. Genel Olarak

Sosyal Güvenlik Kurumu, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu¹¹³ ile kurulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu, 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca kamu tüzel kişiliğini haiz, mali ve idari açıdan özerk, merkezi Ankara'da olan ve Aile Çalışma ve sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur (4 No'lu CK, 403/2).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun misyonu; vatandaşların doğumundan ölümüne, ölümünden sonra da ardından bıraktığı hak sahiplerine, sağlık, sigorta ve sosyal yardım alanlarında,

¹¹³ RG, 20.05.2006/26173.

adil, kolay erişilebilir, kaliteli, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, insan odaklı hizmet veren bir sosyal güvenlik sistemini yürütmektir¹¹⁴.

2.1.5.2. Teşkilat Yapısı ve Görevleri

Sosyal Güvenlik Kurumunun teşkilatlanması, görev ve yetkileri, 4 numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde düzenlenmiştir. İlgili kararname uyarınca Kurumun görevleri; ulusal kalkınma politikaları ve stratejileri ile yıllık uygulama programları doğrultusunda sosyal güvenlik politikalarını uygulamak ve bu politikaların geliştirilmesi noktasında çalışmalar yürütmek, gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, bu kişilerin haklarını kullanımı ve yükümlülüklerini yerine getirmesini kolaylaştırmak, sosyal güvenlik alanında uluslararası çalışmaları, mevzuatı takip etmek, uluslararası alanda meydana gelen gelişmeleri izlemek, uluslararası kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapmak, sosyal güvenlik alanında eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri yapmak ve yaptırmak, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak bunun yanında da yine mevzuat ile kuruma verilen görevleri yerine getirmektir (4 No'lu C.K. M.405/2).

Sosyal Güvenlik Kurumu, merkez ve taşra teşkilatına sahiptir. Kurumun organları, genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlık divanıdır (4 No'lu C.K. M.406).

Genel Kurul, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı veya görevlendireceği bir kişinin başkanlığında, Sayıştay Başkanlığı, Milli Savunma, İçişleri, Hazine ve Maliye, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji, Ticaret Bakanlıkları, TÜİK Genel Müdürlüğü, Yurt dışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ile YSK tarafından görevlendirilecek öğretim üyeleri arasından birer temsilciden oluşmaktadır. Bunların yanında iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında bakanın görevlendireceği 2 öğretim üyesi, kurum başkanı, genel müdürleri, strateji geliştirme başkanı, rehberlik ve teftiş başkanı ile aktüerya ve fon yönetimi daire başkanı, en fazla üyeye sahip olan üç işveren, üç işçi ve üç kamu görevlisi sendikalarının, üye sayısı ile orantılı olacak şekilde belirleyeceği dokuz adet üye, tarımda kendi nam ve hesabına çalışan kişilerin üyesi olduğu, kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek

¹¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce> (E.T. 21.11.2019).

kuruluşlarından en fazla üye sahibi ilk üç kuruluş tarafından üye sayıları ile orantılı belirlenen 9 temsilci, tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların üyesi olduğu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üye sahibi ilk üç kuruluş tarafından üye sayıları ile orantılı olarak belirlenen dokuz temsilci, kurumdan aylık veya gelir almakta olan kişilerin üyesi olduğu en fazla üye sahibi ilk üç kuruluş tarafından üye sayıları ile orantılı belirlenen dokuz temsilciden ve bunların dışında kalan, kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden oluşur(4 No'lu C.K. M.407/1).

Genel kurul, rutin olarak üç yılda bir kez toplanır. Ancak bakan veya üye tam sayısının üçte biri tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir (4 No'lu C.K. M.407/3). Genel kurulun görevleri; yönetim kurul için seçim ile gelecek olan asıl ve yedek üyeleri belirlenen usule göre seçmek, kurumun bütçe ve bilançolarını, performans programlarında mevcut olan hedef ve sonuçlarını değerlendirerek görüş bildirmek ve sosyal güvenlik politikaları ve bu politikaların uygulanması hakkında görüş ve öneriler bildirmektir (4 No'lu C.K. M.407/2).

Yönetim kurulu, Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşıyan organdır. Yönetim Kurulu, başkan, iki başkan yardımcısı, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nı temsilen Cumhurbaşkanı tarafından belirlenecek bir üye, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nı temsilen cumhurbaşkanınca belirlenecek bir üye, işverenleri, işçileri, kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye, kurumdan gelir ve aylık alanları temsilen bir üye, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların dışında kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen bir üye olmak üzere toplam on iki üyeden oluşur (4 No'lu C.K. M.408/1).

Yönetim kurulu haftada en az bir defa ve asgari yedi üye ile toplanır. Gerekli gördüğü durumlarda başkan ve en az yedi üye yönetim kurulunu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Kararlar oy çokluğu ile alınır (4 No'lu C.K. M.408/2).

Yönetim kurulu; Kurum bütçe ve bilançosunu belirler. Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlar. Kurum personeline yapılacak ödemelere ilişkin usul ve esasları belirler. Kurumun performans, hedef gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlar. Kurumun, sigorta kolları nazara alınarak hazırlanacak

aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirip finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleştirmelerini izler. Alınması gereken tedbirleri kararlaştırır. Genel kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletir. Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek bakan onayına sunar. Her yıl için, prim borcu kamuoyuna açıklanacak işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgarî borç tutarını belirler. Kurum alacaklarının tahsilatı ile ilgili işlemleri ve diğer mevzuat hükümlerince tahakkuk ve tahsilat yetkisi kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek bakan onayına sunar. Kurumun dava ve icra takipleri için vekâlet akdi yoluyla avukat çalıştırılmasına, özel uzmanlık gerektiren ve geçici nitelikteki işler için ise hizmet satın alınması yoluyla yerli veya yabancı uzman çalıştırılmasına karar vererek, bunların sözleşme şartlarını ve avukatlara ödenecek ücretleri belirler. Kurum yararının bulunması halinde, merkezî yönetim bütçe kanununda gösterilen miktara kadar olan hak ve alacakların terkinine karar verir. Prim ve primlerden kaynaklanan alacaklar hariç olmak üzere uyuşmazlıkların dava açılmadan veya icra takibi yapılmadan uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, kurum tarafından veya kuruma karşı açılan dava veya icra takiplerinin uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulhe, kabule, feragate ve kanun yollarına başvurulmamasına karar verir(4 No'lu C.K. M.409).

Genel Kurul ve Yönetim Kurulunun haricinde kurumun en üst düzeyde yetkili ve sorumlusu başkanlık divanıdır. Başkanlık divanında bir adet başkan ve başkanlık hizmetlerinin yürütülmesinde kendisine yardımcı olacak üç adet başkan yardımcısı vardır. Ayrıca her bir başkan yardımcılığına bağlı on üç adet hizmet birimi mevcuttur. Bunlar; Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğidir.

2.1.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Desteği Açısından Sosyal Güvenlik Kurumunun Görevleri

6331 Sayılı yasa ile iş sağlığı ve güvenliği alanında daha ciddi adımların atılması, işverenlere önemli yükümlülükler öngörülmesi ile birlikte, yasanın uygulamasının işverenlere getirmiş olduğu maddi külfet, özellikle küçük işyerlerini zor durumda bırakmıştır. Buna mukabil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 7. maddesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yerine getirilirken belli koşullar ile destek verilebileceği kararlaştırılmıştır. Yine aynı maddenin devam eden fıkrasında; destek giderleri iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, desteğin finansmanının Sosyal Güvenlik Kurumu olduğu belirtilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7. maddesine göre devlet desteğinin sağlanmasına ilişkin koşullar; işyerinin kamu kurum ve kuruluşu olmaması, işyerinin çok tehlikeli veya tehlikeli sınıfta yer alması ve ondan az çalışanın bulunması olarak belirlenmiştir.

2.1.6. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

2.1.6.1. Genel Olarak

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, 6331 sayılı Kanununun 21. maddesi uyarınca, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tesis edilmiştir. Türkiye’ de ulusal düzeyde bir iş sağlığı güvenliği kurulu oluşturulması fikri ilk olarak 1965 yılında Devlet Planlama Teşkilatının gündemine gelmiş ancak 7 Temmuz 1978 tarihinde Çalışma Bakanı’nın çağrısı ile Ulusal Düzeyde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği adını taşıyan bu kurul ilk toplantısını gerçekleştirmiştir. Bu kurul da 12 Eylül darbesinin olması ile etkisiz kalmış bir kuruldur. Ardından en somut adım 25 Şubat 2005 tarihli ve 755 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesi ile kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olmuştur¹¹⁵.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 21. maddesi ile 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına ilişkin ILO Sözleşmesi uyarınca, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği

¹¹⁵ LAÇİNER, Vedat, “Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”, TBB Dergisi, S.112, Y.2014, s.76-77 (Konsey).

Konseyi Yönetmeliği¹¹⁶ oluşturulmuştur¹¹⁷. Yönetmeliğin 4. Maddesi uyarınca konseyin görevi ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği alanında stratejilerin ve politikaların belirlenmesinde önerilerde bulunmaktır. Konsey, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve önerilerinin alınmasını sağlar dolayısıyla görüldüğü üzere kurul bir danışma organı değildir ve aldığı kararlar da tavsiye niteliğindedir¹¹⁸.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülke çapında atılacak adımların ve geliştirilecek stratejilerin tüm tarafların ortak katılımı ile oluşturulabileceği, bu sebeple iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı en etkin mücadelenin yapılabileceği platformdur¹¹⁹.

2.1.6.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin Oluşumu

Konseyin nasıl oluşturulacağına ilişkin hususlar İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca Konsey; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Müsteşarı'nın başkanlığında, İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanı, SGK başkanlığından bir genel müdür, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Sağlık Bakanlıklarından ilgili birer genel müdür, YÖK Başkanlığı'ndan bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığı'ndan bir başkan yardımcısı, İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, TOBB'dan, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu'ndan, Türk Tabipler Birliği'nden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği'nden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi ve ihtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü'nün teklifi ve konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilciden oluşur.

¹¹⁶ RG. 05.02.2019/28550.

¹¹⁷ DEMİR, Örgütlenme, s.133.

¹¹⁸ CENTEL, Tankut, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İl Yapılanma", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Y.2012, s.5-7 (Yapılanma); LAÇİNER, Konsey, s.79.

¹¹⁹ SÜMER, s.37.

Konsey üyeleri iki yıl için seçilirler. Üst üste iki olağan toplantıya katılmayan Konsey üyesinin temsil ettiği kurum ve kuruluşun Konseydeki üyeliği sona erer.

Konseyin oluşumunda üçlü bir yapılanmadan bahsetmek mümkündür. Devlet adına hükümet temsilcileri, çalışanlar ve işverenler adına ise sendika temsilcileri yer almaktadır. Konsey bünyesinde yer alan hükümet temsilcilerinin, çalışanlar ve işverenlerin temsilcilerine göre sayıca oldukça fazla olması ILO sözleşmelerinde yer alan 3'lü yapılanmaya (Devlet-işçi-işveren temsilinin eşit olması) uygun olmadığı eleştirilmiştir¹²⁰.

2.1.6.3. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin görevleri, yine İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği'nin 4. ve 6. maddesinde düzenlenmiştir. Konsey, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda strateji belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuş olup çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeler ile ülkenin içinde bulunduğu şartları göz önünde bulundurur. Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülke politikalarının oluşturulmasında tüm tarafların görüşlerinin alınmasını sağlar.

Ayrıca Konseyin, Yönetmeliğin 6. maddesinde sayılan; iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve almış olduğu kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek, ihtiyaç ve öncelikleri dikkate almak kaydıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi oluşturmak, hedef ve eylem planının belirlenmesi noktasında önerilerde bulunmak, çalışan ve işverenlerin eğitimi, bilinçlendirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek, araştırma ve geliştirmeye yönelik proje üretmek ve önermek, ülke çapında yapılacak konferans, seminer gibi faaliyetleri planlamak ve değerlendirmek, gerekli görülmesi halinde çalışma grupları kurarak üyelerini belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların ve toplumun yararını gözeterek Bakanlık ve diğer kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliğine katkı yapmak, iş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak, konsey üyelerinin temsil ettiği kurumlarda, Konsey toplantılarında alınmış olan her türlü kararın

¹²⁰Ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL, Yapılanma s.5-7; DEMİR, Örgütlenme, s.134.

ve yapılan düzenlemenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak, her yılın mart ayının sonuna kadar politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekreteryasına iletmek gibi görevleri de vardır.

Konseyin sayılan görevlerinde de görüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulmasında etkin bir görevi mevcut olmayıp bu bağlamda yalnızca görüş bildirme yetkisi Konseye verilmiştir. Konseyin kararları icrai nitelikte kararlar olmayıp tavsiye niteliğinde kararlardır. Bu durum Konseye yalnızca bir danışma görevi yüklemektedir¹²¹. Hâlbuki en azından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikleri düzeyinde dahi olsa mevzuat taslaklarının hazırlanmasında Konseyin çalışma gruplarından faydalanılsa hem sosyal diyalogun işlevselleştirilmesine yardımcı olabilecek hem de Bakanlığın yükünü azaltabilecektir¹²².

2.1.7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

2.1.7.1. Genel Olarak

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi(ÇASGEM), Türkiye’de kurulan ilk çalışma enstitüsü olup, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türk Hükümeti arasında imzalanan 13 sayılı ek anlaşma ile 1955 yılında Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü adı altında kurulmuştur. Enstitü 17.01.1960 tarih 7460 sayılı kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı kuruluş haline gelmiştir. Kurumun adı 1985 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi olarak değiştirilmiş ve bağımsız bütçeye kavuşmuştur. 2003 yılına kadar ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ve iş mevzuatına ilişkin eğitimler düzenleyen kurumun adı 2003 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi adını almıştır¹²³.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin misyonu; Türkiye’de güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı, işyerlerinde meydana gelebilecek olası kazaları ve yaralanmaları önlemeyi, iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi, çalışanlara ve işverenlere sosyal güvenlik hakkında iş hukuku açısından hak ve yükümlülüklerini

¹²¹ LAÇİNER, Konsey s.89.

¹²² CENTEL, Yapılanma, s.7; LAÇİNER, Konsey, s.89.

¹²³ <http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce> (12.07.2019).

öğretmek, iş barışını sağlamayı, böylelikle ulusal ekonomi ve kalkınmaya destek vermeyi amaçlayan bir kurum olmaktadır¹²⁴.

2.1.7.2. Teşkilat Yapısı ve Görevleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi teşkilatı, başkan ve danışma kurulundan oluşur. Danışma kurulu, Bakanın görevlendireceği, bakan yardımcısının veya bir genel müdürün başkanlığında; başkan, Bakanlığın ilgili birimlerinden en az beş temsilci, SGK'dan en az dört temsilci, TÜİK Genel Müdür Yardımcısı ile üniversitelerin iş hukuku, sosyal politika, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dallarında çalışanlar arasında YÖK tarafından görevlendirilecek iki öğretim üyesinden oluşur. Bakanlık ve Sosyal Güvenlik Kurumu temsilcileri Bakan tarafından belirlenir (4 No'lu CK 87.M).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin görevleri 4 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 84. maddesinde sayılmıştır. İlgili maddelere bakıldığında; işyerlerinde sağlık ve güvenlik riskleri önleyecek ve koruyucu hizmetleri yürütecek olan işyeri hekimi, teknik eleman, mühendis, hemşire ve diğer sağlık personeline, gerekirse Bakanlık birimleri ve ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim programı hazırlamak, eğitim vermek görevi vardır. Ayrıca, Bakanlık, bağlı ve ilgili kuruluşlarındaki personeli veya kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işyerlerindeki işveren, yönetici ve işçilere seminer ve konferanslar tertip etmek, bu alanda tertip edilen programlara iştirak etmek, çalışma meselelerinde ulusal ve uluslararası bölge seminerleri tertip etmek, çalışma mevzularında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu mevzularda belge toplamak, ilgililerin talebi ve muvafakati doğrultusunda işyerlerinde çalışma mevzuları ve iş verimi konusunda araştırma ve incelemeler yaparak istişare ve tavsiyelerde bulunmak, Türkçe ve yabancı dillerde görev alanında derleme ve neşriyatlar yaparak istatistikler hazırlamak da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin görevleri arasındadır.

¹²⁴ <http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/misyon-vizyon> (12.07.2019).

2.1.8. Sağlık Bakanlığı

İş Sağlığı ve güvenliğinin asli denetimi, araştırma ve inceleme yetkisi Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığında olmakla birlikte, bazı özel hallerde diğer bakanlıkların da denetim yetkisi mevcuttur¹²⁵.

İş Kanununun Şümulü İçinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İşyerlerinin Teftiş ve murakabesi Hakkında Yönetmelik ile Sağlık Bakanlığı, işyerlerini Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümlerince denetlemektedir.¹²⁶ Sağlık Bakanlığı'nın işçi sağlığı alanında görev ve yetkileri Halkın Sağlığı Yönetmeliği ve İlk Yardım Yönetmeliği'nde de yer almaktadır¹²⁷.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca iş sağlığı ile ilgili çıkarılacak yönetmeliklerde Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'nın birlikte çalışması öngörülmüştür. Örneğin Kanunun 14/5 maddesi uyarınca, Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından, iş kazası ve meslek hastalığının kayıt ve bildirimine ilişkin düzenlenecek hususlarda Sağlık Bakanlığı'nın uygun görüşü alınması gerektiği bildirilmiştir¹²⁸. Yine aynı kanun 15/3 maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerin desteklenmesinde etkinlik ve sürekliliğinin sağlanması için Sağlık Bakanlığı ile işbirliğinin yapılabileceği bildirilmiştir.

2.1.9. Milli Savunma Bakanlığı

Milli Savunma Bakanlığı, askeri işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği açısından denetim yapmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunumuza göre, askeri işyerleri ve yurt güvenliği için gerekli maddeleri üreten işyerlerinin teftişi ve denetimi konusuna ait işlemlerin, Aile Çalışma Sosyal politikalar Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı'nca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (m.91/2). İş Teftiş Tüzüğü (m.1/2) ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki (m.24/3) hükümlere benzer hükümler içermektedir. Bu sebeple, askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen

¹²⁵ Sağlık Bakanlığı'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, s.88 vd.

¹²⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, İş Hukuku, s.361.

¹²⁷ DEMİR, Örgütlenme, s.124.

¹²⁸ SÜMER, s.45.

işyerlerinin çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftişi ile sonuçlarına dair usul ve esasları göstermek üzere Milli Savunma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 16.08.2013 tarih, 28737 sayılı Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmeliği¹²⁹ yürürlüğe koymuştur¹³⁰.

Yönetmelik uyarınca denetim ve teftiş yapılacak işyerleri, askeri işyerleri, diğer askeri işyerleri ve yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri olmak üzere üçe ayrılmıştır. Askeri işyerleri olarak; Genelkurmay Başkanlığı'na bağlı kara deniz hava kuvvet komutanlıklarının, İç İşleri Bakanlığı'na bağlı Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın ayrıca Milli Savunma Bakanlığı'nın doğrudan işlettiği işyerleri belirtilmiştir. Diğer askeri işyerleri ise, ikili ve çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile ülkemizde kurulan askeri işyerleri belirtilmiştir. Yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri ise, 29/6/2004 tarihli ve 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanunun¹³¹ 4'üncü maddesine göre tespit ve ilan edilen denetime tabi harp araç ve gereçleri ile silah, mühimmat ve bunlara ait yedek parçalar ve patlayıcı maddeler üreten işyerlerinden askeri işyerleri ve diğer askeri işyerleri kapsamı dışında kalan işyerlerini belirtmiştir.

Yukarıda sayılan işyerlerinin denetimini yapacak müfettişlerin seçimi, atanması, görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemek üzere ise 16.12.2011 tarih, 28144 Sayılı Millî Savunma Bakanlığı Askerî İş Müfettişleri Yönetmeliği düzenlenmiştir¹³².

2.1.10. Belediyeler

Belediyelerin iş sağlığı güvenliği konusunda çeşitli görevleri mevcuttur. Nitekim 6331 sayılı kanun 2. maddesi, kanunun uygulamasına kamu kurum ve kuruluşlarını da dâhil etmiştir 03.07.2005 tarih, 5393 Sayılı Belediye Kanunu¹³³ 38/m maddesi geniş anlamda yorumladığında, yalnızca çalışanların değil tüm halkın iş sağlığı ve güvenliğinin

¹²⁹ RG, 10.06.2013/28737.

¹³⁰ DEMİR, Örgütlenme, s.112-113.

¹³¹ RG, 03.07.2004/25511.

¹³² RG, 16.11.2011/28144.

¹³³ RG, 03.07.2005/25874.

sağlanmasına ihtiyacı olduğu sonucu çıkarılabilecektir. Nitekim ilgili maddeye göre Belediye, “belde halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri alma” ile görevlidir¹³⁴.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik¹³⁵ 4/a maddesinde belediyeler, bazı işyerlerinin denetimi açısından yetkili idare adı altında tanımlanmıştır. Yönetmeliğin devam eden 5/a. Maddesinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilecek işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olmasını düzenlemektedir. Görüldüğü üzere yetkili idare olarak belediyelerin, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verirken önceliklerinden biri, iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan mevzuatlara uygun bir işyeri açılıp açılmadığının denetlenmesidir¹³⁶.

¹³⁴ SÜMER, s.46.

¹³⁵ RG, 10.08.2005/25902.

¹³⁶ SÜMER, s.46.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İşyeri Örgütü

3.1.1. Genel Olarak

İşyerinin iş güvenliği bakımından iyi bir şekilde örgütlenmiş olması, iş güvenliğinin sağlanması açısından alınabilecek önlemler içerisinde belki de en önemlisidir¹³⁷. İşletmelerin, etkin bir şekilde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütünü ve denetimini sağlamaları halinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarılı olmaları doğaldır¹³⁸.

İş sağlığı ve güvenliği örgütü birden fazla unsuru bünyesinde barındıran ve bu unsurlar arasında iş bölümü uygulamasına dayanan bir yapılanmadır. Örgütlenme içerisinde faaliyet gösteren aktörlerin bütün organizasyonlarda olduğu gibi iletişim ve işbirliği içerisinde olması, istenilen sonuca ulaşılmasının en kolay yoludur.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği oluşumundan sorumlu birçok kurum ve kuruluş mevcuttur. Ancak idari teşkilatlanma kaynak ve olanaklar bakımından sınırlı yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle eksiklik, iyi örgütlenen işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütü ile giderilebilecektir¹³⁹. Bu bakımdan idari kurum ve kuruluşların haricinde işyeri örgütlenmesi ayrı bir öneme sahiptir. İşyerinde oluşturulan işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, işverenlerin ve çalışanların bu konuda daha bilinçlendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin iş yerinden denetimin sağlanması bakımından önem arz etmektedir. Örgütlenmeyle iş sağlığı ve güvenliği oluşumu sağlanarak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile diğer risklerle mücadele de başarı sağlanacaktır¹⁴⁰.

¹³⁷AKKAYA, Şebnem, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri ve Sorumluluğu (Tersanelerdeki Çalışmaya Özel Bir Bakışla), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.64.

¹³⁸GÜZEL, Ali, Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipler Birliği Ankara 2003, s.22.

¹³⁹SÜZEK, İş Hukuku, s.888-889.

¹⁴⁰BAYBORA, Dilek, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, Eskişehir 2018, s.8.

İşyeri örgütlenmesini oluşturma yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işverene aittir. Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı önlemlerin yanında, mevzuatta öngörülmemiş olan bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir¹⁴¹.

İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi kapsamında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş yerlerinde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli ve çalışan temsilcilerini kapsayan düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca işyeri iş sağlığı ve güvenliği biriminin oluşumunda farklılık ve istenmeyen bir durum olması halinde uygulanacak idari yaptırım da İSGK'da yer almıştır¹⁴².

3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

3.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

3.1.2.1.1. Genel Olarak

İşverenin en önemli yükümlülüklerinden birisi de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 22. md. işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü vurgulamıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyette bulunmak üzere kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemleri ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te¹⁴³ düzenlenmiştir¹⁴⁴.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurul çalışanların ve işverenlerin katılımı ile oluşması nedeniyle yönetime katılımın sağlandığı bir birim özelliğindedir, görevleri yetkileri ve oluşumu bakımından iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde önemli bir yere sahiptir¹⁴⁵.

¹⁴¹ SÜZEK, Sarper, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.509 (İşverenin Yükümlülükleri).

¹⁴² BAYBORA, s.8.

¹⁴³ RG. 18.01.2013/28532.

¹⁴⁴ ULUSOY, Muharrem, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2013, s.33.

¹⁴⁵ AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi”, AÜHFD, C.54, S.1 Y.2005, s.4-5; AYHAN, Abdurrahman, “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Bünyesine dâhil olan kişilerin işyerindeki pozisyonları, uzmanlık alanları ve deneyimleri gibi unsurların bir araya gelmesiyle işyerindeki tehlikeler farklı yönleriyle daha iyi analiz edilip, ortak akılla en uygun önlemler uygulanabilmektedir¹⁴⁶. Bu nedenle işyeri ve işletme yöneticilerini kurulların önemine binaen, konuyla ilgili bilinçlendirmek ve sorumluluklarını güçlendirmek gerekmektedir. Böylece daha sağlıklı bir şekilde işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin işlemlerini sağlanacaktır¹⁴⁷.

3.1.2.1.2. Kurulun Kurulma Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması şartı yalnızca sanayiye yönelik işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır. 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte bu ayrımı ortadan kaldırılmıştır. Buna göre, elli ve daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturulacağı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulanması gerektiği öngörülmüştür (m.22/1). Bu düzenleme ile sanayiden sayılan veya sayılmayan tüm işyerleri iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür. Böylece ticari iş yapan veya sanayi dışında sayılan işlerle uğraşan ya da kamu kesimi işverenleri de kısacası elli veya daha fazla çalışana bulunan tüm işyerleri bu kurulları oluşturmak zorundadırlar¹⁴⁸. Bununla beraber yine 6331 sayılı Kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulabilmesi için, işyerinin altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri olması şartını da aranmıştır.

Sonuç olarak anılan yükümlülüğün doğabilmesi için işyerinde en az elli veya daha fazla kişinin çalışıyor olması ve altı aydan fazla süredir işini sürdürüyor olması koşulları aynı anda aranmaktadır. Bu iki koşuldan birinin bulunmadığı işyerlerinde kurul oluşturma mecburiyeti bulunmamaktadır. Ayrıca kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan işverenlerin de kurul oluşturmaya kanuni bir engel yoktur¹⁴⁹.

Kurullarının Oluşturulmasının Önemi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi C.7, S.2 Y.2003, s.11; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku s.457.

¹⁴⁶ CANIKLIOĞLU, Nurşen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşverenin Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşveren Sendikası, İstanbul 2012, s.52 (İşverenin Yükümlülükleri).

¹⁴⁷ AKIN, s.13.

¹⁴⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s.889.

¹⁴⁹ DEMİR, Örgütlenmesi, s.152-153.

3.1.2.1.2.1. Elli ve Daha Fazla Çalışanın Bulunması

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün doğması için işyerinde devamlı nitelikte en az elli işçi çalışıyor olması gerekmektedir¹⁵⁰. 6331 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliğinin oluşumu için "çalışan" sayısını esas alınmıştır. Bu nedenle kanunda işçi yerine çalışan kelimesi kullanmıştır. Dolayısıyla çalışan sayısı hesaplanırken 4857 sayılı İş Kanun'un aksine işyerinde çalışan çırak, stajyer ve geçici iş ilişkisi ile gelen işçiler de dikkate alınacaktır¹⁵¹.

Çalışan sayısının hesabında ortaya çıkan bir diğer hususta, aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması durumudur. Elli işçi sayısı hesaplanmasında esas işyeri birimidir. İSGKY'ye göre de işverene bağlı, elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi her bir işyerinde ayrı ayrı kurul oluşturulmalıdır. İhtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişi işverence sağlanır. İşveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Ayrıca bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür (İSGKY m.5).

3.1.2.1.2.2. İşin Altı Aydan Uzun Sürmesi

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturması için aranan diğer bir şart, işyerinin altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı işyeri niteliğinde olmasıdır. Sürekli işin tanımı ise 4857 sayılı İş Kanunumuzda yapılmıştır. Buna göre, niteliği gereği otuz iş gününden fazla devam eden işler, sürekli iş olarak ifade edilmiştir (m.10).

Görüldüğü üzere işyerinde sürekli iş yapılmasının yanında, bunun en az altı ay sürmesi beklenmektedir¹⁵². Altı aylık sürenin bir yıllık süre zarfında değerlendirilmesi

¹⁵⁰ DEMİRCİOĞLU, A. Murat, "İşyerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonu", Sarper Süzek'e Armağan, C.2, İstanbul 2011, s.1827 (İşyeri Organizasyonu); DEMİRCİOĞLU, A. Murat/HASAN, Ali: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, Y. 2013, s.10 (İşyeri Örgütlenmesi).

¹⁵¹ DOĞAN-YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.156; CANIKLIOĞLU, İşverenin Yükümlülükleri s.53.

¹⁵² ULUSOY, s.34.

gerekecektir. Örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu olmayacaktır. Zira bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla sürekli işler yapılmamaktadır¹⁵³.

3.1.2.1.3. Kurulun Yapısı

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağı İSGKY'nin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kurul işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur.

Kurula işveren veya işveren vekili başkanlık eder. Kurulun sekreteri olarak iş güvenliği uzmanı görev alır. Tam zamanlı olarak, iş güvenliği uzmanı çalışma zorunluluğunun olmadığı işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür (İSGKY m.6/2).

Kurul içerisindeki bazı kişilerin işveren veya işveren vekili tarafından atanacağı düzenlenirken, bazılarının belirlenmesinde seçim usulüne göre belirleneceği yönetmelikte düzenlenmiştir¹⁵⁴. Buna göre kurulda görevli olan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, idari ve mali işler sorumlusu ve insan kaynakları süreçlerinden sorumlu kişilerin bulunması koşulunda sivil savunma uzmanı işveren tarafından atanmakta¹⁵⁵; formen, usta ya da ustabaşı, söz konusu işyerindeki formen, ustaların veya ustabaşının yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oy şeklinde seçilmektedir. Söz konusu üyelerin aynı usulle yedekleri seçilmektedir (İSGKY m.6/3, 4, 5).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda kurul üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi sahibi olmaları gerekir. Kurul üyelerinin eğitimi, yönetmeliğin 7. maddesinde yer alan konuları içerecek şekilde işverence sağlanır¹⁵⁶.

¹⁵³ EKMEKÇİ, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s.66 (İşyeri Örgütlenmesi).

¹⁵⁴ ULUSOY, s.39.

¹⁵⁵ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.68.

¹⁵⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s.890.

3.1.2.1.4. Kurulun Üyelerinin Eğitimi

Yönetmelikte, kurul üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında önemli görevler verilmiş olması sebebiyle eğitim verilmesini öngörülmüştür¹⁵⁷. Bazı konularda kurul üyelerinin asgari eğitimi gerekmektedir; kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim yöntemleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirilmesidir (İSGKY m.7/1).

Eğitime yönelik ortak kurul oluşturulması sorumluluğu hem asıl işveren hem de alt işverene aittir (İSGKY m.7/2). Ayrıca söz konusu teknik eğitimleri almayan üyelerden oluşan kurullar göstermelik olmaktan öteye gidemeyecektir¹⁵⁸.

Yönetmelikte bu eğitimin süresi, şekli, kim tarafından verileceği gibi hususlar düzenlenmemiştir. Bu nedenle eğitimlerin yönetmelikte sayılan konularda yeterliliği bulunan kurul üyelerince verilmesinde bir sakınca olmadığı gibi, eğitimlerin nasıl yapılacağı kurul üyelerince belirlenebilir¹⁵⁹.

3.1.2.1.5. Kurulun Görev ve Yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri yönetmeliğin 8. maddesinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hemen her konuda görevleri bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre bu görevler şöyle sıralanabilir; kurullar, iş sağlığı ve güvenliği iç yönergesini oluşturmak, bu konularda çalışanlara yol göstermek, tehlike ve alınacak önlemleri belirlemek, meydana gelen her iş kazası ve potansiyel tehlikeler konusunda araştırma ve inceleme yapmak, alınması gereken önlemleri saptamak, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini planlamak ve uygulamasını izlemek, bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik önlemlerini planlamak, yangın, doğal afet vb. dış tehlikelere karşı önlemleri değerlendirmek, yıllık rapor hazırlamak, çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili talepleri ile ilgili acilen karar vermek, iş yerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, çalışma

¹⁵⁷ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.69.

¹⁵⁸ AKIN, s.8.

¹⁵⁹ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.69.

ortamı ile ilgili tüm faktörleri göz önünde tutan genel bir önleme politikası geliştirmek görevleri yerine getirmek zorundadır (İSGKY)¹⁶⁰.

Kurul üyelerinin bu görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve işleme maruz kalamazlar (İSGKY m. 8/2).

İş sağlığı ve güvenliği kurulları görev ve yetkilerinin yanında bir takım yükümlülüklerle karşı karşıyadırlar. İSGKY’de düzenlenen kurulun görev ve yetkilerinin belirli başlıklar halinde toplanması mümkündür.

3.1.2.1.5.1. İç Yönerge Taslağı Hazırlamak

Kurul, öncelikle işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlayarak işverenin veya işveren vekilinin onayına sunar. Hazırlamış olduğu bu yönergenin uygulanmasını sürecini takip ederek elde ettiği sonuçları rapor haline getirip, alınması gereken önlemleri belirleyip kurul gündemine taşınmasıyla da yükümlüdür (İSGKYm.8/1,a)¹⁶¹.

3.1.2.1.5.2. Çalışanlara Yol Göstermek

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara göstermekle görevlidir (İSGKY m.8/1b). Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgiye sahip değildirler. Bu kapsamda kurul çalışanlara işyerindeki risklerin neler olduğu, bunlardan nasıl korunmaları gerektiği konusunda rehberlik edecektir.

3.1.2.1.5.3. Değerlendirme Yapıp, Yıllık Rapor Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için tehdit oluşturabilecek durumları değerlendirmek ve önlemleri belirlemek ve işveren veya işverenlerden sorumlu birimlere gerekli bilgilendirmeleri yapmakla sorumludur. (İSGKY m.8/1-c). Böylece işyeri yönetiminin tehlikelerden haberi olacaktır.

¹⁶⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s.890.

¹⁶¹ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.70.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu yıllık rapor hazırlama sorumluluğuna sahiptir. Yıl içerisinde yapılan çalışmaları değerlendirip bir sonraki yıl programda yer alması gereken konuları değerlendirerek önerilerde bulunmaktadır (İSGKY m.8/1-g).

3.1.2.1.5.4. Alınması Gerekli Tedbirleri Planlamak ve Belirlemek

Kurulun bir diğer önemli görevi ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin, işyerindeki tehlikeleri ve alınması gereken önlemleri değerlendirmek, gerekli tedbirleri almak ve işveren bildirimde bulunmaktır¹⁶². İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe¹⁶³ göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş kazası, iş yerini veya iş ekipmanlarını tahrip edecek düzeyde etki eden olayları ya da meslek hastalığı gibi risk içeren konulara ilişkin araştırma ve incelemeleri yürütmek, alınması gereken önlemleri rapor halinde işveren ya da işverenden sorumlu birimle paylaşmakla sorumludur (İSGKY.8/1,ç). Bununla birlikte, iş yerinde gerekli onarım ve bakım işlemlerinde gerekli güvenlik önlemlerinin belirlenmesi ve önlemlerin uygulanabilirliğini denetlemek kurulun görevleri arasındadır¹⁶⁴. Bu durum, işyerinde olası yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izleme zorunluluğunu beraberinde getirmektedir (İSGKY m.8/1,e,f).

3.1.2.1.5.5. Eğitim ve Öğretimi Planlamak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda eğitilmesi gerekmektedir. Bu nedenle kurul, çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, karşılaşılabilecekleri riskler ve bu risklerin en aza indirilmesinin yollarını öğretir, öğrenilen bilgilerin davranışa dönüşmesini sağlayacak eğitim planlarını hazırlar ve işveren veya işveren vekilinin onayına sunar. Ayrıca bu planların uygulamasını izler ve denetler, eksik görülen noktalarda geri bildirimde bulunur (İSGKY m.8/1,d).

¹⁶² EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.70.

¹⁶³ RG, 18.01.2013/28532.

¹⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, Namık Kemal, Uygulama Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, Aralık 2007, 329 vd. (Tasarı Taslağı).

3.1.2.1.5.6. Önleme Politikası Geliştirmek

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, örgütün yapısı, çalışma koşulları, çalışma ortamı ve sosyal ilişkiler gibi hususları öngören tutarlı ve etkili bir tedbir politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütmelidir (İSGKY m.8/1,h).

Sosyal, siyasi teknolojik, ekonomik gibi koşullar çalışma hayatını derinden etkilemektedir. Bu nedenle söz konusu koşulların çalışanlar üzerindeki etkisinin sağlıklı bir diyalog ortamında kurul tarafından dinlenilmesi potansiyel riskleri önleyici politikalar benimsenmesi önemlidir¹⁶⁵.

3.1.2.1.5.7. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Taleplerini Değerlendirmek

İş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine karşı, önleyici bir yaptırım niteliği olan çalışmaktan kaçınma hakkı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 13. maddesinde düzenlemiştir. Buna göre; ciddi ve yakın tehlike¹⁶⁶ ile karşılaşan çalışanlar kurula, kurulun olmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir¹⁶⁷.

Düzenleme ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaşan çalışana varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu ya da işverene başvurma yükümlülüğü getirmiştir¹⁶⁸. Ancak ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu hallerde çalışanlar bu usule uymak zorunda değildir ve işyerlerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek, belirlenen güvenli yere gideceklerdir. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. Kanun burada ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığını değerlendirme hakkını çalışanın bizatihi kendisine vermiştir¹⁶⁹.

¹⁶⁵ ULUSOY, s.42.

¹⁶⁶ ÖZDEMİR, Tasarı Taslağı, s.106; NARTER, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2018, s. 246-249 (Sorumluluk); AKI, s.8.

¹⁶⁷ İş görmekten kaçınma hakkı için Bkz. BOZKURT-GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Fasikül Aylık Hukuk Dergisi, Mayıs 2012, s.23 vd.

¹⁶⁸ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.71; NARTER, Sorumluluk, s. 245.

¹⁶⁹ BAYRAM, Fuat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.19, Y.2010, s.55 (Değerlendirme); BAYCIK, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S.3, Y.2013, s.118 (Yeni Düzenlemeler); NARTER, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, s.247- 248.

Ayrıca her ne kadar çalışanlara eğitim verilse de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi ve tecrübelerinin sınırlı olduğu ve tehlikenin önlenemez olup olmadığının tespitinin çalışanlara bırakılmaması gerekmektedir¹⁷⁰.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu ve kurulun bulunmadığı işyerlerinde işveren, çalışanların söz konusu bu talepleri hemen değerlendirilmelidir (İSGKY m.8/1,ğ). Kurul acil şekilde toplanıp, işveren de derhal kararlarını vererek durumu tutanakla tespit edeceklerdir. Söz konusu karar, çalışan temsilcisine ve çalışana yazılı bir şekilde bildirilecektir¹⁷¹. İşveren veya kurul çalışanın isteği doğrultusunda karar verir ise çalışan, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanın, çalışmaktan kaçındığı süre boyunca ücreti ile yasadan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır¹⁷². Eğer talep etmelerine rağmen gerekli önlemler alınmaz ise, çalışanlar sözleşmelerini tabi oldukları kanun hükümlerine göre feshetme hakkına sahiptirler (İSGK m.13/4).

3.1.2.1.6. Kurul Üyelerinin Yükümlülükleri

Geniş görev ve yetkileri olan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, bunları yerine getirirken bazı sorumluluklarının da olması doğaldır. Kurullar yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmaları gerekir (İSGKY m.11/1). İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin mutlaka belirli maliyetleri olacaktır. Ancak söz konusu hükümde ifade edilmek istenilen, işyerinin durumuna uygun düşmeyen ya da işverenin ekonomik gücünü aşacak önlemin alınmasının kurulda alınmasından kaçınılmasıdır¹⁷³.

Ayrıca kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadır (İSGKY.11/2). Burada bahsedilen, çalışanların sır tutma yükümlülükleridir¹⁷⁴.

¹⁷⁰ ULUSOY, s.44.

¹⁷¹ AKIN, s.11; ULUSOY, s.45; NARTER, Sorumluluk, s.216.

¹⁷² NARTER, Sorumluluk, s.216; BAYCIK, Yeni Düzenlemeler, s.117.

¹⁷³ CENTEL, Tankut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, Y.2013, s.21-22 (Kuruluş-İşleyiş).

¹⁷⁴ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1837.

Kurulların sorumluluklarından bir diğeri ise, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmaktır (İSGKY.11/3)¹⁷⁵.

3.1.2.1.7. Kurulun İşleyişı

Kurul çalışmalarını, izleme ve inceleme ile uyarmayı öngören bir düzende Yönetmelikte belirtilen esasları doğrultusunda çalışmaktadır (İSGKY m.9/1).

En tehlikeli iş yerleri için en az ayda bir kez toplanan kurullar iş yerinin tehlike düzeyine göre değişmekle birlikte, orta düzeyde tehlike içeren iş yerleri için bu süre iki ay ve az tehlikeli iş yerleri için ise üç ay olarak belirlenmiştir (İSGKY m.9/1,a).

Kurul, yapılacak toplantının günü, yeri ve saati ile gündemi hakkında sekiz saat öncesinden bilgilendirilir. Gündemdeki konular ve eğer varsa iş sağlığı ve güvenliğine dair problemlerin önceliğine göre düzenlemesi yapılır. Aynı zamanda kurul üyeleri gündemde değişiklik yapılmasını talep edebilmektedir. Taleplerinin geçerli olması koşulunda gündemde değişiklik yapılabilir (İSGKY m.9/1,b)¹⁷⁶.

Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazaları halleri veya özel bir tedbir gerektiren önemli hallerde kurulu üyelerinden herhangi biri olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun aciliyet ve önemine göre tespit olunur (İSGKY m.9/1,c). Kurul, İSGK m.13'de belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde işyerinin tehlike sınıfı önem arz etmeksizin acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (İSGKY m.9/3).

Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması gerekmektedir. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma sürelerinden sayılır (İSGKYm.9/1,ç)¹⁷⁷.

Kurul işveren veya işveren vekili başkanlığında üye tam sayının salt çoğunluğu ile toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların

¹⁷⁵ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.75.

¹⁷⁶ Söz konusu hükmün denetlenmesinin mümkün olmadığı ve gereksiz ayrıntılara yer verdiğine dair Bkz. EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.77; AKIN, s.11.

¹⁷⁷ YILMAZ, Fatih, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.2, Y.2010, s.156 (Değerlendirme).

eşit olması halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı ya da başka bir nedenle toplantının yapılamadığı hallerde durumu izah bir tutanak düzenlenir (İSGKY m.9/1,d).

Her kurul toplantısında, değerlendirilen konularla ilgili kararların yer aldığı tutanaklar tutulur. Tutanaklar başkan ve kurul üyeleri tarafından imzalanır. Tutanağın imzalanması kararların herhangi bir müdahale gerekmeksizin işverene bildirilmiş olduğunu tasdik eder. Ayrıca, imzalanan tutanaklar karar dosyasında saklanır (İSGKY m.9/1,e).

Gereği yapılmak üzere toplantıda alınan kararlar ilgililere duyurulur. Yine çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilan edilir (İSGKY m.9/1,f).

Önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında, her toplantı da başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir (İSGKY m.9/1,g).

3.1.2.1.8. Kurul Kararlarının Niteliği

İş sağlığı ve güvenliği kurullarında alınan kararların ve konulan kurulların uygulanabilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi açısından çok önemlidir. 6331 sayılı İSGK ve Yönetmelikte, işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararlar uygulamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir (İSGK m.22/1, İSGKY m.4/4). Yine yönetmeliğe göre işyerinde kurul tarafından ilân edilen kararların işverenleri ve çalışanları bağladığı belirtilmiştir (İSGKY m.9/2). Böylece bağlayıcı kararlar¹⁷⁸ alma yetkisi bulunan kurullar, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde sağlanması açısından etkin hale getirilmiştir. Ayrıca kanun kurul kararlarının işveren tarafından uyulmaması halinde idari para cezası uygulanmasını da öngörmüştür (İSGK m.26/i). Bu nedenle işverenin idari para cezası sorumluluğu ve kararlara uymaması sebebiyle

¹⁷⁸ Alınan kararların bağlayıcı olmamasına ilişkin eleştiriler için bkz. BAYCIK Gaye, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, AÜHFD, C.2, S.60, Y.2011. s.241 (İşverenin Yükümlülükleri); ODAMAN, Serkan, “Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.599; SERATLI, Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, C.53, S.2, Y.2004 s.217; KILIÇ, Leyla, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.22, Y.2011, s.98-99 (İşverenin Yükümlülüğü); DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1835; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.78; ARICI, s.149; SÜZEK, İş Hukuku, s.870.

meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında ise bağlı olarak cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır¹⁷⁹.

Kurulun aldığı kararlar icrai değildir. Bu nedenle işveren veya işveren vekili onay vermeden doğrudan kurul kararları uygulanamayacaktır¹⁸⁰.

İşverenin kanuni bir zorunluluğu olmadan kurul oluşturması halinde mevzuata uygun alınan kurul kararlarına uygulaması gerekecektir¹⁸¹.

Çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için kurul bu kararlarına riayet etmeleri gerekmektedir. Konuya ilişkin düzenleme İSGKY'nin 12. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, çalışanlar kendi güvenliklerini ve sağlıklarını korumaları ve sürdürebilmeleri için kendileri için hazırlanmış ve geliştirilmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymakla mükelleftir.

Yine işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin saptanması, uygulanması ve alınan önlemlere uygun hareket edilmesi hususunda çalışanlara, kurullarla işbirliği yapma zorunluluğu getirilmiştir. İşbirliğinin sağlanması ve kurulların aldığı kararların veya uygulanmasında karşılaşılan zorluklar hakkında çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi vermekle yükümlüdürler (İSGKY m.12/2,3)¹⁸².

3.1.2.1.9. Farklı Durumlara Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşumu

3.1.2.1.9.1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu İşyerlerinde Kurulunun Oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerinde asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu ve her ikisinin de altı aydan fazla devam eden çalışmalarının olması halinde oluşturacakları kurulları bir bütün halinde değerlendirmiştir. Böylece birinden birinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşması gerektiği göz önünde bulundurulmuştur¹⁸³. Bu

¹⁷⁹ SÜZEK, İş Hukuku, 892; SÜZEK, İşverenin Yükümlülükleri, s. 507-528; ÖZDEMİR, s.31; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku s.461; Caniklioğlu, kurul kararlarının bağlayıcı olmasının bir diğer sonucu, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin davalarda, kurul kararları ve kurul defterlerinin delil olarak mahkeme dosyasına istenebilecek olmasıdır. Bkz. CANIKLIOĞLU, s.53 (İşverenin Yükümlülükleri);

¹⁸⁰ CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.20; SÜZEK, İş Hukuku, s.892.

¹⁸¹ DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ KAPLAN, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016, s.146 (Sorularla İSG); DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1835.

¹⁸² ULUSOY, s.53.

¹⁸³ CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.14.

bağlamda, 6331 sayılı Kanunun 22/2. maddesi ve Yönetmeliğin 4. maddesi asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin özel düzenleme öngörülmüştür. Bu nedenle çeşitli olasılıklara göre düzenleme yapılmıştır.

Oluşumuna göre altı aydan daha fazla devam eden, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde:

Hem asıl işverenin hem de alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla olduğu takdirde, her işveren ayrı ayrı kurul kurması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullar tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili iş birliği ve koordinasyon işveren tarafından sağlanır¹⁸⁴ (İSGKY m.4/2,a). Söz konusu düzenleme her iki kurulun birbirinden habersiz ve kopuk şekilde faaliyette bulunmasını önlemektedir¹⁸⁵. Ayrıca işbirliği ve koordinasyonu yerine getirme görevinin asıl işverene verilmesi yerinde olmuştur. Zira asıl işveren alt işverene göre işyeri ile ilgili sağlık ve güvenlik konularına daha hâkimdir¹⁸⁶.

Bir iş yerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işveren tarafından oluşturulur. Alt işverenin bu durumda kurul oluşturma yükümlülüğü yoktur. Ancak kurulun aldığı kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonun sağlanabilmesi için kurula vekâleten yetkili bir temsilci atar¹⁸⁷ (İSGKY m.4/2,b).

Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise iş yerinde alt işveren tarafından kurul oluşturulur. Bu durumda kurula asıl işveren işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere yetkili temsilci atar¹⁸⁸(İSGKY. m.4/2,ç).

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde düzenlenen son olasılık ise, asıl işveren ile alt işveren çalışan sayısının ellinin altında olmasıdır. Kanuna göre bu durumda toplam çalışan sayısı

¹⁸⁴ BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL-BODUR, Mehtap, İş Hukuku, İstanbul 2018, s.460; BALKIR, Z. Gönül, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Y.2012, s.26 (Yönetim Sorumluluğu).

¹⁸⁵ CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.15.

¹⁸⁶ CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.15.

¹⁸⁷ Konuya ilişkin eleştiriler için bkz. ERTÜRK, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Y.2012, s.23; CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.15; BALKIR, Yönetim Sorumluluğu, s.26; BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR, s.461.

¹⁸⁸ Konuya ilişkin eleştiriler için bkz. ULUSOY, s.49; CENTEL, Kuruluş-İşleyiş s.15; ERTÜRK, s.23.

elliden fazla ise koordinasyon asıl işveren tarafından yapılmak üzere, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Bu durumda kurula atanacak üyeleri iki işveren birlikte atar (İSGKY. m.4/2,ç).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişki bakımından aranmasına rağmen altı aydan kısa süreli asıl işveren alt işveren ilişkisinde aranmamaktadır. Doktrinde bu husus eleştirilmekte ve haklı bir gerekçeye dayanılmadığından yerinde görülmemektedir¹⁸⁹.

Kurulun ortak olduğu hallerde her iki işveren, kurulun eğitiminden birlikte sorumludur (İSGKY m.7/2).

3.1.2.1.9.2. Aynı Çalışma Alanında Birden Fazla İşverenin Bulunması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olmadığı ve aynı çalışma ortamında birden fazla işverenin olduğu durumlarda, bu işverenlerce birden fazla iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir¹⁹⁰ (İSGK m.22/3, İSGKY m.4/3).

İş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi birden fazla işyerinin bulunduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Yönetim uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdür (İSGK m.23/2).

3.1.2.1.9.3. Aynı İşverene Ait Birden Fazla İşyerinin Olması

Aynı işverene ait olan, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden fazla işyerinin olduğu hallerde, elli ve daha fazla çalışanın olduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul oluşturulması gerekmektedir (İSGKY m.5/1) ¹⁹¹.

¹⁸⁹ SARIBAY-ÖZTÜRK, Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine getirilmemesinin Hukuku, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015, s.37; SÜMER, s.157; ERTÜRK, s.23; CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.15; DEMİR, Örgütlenme, s.171.

¹⁹⁰ ERTÜRK, s.23; BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR, s.462.

¹⁹¹ ALPAGUT, Gülsevil, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, Nisan 2012, s.35.

İhtiyaç olması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişi işveren tarafından sağlanacaktır. Ayrıca işveren birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Yine işveren bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri ve tedbirlerin uygulanmasını sağlayacaktır (İSGKY m.5/2).

3.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Diğer Sağlık Personeli ve Çalışan Temsilcisi

3.1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde¹⁹² düzenlenmiştir. Buna göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasından işveren sorumludur (İSGK m.6/1; İSGHY m.5/1). Böylece çalışanların, sağlığı ve güvenliği için işyerinde her türlü önlemi almak, denetlemek geliştirmek ve olası muhtemel iş kazalarını ve meslek hastalıklarını, önleme hususunda özenli davranıp güvenli bir ortam oluşturmak işverenin sorumluluğunda olacaktır¹⁹³.

İşveren söz konusu hizmetin sunulması için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise diğer sağlık personeli görevlendirebilir. Ancak işyerinde bu özelliklere sahip personel olmaması hâlinde, ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığıyla dışardan hizmet alarak bu hizmetin tamamını veya bir kısmını yerine getirilebilecektir¹⁹⁴. Ayrıca işverenin belirlenen özelliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmeti kendisi üstlenebilir (İSGK m.6/1; İSGHY m.5/1).

Görülebileceği üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışanlara iş güvenliği hizmetlerinin sunulmasında üç yöntem öngörmüştür;

- İşveren veya işveren vekilinin bu hizmetin yerine getirilmesini üstlenmesi,

¹⁹² RG, 29.12.2012, 28512.

¹⁹³ YILMAZ, Değerlendirme, s.91.

¹⁹⁴ AKPINAR, s.367.

- Ortak sağlık ve guvenlik birimlerinden bu hizmetin tamamının veya bir kısmının hizmet olarak sağlanması,
- Çalışanlar arasından iş guvenliği uzman, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesi,

İş guvenliği hizmetlerinin nasıl sağlanacağına ilişkin kanun bir sıralama yapmamıştır. Bu nedenle yönetim hakkı kapsamında işveren bu yöntemlerden birisini seçebilecektir¹⁹⁵. Örneğin iş guvenliği uzmanın çalışanlar arasında olmasına rağmen, işveren iş guvenliği hizmetlerinin tamamını ortak sağlık guvenlik birimlerinden sađlayabilir¹⁹⁶.

3.1.3.1.1. İş Sağlığı ve Guvenliği Hizmetlerinin İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Sunulması

6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve guvenliği hizmetlerini, işveren veya işveren vekili tarafından yerine getirebilmesine olanak tanımıştır (İSGK m.6/1-a). İş sağlığı ve guvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesine ilişkin usul ve esaslar ise İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Guvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik'te¹⁹⁷ düzenlenmiştir.

İşverenin bu görevi bizzat yerine getirebilmesi için iş sağlığı ve guvenliği profesyoneli olması ya da Kanun'da ifade edilen niteliklere sahip olup Bakanlık tarafından verilen eğitimleri alıp, yapılacak sınavda başarılı olması gerekmektedir¹⁹⁸. Örneğin 15 çalışanın bulunduğu az tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde C sınıfı iş guvenliği uzmanlık belgesi olan işveren, iş guvenliği uzmanın görevini yerine getirebilecektir (İSGK m.6/1-a). İşyeri hekimi veya iş guvenliği uzmanlığı belgesi olan işveren veya işveren vekilleri, çalışanlara iş sağlığı ve guvenliği mevzuatı doğrultusunda verilecek eğitimleri kendisi verebilecektir¹⁹⁹(İşv.İSGHY m.6/2).

Belirlenen niteliklere ve gerekli belgelere sahip olmayan ancak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde, işveren veya işveren vekilleri Bakanlıkça

¹⁹⁵ SÜMER, s.110.

¹⁹⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.373.

¹⁹⁷ RG, 29.06.2015/29401.

¹⁹⁸ AKPINAR, s.367; SÜMER, s.147; DEMİR, Örgütlenme, s.190.

¹⁹⁹ SÜMER, s.147.

ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik sağlık gözetimi hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (İSGK m.6/1a).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesi için, işyerinde ondan az çalışanın bulunması ve işyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması gerekmektedir (İşv.İSGHY m.2/1).

3.1.3.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

3.1.3.2.1. Genel Olarak

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi ifade eder²⁰⁰ (İSGHY m.4/1-ç). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyerinde yürütülebilmesi adına İSGB'nin oluşturulması işverenin en önemli yükümlülüklerinde birisidir²⁰¹.

Mevzuata göre işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimini, işyerinde belirlenen çalışma süresinden dolayı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda kuracaktır (m.8/6, İSGHY m. 5/3). Tam gün süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSGK m.6/3, İSGHY m. 5/3). Ancak işyerinde tam gün süreli çalışan işyeri hekimi bulunması gerekmiyor ve bu nedenle işyeri hekimi kısmı süreli çalışıyor ise diğer sağlık personelinin işyerinde istihdamı ve bu çalışan için gerekli çalışma ortamının sağlanması zorunludur²⁰².

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²⁰³ ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²⁰⁴ ile işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri de düzenlenmiştir. Buna göre işyeri hekiminin az tehlikeli işyerinde tam zamanlı istihdam edilmesi için o işyerinde iki bin ve daha fazla çalışanın olması gerekirken, iş güvenliği uzmanı için az tehlikeli sınıfta aranan çalışan sayısı bindir. Bu sayılar tehlikeli

²⁰⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s.907; BAYBORA, s.24

²⁰¹ SÜMER, s.148; BAYBORA, s.23

²⁰² BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR, s.439.

²⁰³ RG, 20.07.2013/28713.

²⁰⁴ RG, 29.12.2012/28512.

sınıfta bin beş yüz ve yedi yüz elli iken çok tehlikeli sınıfta bin ve beş yüz olarak düzenlenmiştir.

Kurulacak olan İSGB’de en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşturulur. İşveren bu birimde diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İSGHY m.10/1). Çalışanların arasında belirlenen özelliklere sahip personel bulunmadığı takdirde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını²⁰⁵ ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilecektir (İSGHY m.5/2).

3.1.3.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü ile ilgili hususlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenmiştir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi amacıyla kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği birimi için Kanun’da, bazı şartların varlığı aranmaktadır. Buna göre, işyerlerinde tam süreli olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılması halinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulmasını öngörmüştür (İSGK m. 8/6). Böylece işyerlerinde, sadece tam süreli iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması için yeterli değildir, ayrıca işyeri hekiminin de tam süreli görevlendirilmesi gerekmektedir²⁰⁶. Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı, işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenecektir²⁰⁷.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirme zorunluluğu olmamasına rağmen, tam süreli olarak bu kimselerin çalıştırıldığı işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması zorunlu değildir. Zira kanun lafzında, belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda... (m.8/6) denilmek suretiyle sadece zorunlu olarak görevlendirilen işyerlerinde bu birimin kurulması ifade edilmiştir²⁰⁸.

²⁰⁵ CANIKLIOĞLU, Nurşen, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Semineri, Ankara 2012, s.47 (Kanun Tasarısı).

²⁰⁶ DEMİR, Örgütlenme s.173; SÜMER, s.148; BAYBORA, s.24.

²⁰⁷ ULUSOY, s.58.

²⁰⁸ DEMİR, Örgütlenme, s.173.

İş sağlığı ve güvenliği biriminin yürütülmesine ilişkin diğer şartlar²⁰⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Buna göre

İş sağlığı ve güvenliği birimi en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilecektir (İSGHY. m.10/1).

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için, asıl işin yürütüldüğü yerde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışan personel sayısına uygun büyüklükte giriş katta bir mekân edilecektir (İSGHY. m.10/1-a).
- İş sağlığı ve güvenliği birimine sekizer metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur. Tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir (İSGHY m.10/1-b).
- İş sağlığı ve güvenliği birimi Yönetmelik EK-1'de belirtilen araç ve gereçler ile donatılır²¹⁰, işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur (İSGHY m.10/2c)

İş sağlığı ve güvenliği birimine, tahsis edilen odalar aynı alanda bulunup, işçilerce kolayca görülebilecek şekilde işaretlenir (İSGHY m.10/3). Böylelikle, ani müdahale gerektirecek durumlarda, birime en hızlı şekilde ulaşılması amaçlanmıştır²¹¹. Sağlık Bakanlığından ruhsatlı sağlık hizmeti sunucusu olan işyerlerinde kurulacak İSGB'ler de

²⁰⁹ Krş. DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1839.

²¹⁰ Yönetmeliğe göre, "iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde bulunacak asgari malzeme listesi; a) Steteskop, b) Tansiyon aleti, c) Otoskop, ç) Oftalmoskop, d) Termometre, e) Işık kaynağı, f) Küçük cerrahi seti, g) Paravan, perde vb., ğ) Muayene masası, h) Refleks çekici, ı) Tartı aleti, i) Boy ölçer, j) Pansuman seti, k) Dil basacağı, enjektör, gazlı bez gibi gerekli sarf malzemeleri, l) Keskin atık kabı, m) Manometreli oksijen tüpü (taşınabilir), n) Seyyar lamba, o) Buzdolabı, ö) İlaç ve malzeme dolabı, p) EKG cihazı r) Negatoskop, s) Tekerlekli sandalye, ş) 15/2/2008 tarihli ve 26788 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliğe göre bulundurulması zorunlu tutulan temel acil ilaçlar, aşular ve antiserumlar. Birden fazla işyeri hekiminin bir arada çalıştığı birimlerde, yukarıdaki tıbbi cihaz ve malzemelerden (a)'dan (h) bendine kadar (h bendi dahil) olanlar her işyeri hekimi için ayrı ayrı bulundurulur. Birimler, tıbbi atıklar ve çöpler için 22/7/2005 tarihli ve 25883 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak gerekli tedbirleri alır".

²¹¹ DEMİR, , Örgütlenme, s.175.

ilk yardım ve acil müdahale odası şarttır ve yönetmelikte belirtilen araç ve gereçler ile ulaşım amaçlı araç bulundurulması zorunluluğu aranmaz (İSGHY m.10/4).

3.1.3.2.3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü Olmayan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde, tam zamanlı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan durumlarda iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yürütülmesi için gerekli olan asgari koşullar düzenlenmiştir²¹².

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü altında olmayan işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için görev verdiği kişi ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla yönetmelikte belirtilen şartları minimum düzeyde yerine getirmekle yükümlüdür²¹³(İSGHY m.11/1). Buna göre;

- Çalışan sayısı 50'den fazla olan işyerlerinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için, işveren tarafından en az 8 metrekare büyüklüğünde iki oda hazırlar. Ayrıca, işyerinde çalışanların en yakın sağlık kuruluşuna ulaştırılması için uygun araç bulundurma zorunluluğu vardır (İSGHY m.11/2).
- 50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin bir şekilde sunabilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlar (İSGHY m.11/3).
- İş merkezleri ve iş hanlarında bulunan birden fazla işyerinin bulunduğu, çalışan sayısının 50'den az olduğu yerlerde, tüm işyerlerinin koordinasyonunu sağlayan bir birim tarafından belirlenmiş ve işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için tesis edilmiş bir alan oluşturulmalıdır. Tesis edilen mekanda toplam çalışan sayısının değişmesi, örneğin 50'den fazla olması halinde, yukarıda listelenen hükümler geçerli hale gelecektir (İSGHY m.11/4).
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için işverence ayrılan çalışma yerlerinin bölüm ve birimlerinin aynı alan içerisinde bulunması esastır.

²¹² BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR, s.440.

²¹³ DEMİR, Örgütlenme, s.176.

Bu bölüm ve birimlerin bulunduğu yerler çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir (İSGHY m.11/5)²¹⁴.

Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunlu olmayan hallerde, Yönetmeliğe göre oluşturulan ve belirtilen şartları karşılayan birim, düzenlenen sağlık raporları bakımından işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak kabul edilir (İSGHY m.11/6).

3.1.3.3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmekle yükümlüdür. Buna göre, işveren çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli) bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir²¹⁵ (İSGK m. 6/1-a).

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade eder²¹⁶ (İSGK m. 3/1-m; İSGHY m. 4/1-f). Farklı bir ifadeyle OSGB, 6331 sayılı Kanun'da belirtilen yükümlülükleri yerine getirmekte zorlanan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması amacıyla kurulan ve bakanlıkça yetkilendirilen kuruluşlardır²¹⁷. Bakanlıkça yetkilendirilmeyen kuruluşların mevzuata göre iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermeleri mümkün değildir. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kuruluşlara belirli bir standart getirilmiştir²¹⁸. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreyle çalışan en az bir;

²¹⁴ BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR, s.440; DEMİR, Örgütlenme, s.176.

²¹⁵ DEMİRKAYA, Seher, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışardan Temini", Çimento İşveren Dergisi, C.28, S.6, Y.2014 s.25; SÜMER, s.143; SÜZEK, İş Hukuku, s.907; DEMİR, Örgütlenme, s.177.

²¹⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s.908; SÜMER, s.144; BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR, s.440; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANPOLAT, s.373.

²¹⁷ ORHAN, Serdar/ÖZKAN, Elifnaz/UYSAL, Sezgin, "Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye'de Uygulanan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama", İşletme Bilimi Dergisi, C.5, S.3 Y.2017, s.216.

²¹⁸ EKMEKÇİ, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16 Y.2009, s.66 (Genel Esaslar).

- İşyeri hekimi,
- İş güvenliği uzmanı,
- Diğer sağlık personeli, istihdamı zorunludur (İSGHY m.12/1-a).

OSGB'ler de, tam süreli görevlendirilenler, başka bir OSGB'de veya işyerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamaz²¹⁹(İSGHY m.12/2).

OSGB'ler yetki belgesi almak amacıyla e-devlet sistemi üzerinden başvuru yaparlar (İSGHY m.16/1). Ayrıca bu birimlerin yetki belgelerini beş yılda bir vize etmeleri gerekmektedir. Yetkilendirilen kurumlar, beş yılın tamamlanmasına en fazla 60 gün kala vize işlemleri için İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne e-devlet sistemi altyapısını kullanarak başvuruda bulunur. Ancak belirtilen süreler içinde başvuruda bulunmayan kurumların yetki belgeleri, vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınır. Vize süresinin bitiminden itibaren üç ay içinde vize işleminin tamamlanmaması durumunda yetki belgesi Genel Müdürlükçe doğrudan iptal edilir (İSGHY m.20/1-2).

İşverenin OSGB'lerden hizmet alması halinde, OSGB ile arasında sözleşme imzalanır²²⁰ (İSGHY m.14/1). Söz konusu hükme göre sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerektiği açıktır²²¹. Ayrıca OSGB tarafından işyerlerine sunulan her türlü iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için İSG-KATİP²²² sistemi üzerinden sözleşme yapılması gerekmektedir (İSGHY m.14/11). İşverenin OSGB'den hizmet alması onun yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacaktır²²³(İSGK m.4/2). İşveren söz konusu birimden iş sağlığı ve güvenliği hususunda destek alacaktır ancak işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarının hukuki olarak sorumlusu ve idari ve cezai yaptırımların muhatabı olmaya devam edecektir²²⁴.

OSGB'nin fiziki yapısı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilkyardım ve acil müdahale, 10

²¹⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s.908; SÜMER, s.146; ORHAN/ÖZKAN/UYSAL, s.218.

²²⁰ DEMİRCİOĞLU A. Murat/KAPLAN Hasan Ali, "İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.33, Y.2015, s.14 (İş Güvencesi).

²²¹ ÖZDEMİR, s.161.

²²² "İSG-KATİP: İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan iş sağlığı ve güvenliği kayıt, takip ve izleme programını ifade eder" (İSGHY m.4/1-d).

²²³ SÜZEK, İş Hukuku, s.908; BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR s.440; CENTEL, Kuruluş-İşleyiş, s.15.

²²⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s.908.

metrekarelik iş güvenliği uzmanı odaları ile 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşur (İSGHY m. 12/3).

OSGB'lerin zemin katta yahut müstakil binalarda kurulması esastır. Ancak tuvalet ve arşiv bölümleri hariç OSGB'lerde bulunması gereken diğer bölümler, yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulamaz (İSGHY m.12/9).

OSGB'ler, sözleşme yaptıkları işyerlerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yürütürler (İSGHY m.12/4). Ayrıca işverenler, hizmet aldıkları birimler tarafından mevzuata uygun ve yazılı şekilde bildirilen önlemleri almak ve birimlerin görevlerini yerine getirebilmek maksadıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır (İSGK m.6/1-b,ç).

OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için, bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açması gerekmektedir. Ancak niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir (İSGHY m.12/5). OSGB'ler yetkilendirildikleri il sınırı içerisinde izinsiz şube açamayacağı gibi herhangi bir şekilde irtibat bürosu da açamazlar. Şube açmak istediklerinde bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlamaları gerekir (İSGHY m.12/6). Yönetmeliğe göre, OSGB'lerin kurulması ve faaliyette bulunabilmeleri için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nden yetki belgesi almaları gerekmektedir²²⁵ (İSGHY m.17/1).

3.1.3.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin ve ortak sağlık ve güvenlik biriminin görev, yetki ve sorumlulukları, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 13. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

²²⁵ DEMİR, Örgütlenme, s.183.

- İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak biçimde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılması ve öneriler hazırlayarak onayına sunulması,
- Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla yapılacak sağlık gözetiminin uygulanması,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri için planlama yapılarak işverenin onayına sunulması,
- İşyerinde kaza, yangın doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilk yardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması,
- Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınması,
- Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarına gizlilik ilkesine uyularak saklanması,
- İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili mevzuat kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden, sorumludur²²⁶.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetini dışardan alan ortak birimlerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu suretleri ile çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair kayıtlar birim arşivinde tutulur. Talep edilmesi halinde denetime yetkili memurlara gösterilir. Talep edilmese dahi, sözleşme bitiminde tüm kayıt ve dosyalar ortak sağlık ve güvenlik birimince işverene teslim edilir (İSGHY m. 13/2).

²²⁶ BAYBORA, s.29-30; SÜMER, s.144; BAŞBUĞ/YÜCEL-BODUR s.442; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İş Güvencesi, s.13-14.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık güvenlik birimi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler (İSGHY m.13/3).

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler (İSGHY m.13/4). Böylece iş sağlığı ve güvenliği hizmeti yürüten ortak birim bu görevi başka bir ortak birime ya da alt işverene veremeyecektir²²⁷.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde çalıştırılan kişilere ilişkin sözleşmeler, İSG-KATİP üzerinden beş iş günü içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilmesi gerekir (İSGHY m.13/5).

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin herhangi bir nedenden ötürü faaliyetlerini bırakmaları ya da belgelerinin Genel Müdürlükçe iptal edilmesi durumunda 30 gün içinde yetki belgelerinin asıllarını Genel Müdürlüğe iade etmeleri gerekir. Yine ortak sağlık güvenlik birimlerinde sorumlu müdür olarak görevlendirilen kişinin değişmesi veya bu kişinin görevinden ayrılması durumunda, OSGB'nin en geç 30 gün içerisinde yeni sorumlu müdürün İSG-KATİP üzerinden atanması zorunludur (İSGHY m.13/6,7).

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi veya Ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli, görevlerini ifa ederken işbirliği ve koordinasyon içerisinde olmalıdırlar. Aynı şekilde İSGB veya OSGB'ler işverenle, işyerinde çalışanlarla, çalışan temsilcileriyle ve işyerinde bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışır. İşletme içinden veya dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon işveren tarafından sağlanır (İSGHY m.15).

3.1.3.5. İş Güvenliği Uzmanı

3.1.3.5.1. Genel Olarak

İş güvenliği ile ilgili belirli işyerlerinde uzman bulundurulması ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile öngörülmüştür²²⁸. Kanununa göre işverenler, sanayiden olan, devamlı şekilde en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işyerinin tehlike derecesine, işçi sayısına göre bir veya daha fazla mühendis ya da teknik eleman

²²⁷ DEMİR, Örgütlenme, s.184.

²²⁸ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1846.

görevlendirmekle yükümlü olacaktır²²⁹. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu ile işyerindeki işçi sayısının ve işin sanayiden olup olmamasının da önemi kalmamıştır. Böylece ticaret, tarım gibi işlerde bir kişi bile çalıştıran işveren iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü altındadır²³⁰.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna dayanılarak 2012 yılında İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İGYU)²³¹ yayımlanmıştır.

3.1.3.5.2. İş Güvenliği Uzmanının Tanımı ve Görevlendirilmesi

İş güvenliği uzmanının tanımı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılmıştır. Buna göre, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemana iş güvenliği uzmanı denir (m.3/1-f). İş güvenliği uzmanı olacak teknik eleman ise, teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunu kişilerdir (İGYU. m.4/-1).

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanmasını sağlayan ve bu mesleği icra eden kişidir²³². İşyerleri, iş güvenliği uzmanları gibi profesyonellerin varlığı ile daha güvenli hale gelecektir²³³.

İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek kişilerin yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması gerekmektedir (İGYU m.7/1). Yönetmelikte A,B,C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgeleri düzenlenmiştir. Buna göre iş güvenliği

²²⁹ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.135; AKIN, s.49.

²³⁰ İş güvenliği uzmanının önemini daha detaylı bilgisi için bkz. ŞAHİN, Selçuk, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara 2018; ESİN, Alp, "İş Güvenliği Uzmanlığının Önemi, Çimento İşveren Dergisi", C.28, S.4, Y.2014, 10 vd.

²³¹ RG, 29.12.2012, 28512.

²³² OCAK, Saim, "İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi", İHSGHD, S.40, Y.2013, s.25.

²³³ KILIÇ, Cem /BÜLBÜL, Okan Güray, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Son Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar" Çimento İşveren Dergisi C.27, S.6, Y.2013, s.76.

uzmanlarının görevlendirilmesinde işyerlerinin bulunduğu tehlike sınıfı dikkate alınacaktır (İGUY m.7/2).

İşveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip ise, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önüne alınarak, bu hizmeti bizzat kendisi yerine getirebilir. Bunun yanı sıra, çalışanları arasından bu belgeye sahip kimseleri de görevlendirebilir. Ancak çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personelin yokluğu halinde bu hizmetin tamamı veya bir kısmı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınarak yerine getirebilir veya dışardan iş güvenliği uzmanı istihdam edilebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yürütebilir (İSGK m.6/1a).

İşverenin mevcut çalışanlar arasından iş güvenliği belgesi olan çalışanın, iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi halinde, çalışanın çalışma koşullarından esaslı değişiklik olduğu kabul edilir (İŞK m.22). Bu nedenle iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirecek çalışanın yazılı onay vermesi gerekmektedir²³⁴. İşverenin, çalışanları arasında iş güvenliği belgesine sahip kimselerin olması bu hizmeti dışardan almasına engel değildir. Zira işverenin ilgili çalışanı görevlendirmek istemeyebilir²³⁵.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir (İGUY m.7/3).

İş güvenliği uzmanı olma niteliğine sahip olan ve kamu kurumlarında çalıştırılan personellerin, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla asıl görevlerine ek olarak, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir (İSGK. m.8/7).

²³⁴ DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2013, s.108 (İş Güvenliği Uzmanı); ÖZDEMİR, s.150; SÜZEK, İş Hukuku, 895.

²³⁵ OCAK, s.148; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.153.

3.1.3.5.3. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Statüleri ve Güvencesi

İş güvenliği uzmanı, işyerinin iş güvenliği hizmetleri için istihdam edilir²³⁶. İşveren ile iş güvenliği uzmanı (kamu görevlisi olmayan) arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayandığından kural olarak işçi statüsündedir²³⁷. Bu bakımdan, işçilerin mevzuatta yer alan tüm hak, yetki ve yükümlülüklerine iş güvenliği uzmanları da sahip olacaktır²³⁸. Böylece taraflar yapacakları sözleşmenin içeriğini mevzuatın emredici kurallarına aykırı olmamak şartıyla serbest şekilde düzenleyebilecektir²³⁹.

Öğretide iş güvenliği uzmanının işveren vekili olup olmadığı hususunda farklı görüşler mevcuttur. İş güvenliği uzmanının bir görüşe göre, işyerinin yönetiminde görev aldığından ve işveren adına hareket ettiğinden işveren vekili niteliğinde olduğu düşünülür²⁴⁰. Diğer bir görüşe göre iş güvenliği uzmanları doğrudan çalışanlara emir ve talimat verme yetkisine sahip olmamaları nedeniyle işveren vekili sıfatına sahip değildirler²⁴¹. Ancak bu kişilere iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışanlara emir ve talimat verme ve işe müdahale gibi yetkiler tanınmış ise bu kişilerin işveren vekili olduğu düşünülebilir²⁴².

İş güvencesi, feshe karşı işçilerin korunması amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan, özellikle işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen düzenlemeler bütünüdür²⁴³. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, iş güvenliği uzmanları (kamu görevlisi olmayan) ile işveren arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından bu kişiler işçi statüsündedir²⁴⁴. Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş güvenliği uzmanlarının iş

²³⁶ SÜMER, s.115.

²³⁷ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.448; YAMAKOĞLU, s.157; SÜMER, s.115; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, s.146; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanı, s.126.

²³⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s.898; DEMİR, Örgütlenme, s.204.

²³⁹ SÜMER, s.115; DEMİR, Örgütlenme, s.204; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.448; YAMAKOĞLU, s.448.

²⁴⁰ YILMAZ, Halil, Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, 2012, s.136- 137 (İşveren Vekili); BAŞKAN, Esra, "İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sorumluluğu", Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2014, s.26; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.109; OCAK, s.19.

²⁴¹ Ayrıntılı değerlendirme için Bkz. ÖZDEMİR, s.225 vd.; SÜZEK, İş Hukuku, s.899-900.

²⁴² SÜZEK, İş Hukuku, s.899; ÖZDEMİR, bu kişilerin görev, yetki ve sorumluluklarının genişletemeyeceği, bunun işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığına aykırı olduğu fikrindedir. Bkz ÖZDEMİR, s.164-165

²⁴³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, İş Hukuku, s.196; YAMAKOĞLU, s.235.

²⁴⁴ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.476; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanı, s.126; YAMAKOĞLU, s.228.

güvencesinin sağlanmış olması önem arz etmektedir. Zira iş güvenliği uzmanlarına sağlanacak olan bu güvence bu kişilerin şahsi çıkarlarından ziyade işçilerin ve genel olarak toplumun çıkarları bakımından da bir zorunluluktur²⁴⁵.

İş güvenliği uzmanları görevlerinin ifası sırasında işverenleri ile sık sık karşı karşıya gelmektedirler. Bu kişilerin, işverenin baskısı altında olmadan görevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri için işverene karşı bağımsızlıklarının korunmuş olması²⁴⁶ ve bu nedenle de özel bir güvence kapsamında olmaları gerekir²⁴⁷. Bu kapsamda Kanuna göre iş güvenliği uzmanlarına tanınan hak ve yetkiler, görevlerini yerine getirmelerinden dolayı kısıtlanamayacak ve görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceklerdir (İSGK m.8/1; İGUY. m.35).

Ayrıca iş güvenliği uzmanları görevlerini ifa ederken herhangi bir etkiye maruz kalmamaları için İSGK m.8/2 hükmü düzenlenmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tavsiye ve tedbirleri belirleyip işverene bildirmekle yükümlüdür. Söz konusu eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bu bildirimden dolayı iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi halde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Böylelikle kısmen de olsa iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesine sahip olduklarından söz edilebilir. Bununla birlikte iş

²⁴⁵ YAMAKOĞLU, s.235.

²⁴⁶ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İş Güvencesi; KILKIŞ, İlknur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” İş Güç Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi C.5 S.1 Y.2013, s.39 (İSGK); ÇELİK/CANIKOĞLU/CANBOLAT, s.355; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku s.476; SÜZEK, İş Hukuku, s.900; SÜMER, s.113-115; ŞAHİN, s.162.

²⁴⁷ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.476; YUVALI, Ertuğrul, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi” Legal İSGHD, C.13 S.50 Y.2016, s.871.

güvenliği uzmanlarının iş kanunlarına ve diğer kanunlara göre sahip olduğu haklarda saklıdır²⁴⁸.

İş güvenliği uzmanının hakkında düzenlemede yer alan tazminata hükmedilebilmesi için, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerekli değildir. Bu kişilerin, yaptığı bildirimlerden dolayı ücretinin azaltılması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması, eşit işlem ilkesine aykırı hareket edilip hak kaybına uğratılması halinde yine bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminat talep edebilecektir. Ayrıca iş güvenliği uzmanının bildirimler nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiş ise işe iade davası açmış olması İSGK 8/2’de belirtilen tazminatı talep etmesine engel değildir²⁴⁹. Ancak İşK m.17/6’da yer alan haksız fesih tazminatı ile söz konusu tazminat nitelik bakımından aynı olduğundan her iki tazminat aynı anda talep edilemez²⁵⁰.

3.1.3.5.4. İş Güvenliği Uzmanının Sınıflandırılması

İş güvenliği uzmanlarının sınıflandırılmasında, işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı ve ilgili kişinin eğitimi ve tecrübesi gibi hususlar dikkate alınmıştır²⁵¹. Bu kişilerin görevlendirilmesindeki en önemli husus işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun Bakanlık tarafından verilmiş belgeye sahip olmaktır²⁵².

İş güvenliği mevzuatımıza göre işyerleri, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. 6331 sayılı kanunun 8. maddesine göre iş güvenliği uzmanlarının görev almaları için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. İşyeri tehlike sınıflarına göre, iş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar sadece az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar hem az tehlikeli hem de tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise tüm tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler²⁵³(İGUY m.7/2).

²⁴⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.375-376.

²⁴⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s.906; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, s.163.

²⁵⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s.906; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.377.

²⁵¹ YAMAKOĞLU s.151; DEMİR, Örgütlenme, s.205.

²⁵² Krş. DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1847; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.139; AKIN, s.52; SÜZEK, İşveren Yükümlülükleri, s.525; CANİKLİOĞLU, Kanun Tasarısı, s.43.

²⁵³ ŞAHİN, s.105; YAMAKOĞLU s.151.

Yönetmeliğe göre birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen uzmanın işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması sayılmıştır (İGUY m. 7/3). Zira ülkemizde (A) ve (B) sınıfı belgeye sahip uzmanı sayısı iş yerlerinin ihtiyacını karşılayacak düzeyde değildir²⁵⁴.

3.1.3.5.4.1. A Sınıfı İş Güvenliği Belgesi

İş güvenliği uzmanlarından (A) sınıfı belgesine sahip olanlar çok tehlikeli, tehlikeli veya az tehlikeli ve işyerlerinin tümünde görev alabilir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olunabilmesi için beş koşuldan birinin olması gerekmektedir (m.8/1-a). Buna göre;

- (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,
- Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilebilecektir (İGUY m.8/1-a).

²⁵⁴ YAMAKOĞLU s.151.

3.1.3.5.4.2. B sınıfı iş güvenliği belgesi

İş güvenliği uzmanlarından (B) sınıfı belgeye sahip kimseler tehlikeli veya az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev alabilirler.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olunabilmesi üç koşuldan birinin yerine getirilmesi gerekmektedir (m.8/1-b). Buna göre;

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir (İGUY m.8/1-b).

Ayrıca mühendis, mimar veya teknik elaman olmamasına rağmen, belirli bir kıdeme sahip kamu sektöründe çalışan iş müfettişlerine yönetmeliğin (m. 8/1-b,3)'e göre (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alma imkânı tanınmıştır. İş güvenliği uzmanlığı teknik beceri ve bilgi gerektirmektedir. Bu nedenle mühendis, mimar veya teknik eleman olmayan kimselerin iş güvenliği uzmanı olması isabetsiz görülmektedir²⁵⁵.

²⁵⁵ OCAK, s.43; DEMİR, Örgütlenme, s.208.

3.1.3.5.4.3. C sınıfı iş güvenliği belgesi

İş güvenliği uzmanlarından (C) sınıfı belgeye sahip kimseler sadece az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev alabilir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olunabilmesi için üç koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir (İGUY m.8/1-c).

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara,
- Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir (İGUY m.8/1-c).

Yönetmelik hükmü uyarınca, (C) sınıfı uzmanlık belgesi verilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden eğitime katılanlara ayrıca sınava girme şartı aranmamaktadır²⁵⁶. Ancak bu kimselerin (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için hem eğitim görmeleri hem de yapılacak sınavdan başarılı olmaları aranmaktadır²⁵⁷.

3.1.3.5.4.4. Sınıflararası Yükselme

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin geçici 2. maddesinde iş güvenliği uzmanlığında, sınıflar arası yükselme düzenlenmiştir. Buna göre;

²⁵⁶ ŞAHİN, s.107; YAMAKOĞLU, s.155; DEMİR, Örgütlenme, s.209.

²⁵⁷ DEMİR, Örgütlenme, s.209.

(C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlardan; başvurdukları tarihte adlarına 1500 gün prim ödenenler, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına; adlarına 3000 gün prim ödenenler ise (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, girmeye hak kazanır.

(B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlardan; başvurdukları tarihte adlarına 1800 gün prim ödenenler, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, girmeye hak kazanır.

3.1.3.5.5. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi

İş güvenliği uzmanlarının eğitimlerine ilişkin hususlar İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Buna göre yetkili eğitim kurumu tarafından verilen eğitimlere katılan kimseler, Bakanlık tarafından yapılan sınavda başarılı olmaları halinde güvenliği uzmanlığı belgesini alabileceklerdir²⁵⁸.

İş güvenliği uzmanlığı eğitimi yönetmeliğe göre teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur (İGUY m.25). Programın muhtevası ile programda görevli olan eğitimcilerin niteliklerini Komisyon²⁵⁹ belirler²⁶⁰.

Adaylar, teorik eğitimde mazeretli veya mazeretsiz en fazla altı ders saati devamsızlık hakkına sahiptir. Ancak uygulamalı eğitimin tamamına katılım zorunludur. Katılım zorunluluğuna aykırılığın tespit edilmesi halinde kişi hakkında belge düzenlenmiş olsa dahi belgeleri iptal edilir (İGUY m.23/5).

Eğitim süresi, teorik kısım 180 saatten, uygulama bölümü 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program olarak uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim şeklinde olabilir. Kurum giderleri ve eğitimin daha kolay bir şekilde sunulması bakımından uzaktan eğitim yüz yüze verilen eğitime göre,

²⁵⁸ YAMAKOĞLU, s. 159; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.470; SÜZEK, İş Hukuku, s.984; NARTER, Sorumluluk, s.115.

²⁵⁹ “Komisyon, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya Yardımcısının başkanlığında genel müdürlükten üç üye ve İş Teftiş Kurulu başkanlığından seçilecek bir üye ile gerek görüldüğünde üniversitelerin tıp, hukuk, eğitim, mühendislik ve iletişim fakültelerinden seçilecek öğretim üyelerinden oluşan komisyonu” ifade eder (İGUY m. 4/1-ğ).

²⁶⁰ ŞAHİN, s.96; YAMAKOĞLU s.160.

daha uygun olduğu düşünülebilir²⁶¹. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır²⁶² (İGYU m.25/1). İş güvenliği uzmanlarının çalışma alanları sahadır. Bu nedenle teorik eğitimlerin, uygulamalı eğitimle de desteklenmesi yerinde olmuştur²⁶³.

İş güvenliği uzmanı eğitimleri, Bakanlık tarafından yetkilendirilen özel kurumlar ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından verilmektedir. Bu eğitimler için eğitim kurumları, Yönetmelikte belirtilen eğitici belgesine sahip en az biri mühendis, diğeri farklı meslek dalından olmak üzere en az iki eğiticiyle 60 günden az olmamak üzere tam süreli iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir (m.18/1a).

Eğitimi tamamlayan adayların iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için Bakanlık tarafından yapılan uzmanlık sınavına katılıp başarılı olmaları gerekmektedir. Sınavdan 100 üzerinden 70 puan alan adaylar iş güvenliği uzmanlığı belgesi alma hakkı elde edeceklerdir(İGYU m.28/4).

Yönetmeliğe göre, Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kurumların haricinde kişilerin de yetki belgelerini beş yılda bir vize ettirmeleri hüküm altına alınmıştır (İGYU m.20/1). Böylece iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olan kimselerin beş yılda bir belgelerini vize ettirmeleri gerekmektedir. İş güvenliği uzmanının, vize işlemi için, Yönetmelikte aranan koşullara sahip olması ve Bakanlıkça belirlenen belge veya vize bedelini ödemesi gerekmektedir (İGYU m.20/1,a-b).

Bununla birlikte, 15.02.2016 tarihinde Yönetmeliğe eklenen geçici 8. madde ile iş güvenliği uzmanlarının ne kadar süre içerisinde vize işlemi gerçekleştireceğine ilişkin düzenleme öngörülmüştür²⁶⁴. Buna göre, vize süresi dolan veya süresi 60 günden az kalan iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar bu maddenin yayımı tarihi itibarıyla 60 gün

²⁶¹ ŞAHİN, s.96.

²⁶² ÖZDEMİR, iş güvenliği uzmanı olabilmek için belli bir süre pratikte çalışma ve bunu belgeleme akabinde, akademik, enstitü gibi lisansüstü bir eğitim aranması gerektiğini ifade eder. Danışmanlık hizmeti vereceklerde ise, daha fazla pratik teorik yeterlilik aranarak, yeminli düzenleme getirilmesinin daha doğru olacağına, makineleri tanımayan, madene inmemiş, inşaatı bilmeyen iş güvenliği uzmanları yalnızca yasak savacağına işaret etmektedir. Bkz. ÖZDEMİR, Tasarı Taslağı, s.108-109

²⁶³ YAMAKOĞLU, s.160.

²⁶⁴ RG,19.11.2015, 29537.

içerisinde vize işlemlerini tamamlamak zorundadır. Aksi takdirde vize süresi dolan belgelerin geçerliliği vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınır.

3.1.3.5.6. İş Güvenliği Uzmanının Görevleri

İş güvenliği uzmanlarının görevleri, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre rehberlik; risk değerlendirmesi; çalışma ortamı gözetimi; eğitim, bilgilendirme ve kayıt; ilgili birimlerle işbirliği olmak üzere beş başlık şeklindedir (m.9). İş güvenliği uzmanlarına, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin önlemlerin alınması ve bu önlemleri uygulanmasına kadar geniş bir çerçevede görevler yüklenmiştir²⁶⁵.

İş güvenliği uzmanları rehberlik görevi kapsamında; iş sağlığı ve güvenliği hizmeti bakımından işin mevzuata uygun sürdürülmesi için işverene rehberlik hizmeti sunar²⁶⁶. Buna göre uzmanlar, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunur. Ayrıca işverene, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken önlemleri yazılı olarak bildirir²⁶⁷.

Yine uzmanlar işverene rehberlik etme başlığı altında işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler hususunda çalışmalar yaparak işverene tavsiyelerde bulunur. İş güvenliği uzmanları, işyerinde meydana gelen ancak ölüm veya yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana ya da işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların sebeplerinin araştırılması hususunda çalışma yapar ve işverene önerilerde bulunur (İGUY m.9/1-a).

²⁶⁵ DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanı, s.122.

²⁶⁶ YAMAKOĞLU, s.166.

²⁶⁷ ERTÜRK, işverenin alması gereken tüm tedbirleri yazılı olarak bildirmesini beklemeyi yerinde bulmamıştır. Bu nedenle Kanunun bu konuda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hangi hususlara ilişkin tedbirlerin işverene yazılı olarak bildirilmesi gerektiği konusunda bir ayırım ve sınırlama yapması gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. ERTÜRK, s.17.

Böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının aynı nedenden dolayı tekrarlanması büyük ölçüde engellenmiş olacaktır²⁶⁸.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür²⁶⁹. Buna göre iş güvenliği uzmanlarının görev tanımlarındaki ikinci husus da risk değerlendirmesi yapmasıdır. Bu kapsamında iş güvenliği uzmanları, güvenli bir ortamın sağlanması amacıyla işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenip ve bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilip derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları yapar (İSGK m.3/1-ö). Burada asıl amaç tehlikenin belirlenmesi ve yok edilmesidir. Risk değerlendirilmesi ortadan kaldırılmayan tehlikenin sonuçlarını görmek ve bunlara karşı önlem almak amacıyla yapılmaktadır²⁷⁰.

Böylece iş güvenliği uzmanları, risk değerlendirmesine ilişkin çalışmalara katılır, bunların uygulanmasını takip edip ve bu hususta işverene önerilerde bulunmalıdır (İGYU m.9/1-b).

İşyerinde çalışma ortamının sağlıklı olması için çalışma ortamının gözetimi gerekir. Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamında sağlığını etkileyebilecek faktörler sistematik olarak takip edilmelidir²⁷¹. Bu nedenle iş güvenliği uzmanları çalışma ortamı gözetimi kapsamında, işyerinden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yapılması gereken periyodik bakım, kontrol, ölçümleri planlamak ve uygulamalarını takip etmekle görevlidir. Bunun yanı sıra işyerinden meydana gelebilecek olan kaza, yangın, patlamalara ilişkin çalışmalara katılır ve bu konuda işverene önerilerde bulunur ve uygulamaları takip eder. Doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılır, bu konu da ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılması ve acil durum planı uygun hareket edilmesini izler ve kontrol eder (İGYU m. 9/1-c).

²⁶⁸ YAMAĞOĞLU, s.167.

²⁶⁹ KABAKÇI, Mahmut, “6331 Sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin İşlevi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.8, S.29, Y.2013, s.61 (Risklerden Korunma).

²⁷⁰ YAMAĞOĞLU, s.169.

²⁷¹ BAYBORA, s.35; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.472.

İş güvenliği uzmanları, eğitim, bilgilendirme ve kayıt kapsamında; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgili mevzuata uygun olarak planlar ve uygulanmasını takip eder ve çalışmalarını işverenin onayına sunar. Ayrıca işyeri hekimi ile beraber çalışma ortamına ilişkin iş sağlığı ve güvenliğine çalışmaları İGUY'da verilen örneğe uygun yıllık değerlendirme raporu olarak hazırlar²⁷².

Yine çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek, işverenin onayı sunar ve uygulanmasını kontrol eder. Gerekli yerlerde kullanılmak üzere iş sağlığı ve güvenliği talimatları oluşturur ve uygulanmasını sağlar. Son olarak da Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talep ettiği bilgileri İSG KATİP'e bildirmekte iş güvenliği uzmanının görevleri arasındadır (İGUY m.9/1-ç).

Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri hususunda daha ayrıntılı düzenleme, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte²⁷³ yer almaktadır.

İş güvenliği uzmanları ilgili birimlerle işbirliği kapsamında, işyerinde işyeri hekimi bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışan temsilcisi ve diğer destek elemanları ile işbirliği içinde çalışmakla görevlidir. İş güvenliği uzmanı işyeri hekimiyle beraber iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin değerlendirme yapar, tehlikeli olayların tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlar ve uygulamaların takibini yapar. Ayrıca bir sonraki yıl gerçekleştirilecek olan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile birlikte hazırlar (İGUY m.9/1-d).

İşyerindeki sorunların tespit edilip ve buna ilişkin çözüm üretilebilmesi için çoğunlukla tıbbi ve teknik bilgiye ihtiyaç vardır. Bu nedenle işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları görevlerini ifa ederken iş birliği içerisinde olmaları gerekir²⁷⁴.

3.1.3.5.7. İş Güvenliği Uzmanının Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanı,

²⁷² SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku.475.

²⁷³ RG,15.05.2013, 28648.

²⁷⁴ DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanı, s.53.

işyerinde hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurur (m.10/1b). Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşür (10/1-c). Ayrıca görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak da (10/1-ç) iş güvenliği uzmanının yetkileri arasındadır²⁷⁵.

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakları vardır. Bu organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılmayacaktır²⁷⁶ (m. 10/2).

3.1.3.5.8. İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri

İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yaparken bazı yükümlülükleri de olmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları görevlerinin ifası sırasında işin olağan akışını aksatmamak ve verimli çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, görevleri nedeniyle öğrendikleri işverenin mesleki ve diğer sırlarını saklı tutmakla yükümlüdür (m.11/1). İşyerinin ve işverenin bilgilerini gizli tutma yükümlülüğü işveren ile iş güvenliği uzmanları arasında yapılan iş sözleşmesinin bir gereğidir²⁷⁷. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki varsa ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m.11/2).

İş güvenliği uzmanları, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler (m.11/3). Bildirim yapmadığı

²⁷⁵ YAMAKOĞLU, s.177.

²⁷⁶ ÖZDEMİR, s.179.

²⁷⁷ AKYİĞİT, s.211 vd.; ASLAN-ERTÜRK, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010, s.285.

tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bununla birlikte kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesi ise altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m.8/2).

İş güvenliği uzmanlarının bir diğer yükümlülüğü ise, görevlendirildikleri işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile mevzuatta belirtilen hususlara ait faaliyetleri ve işyeri hekimleri ile birlikte yapılan çalışmalarını ve gerekli görülen diğer hususları onaylı deftere yazmaktır (m.11/4).

3.1.3.5.9. İş Güvenliği Uzmanının Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanları görevlerini ifa ederken, işin normal akışını mümkün olduğunca aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkı sunmak, işverenin meslek sırlarını, ekonomik ve ticari durumunu ilişkin bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür²⁷⁸.

İşyerinde meydana gelen iş kazası nedeniyle oluşan zararlar sebebiyle açılacak davaların muhatabı işverendir. Ancak iş güvenliği uzmanının, önlem almakla ve alınacak önlemleri işveren bildirmek görevi olduğundan davalarda sanık sıfatıyla yargılanabilecektir²⁷⁹. Bu nedenle işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı vakalarında iş güvenliği uzmanının kusurunun bulunması halinde, hukuki, cezai ve idari sorumluluğu doğabilir.

3.1.3.5.10. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Süresi

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. Ancak bu süreler belirlenirken, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı

²⁷⁸ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.148.

²⁷⁹ İş güvenliği uzmanlarının, işyerlerinde işveren adına hareket eden, en azından kendi bölümlerindeki çalışanlara emir ve talimat verme yetkisi bulunan bu kişiler oldukları bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenle birlikte sorumlu olacakları dolayısıyla işyerlerinde meydana gelen iş kazalarında ceza hukuku açısından onlarında baş sorumlu olarak görüleceği fikridir. Bkz İNCİROĞLU, Lütfi, "İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri", MESS Mercek. Dergisi, Y.18, S.69, 2013, s.84.

Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmeyecektir²⁸⁰ (İSGK m.6/4).

İş güvenliği uzmanları yönetmeliğe göre, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 20 dakika; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 40 dakika görev yapacaktır (m.12/1).

Mevzuatımızda tam süreli iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi için işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak çalışan sayısının ne kadar olması gerektiğine ilişkin düzenlemede yer almaktadır. Tam süreli çalışan iş güvenliği uzmanının ayda en az 10000 dakika (haftada yaklaşık olarak en az 41-42 saat) çalışması öngörülmüştür²⁸¹.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (İGUY. m.12/1'e göre) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUY. m.12/2). Ek olarak görevlendirilecek iş güvenliği uzmanı tam süreli görevlendirilebileceği gibi kısmi süreli de görevlendirilebilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (İGUY. m.12/1'e göre) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUY. m.12/3).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (İGUY. m.12/1'e göre) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUY. m.12/4).

²⁸⁰ YAMAKOĞLU, s.181.

²⁸¹ DEMİR, Örgütlenme, s.221.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda işyeri hekimlerinin çalışma süreleri aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmiştir

Tablo 1

| Tehlike Sınıflarına Göre İşyerleri | Çalışan Başına Ayda En Az Çalışma Süresi | Tam Gün İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu İçin Gerekli Çalışan Sayısı |
|--|---|---|
| Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri | 10 dakika | En az 1000 çalışan |
| Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri | 20 dakika | En az 500 çalışan |
| Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri | 40 dakika | En az 250 çalışan |

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanından yalnızca birinin, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir (İGUY. m.7/3).

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İGUY. m.12/5). Ayrıca iş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışmazlar (İGUY. m.12/6).

Yönetmelikte belirtilen süreler asgari sürelerdir bu nedenle işveren ile iş güvenliği uzmanı, işin niteliği ve işyerinin şartlarına göre bu sürelerden daha uzun süreler için sözleşme yapabilirler. Uzmanın ay içerisinde hangi günler çalışacağı, sözleşmeyle belirlenebilir²⁸².

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma

²⁸² YAMAKOĞLU, s.136.

yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılabilir (İGYU m.7/4).

3.1.3.6. İşyeri Hekimi

3.1.3.6.1. Genel Olarak

İşyeri hekimliği işçilerin sağlıklarının korunması ve sağlıklı ortamlarda çalışmalarının sağlanması açısından oldukça önemlidir. İşyeri hekimi alanında uzman olan, çalıştığı işyerinin içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunlarını öngören, iş kazası ve meslek hastalıklarına dair gerekli bilgi ve donanıma sahip²⁸³, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde işçinin korunması ve iş sağlığının sağlanmasından sorumludur kişidir.

Ülkemizde işyeri hekimliğine ilişkin mevzuattaki düzenlemelerin yetersizliği ve uygulamalardaki eksiklikler nedeniyle çalışma hayatında en çok tartışılan konulardandır²⁸⁴.

İşyeri hekimi istihdamı ülkemizde tam anlamıyla ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş ve kanunun 81. maddesine göre, en az elli işçi çalıştırılan işyerlerinde işin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü öngörülmüştür²⁸⁵.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle daha önce işyeri hekimi görevlendirilmesi için gerekli olan elli işçi çalışma şartı kaldırmış²⁸⁶, böylece tüm işverenler kısmi veya tam süreli olmak üzere işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlü hale getirilmiştir²⁸⁷.

İşyeri hekimlerinin özellikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemesi için “İşyeri Hekimi ve Diğer

²⁸³ İşyeri hekimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. PULAT, Pelin, “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.2, Y.2011, s.2063 vd; ÜSTÜNER, Duygu, “Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.2, Y.2011, s.2109 vd.; DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1841.

²⁸⁴ KARAGÖZ, Veli, “İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları”, AÜHFED, C.10, S.1-2, Y.2006, s.362.

²⁸⁵ ULUSOY, s.64.

²⁸⁶ CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s.42.

²⁸⁷ DEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, s.226.

Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²⁸⁸ yayımlanmıştır.

3.1.3.6.2. İşyeri Hekiminin Tanımı ve Görevlendirilmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve yönetmelikte işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyette bulunmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip, hekim olarak ifade edilmiştir (m.3/1, İHY m.4/1,g).

İşyeri hekimliği, bünyesinde birden fazla disiplini barındıran ve çalışanların beden ve ruh bütünlüğünün korunmasını amaçlayan özel bir dal niteliğindedir bu nedenle genel hekimlik uygulamasından ayrılmıştır²⁸⁹. İşyeri hekimliğinin amacı, işçilere tedavi hizmeti vermek değildir, koruyucu ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için istihdam edilirler²⁹⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'a göre işverenin ilgili hizmeti bizzat yerine getirmesi istisnadır. Bu nedenle tüm işyerleri kısmi veya tam süreli olmak üzere işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlüdür²⁹¹.

İşveren tarafından işyeri hekimi olarak görevlendirilecek olanların yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimi belgesine sahip olması gerekir (İHYm.7/1).

İlgili mevzuata göre kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan işyeri hekimi, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine uymak şartıyla çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin onayı ve üst yöneticinde izni ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilecektir (İHY m. 8/7).

Kanununun 6. maddesinde, işverenin çalışanlarının arasından işyeri hekimi görevlendireceğini, ancak çalışanların arasında belirlenen özelliklere sahip personelin olmadığı durumlarda, söz konusu hizmetin tamamı veya bir kısmının ortak sağlık ve

²⁸⁸ RG, 20.07.2013, 28713.

²⁸⁹ 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, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara 2003, s.65 (İşyeri Hekimi).

²⁹⁰ GÜZEL, s.30-34; BAYCIK, s.245; AKIN, s.15; SÜMER, s.127.

²⁹¹ DEMİR, Örgütlenme, s.228.

güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebileceğini belirtmiştir. Ayrıca tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önüne alındığında, kanunda belirlenen özelliklere ve gerekli belgeye sahip işverenin bu hizmetin yerine getirilmesini üstlenebileceği düzenlenmiştir (İSGK 6/a).

3.1.3.6.3. İşyeri Hekiminin Hukuki Statüleri ve Güvencesi

İşyeri hekimliği, çalışanların sağlığının korunabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bulunan ve statüsü yasalarla düzenlenen kamusal yönü daha fazla olan bir meslektir²⁹².

İşyeri hekimleri (kamu görevlisi olmayan) ile işveren arasında iş sözleşmesi olduğundan bu kişiler kural olarak işçi statüsündedir²⁹³. Bu nedenle, mevzuattan doğan işçilere ilişkin tüm hak, yetki ve yükümlülükler işyeri hekimleri de sahip olacaktır²⁹⁴. Ayrıca taraflar aralarında yapacakları sözleşmeyi mevzuata göre serbestçe kararlaştırabileceklerdir²⁹⁵.

Öğretide işyeri hekimlerinin işçi statüsü yanında işveren vekili olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, işyeri hekimleri işyerinin yönetiminde görev aldığından ve işveren adına hareket ettiğinden işveren vekili niteliğinde olduğu düşünülür²⁹⁶. Ancak bu kişilerin, hiyerarşik yapı içerisinde emir ve talimat verme yetkisinin olmadığı düşünüldüğünde işveren vekili olarak kabul edilemeyeceği düşüncesi ortaya çıkar²⁹⁷. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyeri hekimleri işverene, rehberlik ve danışmanlık hizmeti ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirleyerek işverene bildirmekle görevli olduğu ifade edilmiştir (m.8/2). Söz konusu düzenleme ile işyeri hekimleri, işverene danışmanlık ve rehberlik yapan uzmanlar olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bu nedenle özel hallerin saklı kalması şartıyla bu

²⁹² ÖZYAZICI, Cahit, “İşyeri Hekiminin İstihdamı” *Mess Mercek Dergisi* Temmuz, 1997, s.74.

²⁹³ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.476; SÜZEK, İş Hukuku, s.898; ÖZDEMİR,, s.149; BAYBORA, s.47; KARAGÖZ, s.385; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.46; SERATLI, s.222; SÜZEK, İşverenin Yükümlülükleri, s.520.

²⁹⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s.898; DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s.208; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.46.

²⁹⁵ SENYEN- KAPLAN, İş Hukuku, s.476; SÜZEK, İş Hukuku, s.898.

²⁹⁶ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s.208; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.46; BAYRAM, Denetim, s.107; ÖZYURT, *Vuslat: “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”*, İÜHFİM, C.72, S.2, Y.2014, s.338.

²⁹⁷ Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. ÖZDEMİR, s.215 vd.

kimselere sadece işyeri hekimleri olmalarından dolayı işveren vekili denilmesi mümkün değildir²⁹⁸.

İş güvencesi, feshe karşı işçilerin korunması amacıyla işverenin fesih hakkı sınırlayan, özellikle işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen düzenlemeler bütünüdür²⁹⁹. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, işyeri hekimleri (kamu görevlisi olmayan) ile işveren arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından bu kişiler işçi statüsündedir³⁰⁰. Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından işyeri hekimlerinin iş güvencesinin sağlanmış olması önem arz etmektedir. Zira işyeri hekimlerine sağlanacak olan bu güvence bu kişilerin şahsi çıkarlarından ziyade işçilerin ve genel olarak toplumun çıkarları bakımından da bir zorunluluktur³⁰¹.

İşyeri hekimleri görevlerini ifa ederken sık sık işverenle karşı karşıya kalabilirler. Bu nedenle işverenin baskısı altında olmadan görevlerini yerine getirebilmeleri için feshe karşı korunmaları gerekir³⁰². Dolayısıyla işyeri hekimleri işverene karşı bağımsızlıkları korunmalı³⁰³ ve özel bir güvence kapsamında olmaları sağlanmalıdır³⁰⁴. Bu kapsamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyeri hekimlerine tanınan hak ve yetkiler, görevlerini yapmalarından dolayı kısıtlanamayacağı ve mesleğin gerektirdiği etik kurallar ve mesleki bağımsızlık³⁰⁵ çerçevesinde görevlerini yürütecekleri hüküm altına alınmıştır (m.8/1; İHY. m.42).

Ayrıca işyeri hekimleri görevlerini ifa ederken herhangi bir etkiye maruz kalmamaları için İSGK m.8/2 hükmü düzenlenmiştir. Buna göre işyeri hekimleri işyerindeki tehlikeleri işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati

²⁹⁸ DEMİR, Örgütlenme, s.229.

²⁹⁹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.196; YAMAKOĞLU, s.235.

³⁰⁰ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.476; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanı, s.126; YAMAKOĞLU, s.228.

³⁰¹ YAMAKOĞLU, s.235.

³⁰² DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İş Güvencesi, s.9; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.456; SÜZEK, İş Hukuku, s.930-932; KILKIŞ, İSGK, s.33.

³⁰³ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İşyeri Hekimliği, s.9; KILKIŞ, İSGK, s.39; ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s.375-376; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.476; SÜZEK, İş Hukuku, s.900; SÜMER, s.113-115; ŞAHİN, s.85.

³⁰⁴ SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 476; YUVALI, 871.

³⁰⁵ İşyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BAŞÇİL, s.105 vd.

tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli önlemler alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimiince, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bu bildirimden nedeniyle işvereni tarafından işyeri hekimi iş sözleşmesine son verilemez ve hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi halde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilecektir. Ayrıca işyeri hekiminin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır (m.8/2).

Söz konusu tazminata hükmedilebilmesi için, işyeri hekiminin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin haricinde bazı durumların oluşması halinde tazminat talep edebilecektir. İşyeri hekimleri yaptıkları bildirimlerden dolayı çalışma şartlarında ağırlaşması, ücretinin azalması, eşit işlem ilkesine aykırı davranılması nedeniyle hak kaybına uğraması gibi durumlarda bir yıllık ücretinden az olmamak şartıyla tazminat talep edebilir. Ayrıca sözleşmesi feshedilen işyeri hekimin işe iade davası açmış olması İSGK 8/2’de belirtilen tazminatı talep etmesine engel teşkil değildir³⁰⁶. Bunun yanında söz konusu tazminat niteliği gereği İşK m.17/6’da yer alan haksız fesih tazminatı ile aynı olduğundan bu iki tazminat birlikte talep edilemez³⁰⁷.

3.1.3.6.4. İşyeri Hekiminin Eğitimi

İşyeri hekimlerinin eğitimine ilişkin usul ve esaslar, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İHY) ile düzenlenmiştir.

İşyeri hekimliği niteliği olarak genel hekimlikten farklıdır. Bu nedenle sadece tıp eğitimi işyeri hekimliği için yeterli değildir³⁰⁸. Bir uzmanlık dalı olan işyeri hekimliği için klinik tıp eğitimine ek olarak hizmet verdiği işyerinin ve içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunları hakkında bilgi sahibi olması iş kazaları ve meslek hastalıkları ile iş sağlığı hizmetleri ile ilgili gereken bilgiye sahip olması önemlidir³⁰⁹.

³⁰⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s.906; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, s.163.

³⁰⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s.906; ÇELİK/CANIKLIOĞLI/CANBOLAT s.376-377.

³⁰⁸ AKIN, s.26.

³⁰⁹ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İşyeri Örgütlenmesi s.14.

Yönetmeliğe göre, işyeri hekimlerinin eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğitimcilerin nitelikleri Genel Müdürlük tarafından belirlenir. Teorik eğitim 180 saatten, uygulamalı eğitim 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, işyeri hekimleri için en az bir işyeri hekiminin görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır(İHY m.32). Ancak uygulamalı eğitimin tamamına katılım zorunludur. Bu yükümlülüğe aykırılık halinde kişi hakkında belge düzenlenmiş olsa dahi belge iptal edilir (İHY m.30/5).

İşyeri hekimliğinde, teorik eğitimin kapsamına endüstriyel tıp, endüstriyel toksikoloji, endüstriyel fizyoloji, endüstriyel psikoloji, ergonomi, epidemiyoloji, endüstriyel sağlık, kazalardan korunma, meslek hastalıkları, ilk yardım, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı vb. dersler girer. Uygulamalı derslerin kapsamına ise iş sağlığı kurumlarında çalışanların muayenelerine katılmak ve laboratuvarlarda işçi sağlığı ile ilgili çalışmalar yapılması gibi örnekler dâhil olabilir³¹⁰.

Yönetmeliğin 8. maddesinde kimlere işyeri hekimliği belgesi verileceği düzenlenmiştir. Buna göre;

- İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere(m.8/1,a),
- İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere(m.8/1,b),
- Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde(m.8/1,c),

³¹⁰ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s.199.

- İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde(m.8/1,ç), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce işyeri hekimliği belgesi verilir (İHY m. 8).

Yine yönetmelikte eğitim kurumlarına³¹¹ dair çok detaylı bir düzenlemeye gidilmiş, başvuru şartlarından, kurumun fiziki durumuna, eğitici kadrosundan eğitim programlarına kadar en küçük ayrıntı detaylandırılmıştır (İHY m.21 vd.).

İşyeri hekimliği sertifikası vermeye yetkili olan kurum konusunda geçmiş dönemde sorunlar yaşanmıştır. TTB, 1988 yılından bu yana mevzuatımızda herhangi bir yetkisi bulunmamasına rağmen 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun genel nitelikteki hükümlere dayanarak işyeri hekimliği sertifikası kursları düzenlemeye kendisini yetkili saymıştır³¹². Ancak 6331 sayılı kanun döneminde kamu kuruluşu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan TTB'nin Bakanlıkça yetkilendirilmesi şartı ile işyeri hekimliği eğitimi vermesi mümkün hale gelmiştir. Ayrıca üniversiteler de bu eğitimi verebilecek kurumlar arasında sayılmıştır³¹³.

Yine yönetmeliğin “yenileme eğitimleri” kenar başlıklı 34. Maddesinin 18.12.2014 tarihinde mülga olması nedeniyle işyeri hekimliği belgesine sahip olan kişilerin, yeni bir düzenleme yapılmadıkça yenileme eğitimlerine katılma zorunluluğu kalmamıştır³¹⁴.

Ayrıca işyeri hekimi belgesi olan kimselerin Yönetmelik kapsamında belgelerini beş yıllık aralıklarla vize ettirmeleri gerekmektedir (İHY m.27/1). İşyeri hekiminin, Yönetmelikte aranan koşulları taşıması ve Bakanlığın belirlediği belge veya vize bedelini ödemesi vize işlemleri için aranmaktadır (İHY m.27).

Bununla birlikte, yönetmelik kapsamında işyeri hekimliği belgesine sahip olup vize tarihinden önce Bakanlığa başvuru yapmayanların yetki belgeleri vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınır. Vize işlemleri için Bakanlığa başvuruda bulunan

³¹¹ Eğitim kurumu: (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri, ifade eder (İHY m. 4/1-ç).

³¹² Bu husustaki ayrıntılı bilgi için bkz. EKMEKÇİ, Ömer, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, TİSK Yayını, Mercek Dergisi, Mayıs 2001, s.75 (İşyeri Hekimi); Aynı yazar bkz. İşyeri Örgütlenmesi, 91 vd.

³¹³ YAMAKOĞLU, s.97.

³¹⁴ YAMAKOĞLU, s.95.

kişilerin, vize tarihinden itibaren 60 gün içerisinde vize işlemlerini tamamlaması gerekir (İHY m. 27/7).

3.1.3.6.5. İşyeri Hekimin Görevleri

İşyeri hekimlerinin asli görevi, çalışanların sağlıklarının korunması ve çalışma ortamının sağlık kuralları açısından kontrol edilmesidir³¹⁵. Bu nedenle İşyeri hekimlerinin görevleri, tedavi hizmeti vermek değil, koruyucu ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmektir³¹⁶.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde, işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yapmaları gereken görevler geniş bir şekilde ele alınmıştır³¹⁷. Buna göre işyeri hekimlerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği olmak üzere beş başlık altında görevleri gruplandırılmıştır (m.9).

İşyeri hekimleri rehberlik görevi kapsamında; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak çalışanların sağlık ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapar (m.9/2,a-1). Yine bu kapsamda işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunur (m.9/2,a-2). Ayrıca çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla işyerinde gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunur (m.9/2,a,3).

İşyeri hekimi, İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılıp, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki

³¹⁵ İşyeri hekimlerinin görevleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.; ŞAHİN, s.60-72; YAMAKOĞLU, s.98-113; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.111; AKIN, s.32.

³¹⁶ SÜZEK, İşverenlerin Yükümlülükleri, s.519.

³¹⁷ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.111; GÜZEL, İşyeri Hekimliği, s.30.

stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapar ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate alır (m.9/2,a-4).

Yine rehberlik hizmeti kapsamında işyeri hekimi kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunur (m.9/2,a-5).

İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunur. Ayrıca işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapar ve işverene önerilerde bulunur (m.9/2,a-6).

Son olarak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir (m9/2,a-8).

İşyeri hekimlerinin sunacakları rehberlik hizmeti kapsamında görevlerini hakkıyla yerine getirebilmeleri için işyerini tanınması önemlidir. Bu nedenle işyerini, bu kişilerin düzenli olarak ziyaret etmesi, işin yürütülmesinden kaynaklanın stresi ve çalışanların karşı karşıya kaldığı tehlikeleri, işyerindeki sağlık şartlarını, kirlenmeyi gözlemleyebilmesi bakımından gereklidir³¹⁸.

Risk değerlendirmesi kapsamında; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi çalışmalarına ve uygulamasına işyeri hekimleri de katılıp, alınması gereken önlemler ve tedbirler hususunda işverene tavsiyelerde bulunmalı ve takibini yapmalıdır (m.9/2/b,1). Ayrıca işyerinde çalışanlar arasında gebe ve emziren kadınlar, on sekiz yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, bağımlılığı olanlar veya birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel durumda olanlar var ise onları yakından takip ve koruma altına almak, onları

³¹⁸ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s.196; KARAGÖZ, s.378.

bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate ile görevlidir (m.9/2/b,1).

Çalışanlarda olan hastalık, stres, yorgunluk ve bunlar gibi etmenler, dikkatsizliğe sebep olup iş kazası riskini artırabilir. Bu nedenle işyeri hekimleri çalışanları ve işin düzenini yakından takip etmelidir. Böylece işyerinde gerekli önlemler alınıp olması muhtemel riskler asgari düzeye indirilecektir³¹⁹.

İşyeri hekimi sağlık gözetimi kapsamında, yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkiklerle ilgili olarak çalışanlara bilgi verilmeli onlarında rızası almalı ve gece postaları dâhil sağlık gözetimini³²⁰ yapmakla yükümlüdür. Ayrıca işyeri hekimi sağlık gözetimine ilişkin çalışanlara ait raporları işyerinde muhafaza etmelidir. Çalışanlar arasında sağlık sorunlarından dolayı işe devamsızlık durumlarının işyeri çalışma şartları ile bağlantısının olup olmadığını araştırmalı ve çalışanlara uygun görev verilmesi için işverene tavsiyede bulunmalıdır. Yine işyeri hekimleri çalışanlara sağlık gözetimi kapsamında bulaşıcı hastalıkları engellenmesi için gerekli hijyen eğitimi vermeli, iş sağlığı ve güvenliğine sağlanmasına ilişkin iş güvenliği uzmanı ile beraber faaliyet planları hazırlayarak işverenin onay vermesi halinde uygulanmasını denetlemelidir. İşyeri hekimi işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında bulunan işçilerin ve alt işverenin işçilerinin sağlık raporlarını kontrol etmek ile görevlidir³²¹ (m.9/2,c).

İşyeri hekiminin dördüncü görevi olan, eğitim, bilgilendirme ve kayıt kapsamında; işyeri hekimleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında ilgili mevzuata uygun olarak eğitimlerini planlayıp işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını kontrol etmekle yükümlüdür. Yine işyerinde ilk yardım ve acil müdahale organizasyonu ve personelinin eğitimini sağlaması çalışmalarını ilgili mevzuata uygun yürütmek; yöneticilere, var ise iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara kısacası işyerinden bulunan herkese

³¹⁹ FİŞEK, s.1855-1868.

³²⁰ “Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır” (İHYm.9/2,c-3).

³²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay, “İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C.28, S.3, Y.2014, s.18-35 (İşverenin Yükümlülükleri).

sağlık eğitimi vermeli ve çalışanlara işyerindeki tehlikeler, sağlık gözetimi ve işe giriş ve periyodik muayeneler hususunda bilgilendirmede bulunmalıdır (m.9/2,ç).

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı birlikte Yönetmelikteki örneğe uygun olarak hazırlamalıdır (m.9/2,ç).

İlgili birimlerle işbirliği kapsamında; iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması açısından işyeri hekimleri, işyerinde veya dışında kalan birimlerle işbirliği içine olmalı ve işyerindeki hususlarla ilgili faaliyet gösteren her kurulun üyesi olup her toplantılarına katılmalıdır³²².

İşyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanı ile beraber sağlık gözetimi verileri doğrultusunda, işyerinde gerekli ölçümlerin yapılmasını işverene önermeli ve ölçüm sonuçlarını değerlendirmelidir. İşyerinde bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli diğer kişi veya kurullarla işbirliği içinde çalışmalı ve iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitimin sağlanması için ilgili taraflarla iş birliği yapmakla görevlidir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik programlar ile sağlık açısından mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmalıdır (m.9/2,d).

3.1.3.6.6. İşyeri Hekimlerinin Yetkileri

İşyeri hekimlerinin yetkileri İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde kapsamlı bir şekilde hüküm altına alınmıştır.

İşyeri hekimleri, İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurabilir (m.10/1-b). İş durdurma yetkisi işverene aittir, işyeri hekiminin doğrudan iş durdurma yetkisi yoktur. Bu hususta işverene başvurmayı yetki olarak nitelendirmek mümkün değildir. Ancak işyeri hekiminin üstlendiği görevin önemi nedeniyle geçici de olsa iş durdurma yetkisinin olması gerekmektedir³²³.

³²² YAMAKOĞLU, s.110.

³²³BAYCIK, Gaye, “Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Taraflarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.2, İstanbul 2011, s.1895-1956 (Tarafların Yükümlülükleri).

İşyeri hekiminin diğer bir yetkisi ise görevi dolayısıyla işyerinde her türlü araştırma ve inceleme yapabilmesidir. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşür (m.10/1-c). İşyeri hekimi görevi gereği gerekli gördüğü herkesle ilişki kurabilir ve bilgi alabilir. Bu kişiler işyerindeki diğer işveren, onun çalışanları, işyerine başka işyerinden gelen geçici işçiler ve ödünç alınan işçiler de olabilir³²⁴.

İşyeri hekimleri, işverenin bilgisi dâhilinde ve görevinin gerektirdiği konularda iş sağlığı ve güvenliği alanında ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapabilir (m.10/1-ç).

Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri hekimleri çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlanması amacıyla eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (m.10/2). Mesleki gelişime yönelik panel, konferans gibi faaliyetlere katılımın yasal olarak daha fazla teşvik edilmesinde fayda vardır³²⁵.

3.1.3.6.7. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri

İşyeri hekimlerinin yükümlülükleri İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

İşyeri hekimleri görevleri sırasında, işin normal akışını mümkün olduğunca aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının oluşması için katkı sağlamakla yükümlüdür (m.11/1).

İşyeri hekimleri görevleri gereği, bilgi sahibi olduğu işverenin ve çalışanların özel bilgileri saklamakla yükümlüdür³²⁶(m.11/1). İş sözleşmesiyle çalışan hekimler için işverenin ve işyerinin ekonomik ve ticari durumları ve meslek sırları ile ilgili bilgileri gizlemek ayrıca sadakat borcunun³²⁷ bir gereğidir.

³²⁴ BAŞBUĞ, İşyeri Hekimi, s. 97.

³²⁵ DEMİR, Örgütlenme, s.234; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, s.482.

³²⁶ ÇAKIROĞLU-TÖRENLİ, Maral, "Hekimin Borçlarından Özel Olarak Sır Saklama Borcu", DEÜHF Dergisi, C.12, S.2, Y.2010, s.159; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.117; KARAGÖZ, s.382; SÜZEK, İş Hukuku, s.902.

³²⁷ İşçinin sadakat borcuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ARSLAN-ERTÜRK, s.285 vd.

Yine işyeri hekimleri, işin acil durdurulması gereken durumlar ile patlama, yangın, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike oluşabilecek hallerde yazılı bildirimde bulunmasına rağmen makul bir sürede işverenin gerekli tedbirleri almaması halinde, işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne durumu bildirmekle yükümlüdür (m.11/3)³²⁸.

Hayati önemi olan acil haller dışında kalan ve işverenin açık bir şekilde mevzuata aykırı davrandığı hallerde iş sağlığı ve güvenliği personeli ilgili kurumlara durumu bildirmekle yükümlü tutulmamıştır³²⁹.

Hayati önem arz eden acil hallerde, bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekiminin belgesi mevzuata göre üç ay, tekrar edilmesi halinde ise altı ay süre boyunca askıya alınır. Ayrıca gerçek dışı bildirimde bulunulması ve bu durum mahkeme kararıyla tespit edilmesi halinde kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m.8/2). İşyeri hekimleri görevlerini ifa ederken yaptıkları faaliyetleri onaylı bir defterde tutmakla yükümlüdürler (m.11/4). İşyeri hekimin onaylı deftere yazdığı konular ayrıca işverenin kabulüne gerek olmaksızın işveren açısından bağlayıcı olacaktır³³⁰. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır (İSGHY m.7/f.4).

İşyeri hekimlerinin asli görevleri önlem almaktır, tedavi edici hizmet sunmakla yükümlü değildirler. Bu nedenle meslek hastalığı teşhisi koyduğu vakaları Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder (m.11/5).

3.1.3.6.8. İşyeri Hekiminin Sorumlulukları

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri hekimleri, önemli yetkilere sahiptir.

İşyeri hekimleri, yönetmelikte belirtilen görevlerini ifa ederken, işin normal akışını mümkün olduğunca aksatmamak, verimli çalışma ortamının sağlanmasına katkı sağlamak, işverenin ve işyerinin meslek sırlarını, ekonomik ve ticari durumuna dair

³²⁸ DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KAPLAN, Hasan Ali, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.42, S.3, Y.2014, s.242-243 (Karar İncelemesi); AYDINLI, s.184.

³²⁹ DEMİR, Örgütlenme, s.235.

³³⁰ ÖZDEMİR, s.202; BAYRAM, Değerlendirme, s.52.

bilgileri ve çalışanların kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri³³¹ gizli tutmakla sorumludur³³². (İHY.m.11/1).

İşyeri hekimin kusurunun bulunması halinde işyerinde oluşan iş kazası veya meslek hastalığı vakalarında hukuki, cezai ve idari sorumluluğu doğabilir.

3.1.3.6.9. İşyeri Hekiminin Çalışma Süresi

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinde işyeri hekimlerinin asgari çalışma süreleri düzenlenmiştir. İşyeri hekiminin işyerinde bulunması gereken süre, işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerinde bulunan çalışan sayısı dikkate alınarak belirlenecektir. Ancak bu süreler belirlenirken, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmeyecektir (İSGK m.6/4).

İşyeri hekimleri yönetmeliğe göre az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 5 dakika; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 15 dakika görev yaparlar.

İşyeri hekimleri, işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak yönetmelikte düzenlenmiş sayıda çalışan bulunan işyerinde tam gün görevlendirecektir. Buna göre;

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen sürelerle uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHY. m12/2).

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde

³³¹ ÇAKIROĞLU-TÖRENLİ, s.159.

³³² İşyeri hekimlerinin sorumlulukları bakımından krş. EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi s.117.

bulundurularak yukarıda belirtilen sürelerle uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHY m. 12/3).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen sürelerle uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHY m. 12/4).

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda işyeri hekimlerinin çalışma süreleri aşağıdaki Tablo 2’de gösterilmiştir

Tablo 2

| Tehlike Sınıflarına Göre İşyerleri | Çalışan Başına Ayda En Az Çalışma Süresi | Tam Gün İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu İçin Gerekli Çalışan Sayısı |
|--|---|---|
| Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri | 5 dakika | En az 2000 çalışan |
| Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri | 10 dakika | En az 1000 çalışan |
| Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri | 15 dakika | En az 750 çalışan |

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması halinde, bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İHY m. 12/5). Yönetmelikte belirtilen süreler asgari sürelerdir. Bu nedenle işin niteliği ve işyerinin şartlarına göre bu sürelerden daha uzun süreler için sözleşme yapılabilir. Hekiminin ay içerisinde hangi günler çalışacağı, sözleşmeyle belirlenebilir³³³.

³³³ YAMAKOĞLU, s.136.

İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, Yönetmelikte düzenlenen çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilememektir (İHY m.7/2). Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılabilir (İHY m.7/3).

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (İHY. m.12/6).

Son olarak mevzuatımızda serbest çalışan hekimin kısmi süreli iş sözleşmesi ile işyeri hekimi olarak çalışmasında bir engel yoktur³³⁴.

3.1.3.7. Diğer Sağlık Personeli

3.1.3.7.1. Genel Olarak

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi adına işyeri hekimlerine yardımcı nitelikteki diğer sağlık personellerine de görev verilmesi önemlidir. İş sağlığının korunması bakımından bu hizmetin sadece işyeri hekimi ile sınırlandırmadan profesyonel bir ekip yaklaşımı ile sunulması gerekir³³⁵. Bu bakımdan uyum içinde çalışan, işyerini tanıyan bir sağlık ekibin tarafından yürütülen faaliyetlerde daha başarılı olacağı öngörülebilir. Gelişmiş sistemlerde, işyerinde görevlendirilen işyeri hekimi dışındaki sağlık personeline, yardımcı niteliklerinden farklı olarak, araştırma yapma, bu araştırmaların sonuçlarını değerlendirme niteliklerinin de yüklenmesi ile beraber, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi içerisinde daha aktif şekilde yer almaları sağlanmıştır³³⁶.

Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile beraber çalışır; ancak işyerinde tam süreli işyeri hekimi çalışıyor ise, diğer sağlık personeli bulundurulması zorunlu değildir (İSGK m.6/3). Yine işyerinin, on ve daha fazla çalışanı olup çok tehlikeli sınıfta yer alıyor ise işveren diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür (İSGK m.6/1-a).

³³⁴DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s.211-212; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.104; YAMAKOĞLU, s.138.

³³⁵ OFLUOĞLU, Gökhan/ CİHAN, Figen, “İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.6, S.2, Y.2001, s.6.

³³⁶ AKIN, s.44.

3.1.3.7.2. Diğer Sağlık Personelinin Tanımı ve Görevlendirilmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda diğer sağlık personelinin tanımına yer verilmemiş sadece diğer sağlık personeli içinde yer alan işyeri hemşiresinin tanımı³³⁷ ile ifade edilmiştir³³⁸. Diğer sağlık personelinin tanımı³³⁹ ise, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yapılmıştır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler diğer sağlık personeli olarak ifade edilmiştir (m.4/1-b).

İşveren tarafından diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecek kişilerin yönetmeliğe uygun olarak diğer sağlık personeli belgesi alması gerekmektedir. Bu belge üç şekilde alınabilir (İHY m.15). Buna göre;

- Diğer sağlık personeli eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak diğer sağlık personeli sınavında başarılı olanlara,
- İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği programlarında lisansüstü eğitimini tamamlayanlara,
- Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde 5 yıl fiilen çalışmış olanlara, istekleri halinde diğer sağlık personeli belgesi Genel Müdürlük tarafından verilir.

Daha önce de ifade edildiği üzere, işyerinde tam süreli işyeri hekimi çalışıyor ise, diğer sağlık personeli bulundurulması zorunlu değildir (İSGK m.6/3). Yine işyerinin, on ve daha fazla çalışmanı olup çok tehlikeli sınıfta yer alıyor ise işveren diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür (İSGK m.6/1-a). Başka bir ifadeyle tam süreli çalışan işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde veya az tehlikeli, tehlikeli ve ondan az çalışmanı

³³⁷ 25.2.1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre “hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memuru olarak” ifade edilmiştir (m.3/1-ş).

³³⁸ İş sağlığı hemşireliği, amacı çalışanın sağlığını korumak, geliştirmek ve sağlıklı çalışma çevresi oluşturmak olan bir meslektir. İş sağlığı hemşireliğinin bilgi temelini; epidemoloji, toksikoloji, endüstriyel hijyen, iş güvenliği ve hemşirelik bilimleri ile ilgili kavramlar ve kuramlar oluşturduğu ifade edilmiştir. Bkz. İŞÇİ, Filiz/ ESİN, Melek Nihal, “Bir İşyerindeki İş Sağlığı Hemşireliği Girişimlerinin Omaha Hemşirelik Girişim Şeması İle Değerlendirilmesi”, DEÜHYO ED, C.2, S.2, Y.2009, s.39.

³³⁹ AKIN, ülkemizde işyeri hemşirelerinin %53'ünü sağlık memurları oluşturduğunu, aslında bakıldığına işyeri hemşiresi ile sağlık memuru arasında nitelik yönünden pek fark bulunmadığını ifade etmiştir. Bkz. AKIN, s.44.

olan çok tehlikeli işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunluluğu yoktur³⁴⁰.

3.1.3.7.3. Diğer Sağlık Personelinin Eğitimi

Diğer sağlık personelinin eğitimleri İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre diğer sağlık personelinin eğitimleri programının süresi 90 saatten az olamamak şartıyla uzaktan ve yüz yüze yapılabilmektedir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir(m. 33). Eğitim sonunda yapılacak sınavda 100 üzerinden 60 alan adaylar başarılı sayılır(m.35/4).

Yönetmeliğe göre, işyeri hekimleri gibi diğer sağlık personeli de, belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla yenileme eğitim programlarına katılması zorunluydu (mülga m.34). Ancak Yönetmeliğin bu hükme yürürlükten kaldırılmıştır³⁴¹.

3.1.3.7.4. Diğer Sağlık Personelinin Görevleri

Diğer sağlık personelinin görevi işyerinden yürütülen iş sağlığına ilişkin faaliyetlerin yürütülmesine yardımcı olmaktır. Bu nedenle işyeri hekimi ile işbirliği içindedir (m.16/1). Diğer sağlık personelinin görevleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre,

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak,
- Çalışanların sağlık durumu ve çalışma bilgilerini işe giriş ve düzenli muayene formuna işlemek ve işyeri hekimi tarafından yapılan değerlendirmede uzmana yardımcı olmak,
- Özel uygulama veya politika gerektiren risk gruplarının takibi ve gerekli muayenelerin yapılmasını sağlamak,

³⁴⁰ KARAKAŞ, Musab Onur, İşverenin Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2015, s.136.

³⁴¹ RG, 18.12.2014, 29209.

- İşyeri hekimi ile birlikte ilk yardım hizmetlerinin işletilmesi ve organizasyonunu sağlamak,
- Çalışanlara yönelik sağlık eğitiminde yer almak,
- İşyerinin genel hijyen koşullarına uygunluğunu kontrol etmek için işyeri hekimiyle birlikte çalışmak,
- İşyeri hekimi tarafından, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerin yürütülmesi, gibi görevler, diğer sağlık personelinin görevleri arasındadır (m.16/2).

Görüleceği üzere diğer sağlık personeli, işletmenin çalışma ortamının sağlığa uygun hale getirilmesi; ortam ve çalışanların hijyeninin artması, işyerinde genel sağlık ve davranış kalitesinin yükseltilmesi, ortam ve çalışanların hijyeninin artması, ilkyardım ve acil müdahale eğitiminin verilmesi, meslek hastalıklarının önlenmesi, güvenli iş yapmanın sağlanması görevlerini ifa ederler³⁴². Ayrıca işyeri hemşiresinin dışındaki diğer sağlık personelinin görevi, daha çok çalışma ortamının organize olmasına katkı sağlayıp, işyeri hekimi ve işyeri hemşiresine yardımcı olmaktır³⁴³.

3.1.3.7.5. Diğer Sağlık Personelinin Yetkileri

Diğer sağlık personelinin görevlerini ifa ederken sahip oldukları yetkiler, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre, diğer sağlık personeli, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve çalışanlarla görüşür. Ayrıca görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmakla yetkilidir (m. 17/1).

Sağlık personelleri de, tam zamanlı iş sözleşmesiyle görevlendirilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminde olduğu gibi mesleki gelişime katkı sağlayabilecek seminer ve panel gibi organizasyonlara katılım hakkına sahiptir. Ayrıca, bu organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılmaktadır

³⁴² OFLUOĞLU/CİHAN, s.2.

³⁴³ KARAKAŞ, s.136.

ve bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (m.17/2).

3.1.3.7.6. Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre sağlık personeli, mevzuatta belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanların kişisel bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdür (m. 18/1).

Yine işyerinde görevlendirilen sağlık personeli iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m.18/2).

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverene veya işyeri hekimine diğer sağlık personeli tespit ve tavsiyelerde bulunabilir (m.18/3).

3.1.3.7.7. Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri

Diğer sağlık personelinin çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde bulunması gereken süre İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 19. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre diğer sağlık personeli görevlerini yerine getirmek için;

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 10 ila 49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika,
- 10-49 çalışan arası bulunan çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışan başına en az 10 dakika
- 50-249 çalışan arası bulunan çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışan başına en az 15 dakika
- 250 ve üzeri çalışan arası bulunan çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışan başına en az 20 dakika işyerinde görev yapar (m.19/1).

Tam zamanlı işyeri hekimleri buldukları işyerinde, diğer sağlık çalışanlarıyla birlikte görevlendirme şartı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, işyeri hekiminin isteği doğrultusunda, işverenin uygun bulması koşuluyla işyerine sağlık personeli alımı yapılabilir (m.19/2).

İşyeri için diğer sağlık personellerinin görev süresi sözleşmede belirtildiği gibidir. Farklı işyerlerinde kısıtlı süre görev yapan sağlık personelleri için yolda geçirdikleri süre çalışma süresi olarak kabul edilmez (m.19/3).

3.1.3.8. Çalışan Temsilcisi

3.1.3.8.1. Genel olarak

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için çalışan temsilcisinin rolü önemlidir. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine katkısı çalışan temsilcisi aracılığıyla gerçekleştirilebilir³⁴⁴. Daha önceki dönemlerde mevzuatımızda çalışan temsilcisi hakkında işçi temsilcisi adı altında çeşitli düzenlemeler yapılmış³⁴⁵ ancak çok fazla işlerlik kazanmamıştır³⁴⁶. Bu nedenle daha önce ikincil mevzuatta düzenlenen çalışan temsilcisi kurumuna 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu yer verilmiştir³⁴⁷.

Çalışan temsilcisi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 20. maddede düzenlenmiştir. Çalışan temsilcisinin nitelikleri ve seçilme usul ve esaslarını göstermek için İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ yürürlüğe konmuştur³⁴⁸.

³⁴⁴ EKMEKÇİ, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına işçilerin katılımlarının sağlanması, onlara önerilerde bulunma hakkının tanınmasını, sağlıklı bir iş güvenliği organizasyonu bakımından önemli bir etkinlik sağlayacağını ifade etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.60; SÜMER, s.167

³⁴⁵ YILMAZ, Fatih, "İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S.4, Y.2008, s.25 (İşçi Temsilciliği); ŞENGÜL, Cansu, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi İle İşyeri Sendika Temsilcileri Arasındaki İlişki ve Güvenceleri, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2017, s.24; AKIN, s.57; EKONOMİ, s.5.

³⁴⁶ BAŞBUĞ, daha önce 3008 sayılı İş Kanununda görülen işçi temsilciliği kurumunu, yeni dönemde iş sağlığı ve güvenliğiyle sınırlı olarak tekrar canlandırıldığını ifade etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. BAŞBUĞ, Sağlık ve Güvenlik, s.36; ERTÜRK, çalışan temsilcisinin görev ve sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin veya benzeri konularla sınırlıdır. Buna karşılık, işçi temsilcisi sıfatını taşıyanların daha geniş görev ve sorumlulukları söz konusu olduğunu ifade etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ERTÜRK, s.22.

³⁴⁷ BALKIR, Yönetim Sorumluluğu, s.25.

³⁴⁸ RG. 29.08.2013/28750.

3.1.3.8.2. Çalışan Temsilcisi Tanımı ve Görevlendirilmesi

Çalışan temsilcisinin tanımı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılmıştır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili olan çalışana çalışan temsilcisi denir (m. 3/1-c).

İşyerinde çalışan temsilcinin belirlenirken özen gösterilmeli dengeli bir dağılım yapılmalıdır. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenin, işyerinin değişik bölümlerindeki riskleri ve çalışan sayılarını dikkate alarak, çalışanlar tarafından seçilmiş veya atanmış çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir (m.20/1). Örneğin, üretim, satış, pazarlama, yönetim gibi işyeri bölümlerinde ayrı ayrı temsilcinin görevlendirilmeli, eğer az sayıda çalışan varsa temsilci risk miktarının en yüksek olduğu bölümde görevlendirilmelidir³⁴⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi için işyerinde çalışan sayısının en az iki olması gerekir. İşyerinde çalışan sayısı iki ile elli arasında olanlarda 1; elli bir ile yüz arasında olanlarda 2; yüz bir ile beş yüz arasında olanlarda 3; beş yüz bir ile bin arasında olanlarda 4; bin bir ile iki bin arasında olanlarda 5; iki bin bir ve daha fazla olanlarda 6 çalışan temsilcinin görevlendirilmesi gerekmektedir (m.20/1).

Birden fazla çalışan temsilcisi bulunması halinde, temsilciler kendi aralarında bir baş temsilci belirler (İSGK m.20/2)

3.1.3.8.3. Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri

Temsilci olarak seçilen kişilerde, belirli niteliklerin bulunması zorunludur³⁵⁰. Çalışan temsilcisinin iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ya da diğer sağlık personeli gibi uzman olması gerekli değildir. Çalışan temsilcisi işyerinde olağan işlerine ek olarak çalışma saatleri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görev ve sorumluluklar almaktadır³⁵¹.

³⁴⁹ CANIKLIOĞLU, İşverenin Yükümlülükleri, s.56.

³⁵⁰ EKONOMİ, s.16; ŞENGÜL, s.36.

³⁵¹ AKIN, s.57.

Çalışan temsilcisinin niteliklerine ilişkin düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de yer almaktadır.

Buna göre çalışan temsilcisi,

- İşyerinin tam zamanlı çalışanı konumunda olması
- En az 3 yıl iş tecrübesinin
- En az ortaokul mezunu olması zorunludur (İSGÇTT m.6).

Ancak yukarıda ifade edilen söz konusu kurallara ilişkin tebliğ de istisnai düzenlemelerde mevcuttur. Buna göre düzenlemede yer alan ilk iki koşul belirli süreli veya geçici işlerde aranmayacaktır. Ayrıca işyerinde üç yıllık deneyimi bulunan çalışan veya aday bulunmaz ise üç yıllık deneyim şartı aranmayacaktır³⁵²(m.6/1-a.b.c2). Yine işyerinde en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş çalışan veya çalışan temsilcisi adayı bulunmaz ise bu halde bu hükümde uygulanmayacaktır (6/1-a.b.c2). İşyerinde sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapmaktadır (İSGK m.20/5). Ancak yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi görev yapması halinde tebliğde sayılan bu nitelikler aranmayacaktır (tebliğ m.6/3). Böylece tebliğe göre işyeri sendika temsilcisi sıfatı diğer niteliklerden daha önemli olduğu düşünülebilir³⁵³.

Çalışan temsilcilerinin özelliklerine ilişkin koşullar ile temsil kabiliyetinin üst düzey olan bir temsilcinin olmasının amaçladığı düşünülebilir. Böylece söz konusu niteliklere sahip çalışanın diğer çalışanlar arasında bilinen ve sözü geçen biri olma olasılığı artacak ve temsilcinin çalışanlar arasında kabul görmesi psikolojik açıdan kolay olacaktır³⁵⁴.

3.1.3.8.4. Çalışan Temsilcisinin Seçimi ve Atanması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, işyerinde çalışanlar içerisinde yapılacak seçimle, seçimle belirlenemeyen hallerde tayin yoluyla işveren, belirlenen sayıda çalışan

³⁵² ŞENGÜL, s.137.

³⁵³ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.171.

³⁵⁴ ESEN, Bünyamin, "Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları", Mali Çözüm Dergisi, S.118, Y.2013, s.265.

temsilcisini görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. Söz konusu görevine ilişkin gerekli tüm prosedürler işveren tarafından yerine getirilecektir (m.20, Tebliğ m. 4/4)³⁵⁵.

Çalışan temsilcilerin belirlenmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre üç farklı yol vardır. Bunlar yetkili sendika tarafından atanma, seçim veya işveren tarafından atanmaktır.

3.1.3.8.4.1. Yetkili Sendika Tarafından Atanma

Kanuna göre işyerinde yetkili sendika olması hâlinde, işyeri sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak da görev yapacağı belirtilmiştir (İSGK m.20/5). Böylece çalışanları temsil edenler arasında çatışmanın olmaması, çalışanların temsili noktasında herhangi bir zaafın oluşmaması, temsil ve karar alma süreçlerindeki etkilerin daha da güçlendirilmesi amaçlanmıştır³⁵⁶. Ayrıca bu yol ile çalışanların yönetime dolaylı olarak katılımı sadece yetkili sendika çalışanları için mümkün olacaktır³⁵⁷.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğinin 5. maddesinin de “İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi kural olarak seçimle belirlenir” denilerek işyerlerinde sendika temsilcisi bulunması halinde ayrıca çalışan temsilcinin atanmasına veya seçilmesine gerek olmadığı vurgulanmıştır³⁵⁸.

İşyerinde farklı statülere sahip çalışanların katıldığı farklı sendikalar olması durumunda en çok üyeye sahip olan sendikanın yetkilisi çalışan temsilcisi olarak tayin edilir. Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse Tebliğ’de gösterilen örneklerdeki gibi hesaplama yapılarak çalışan temsilcisi görevlendirilir. Ayrıca örnekte verilen hesaplama yöntemine göre üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurularak belirlenir³⁵⁹ (m.8/5).

³⁵⁵ ŞENGÜL, s.38.

³⁵⁶ ESEN, s.267.

³⁵⁷ ÇELİK, Nuri, İşyeri İşçi Temsilciliği, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: Toker Dereli’ye Armağan, C.1, S.55, Y.2005, s.408 (İşçi Temsilciliği).

³⁵⁸ DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2014, s.275 (İş Yasası).

³⁵⁹ İSGÇTT m.8: “Örnek 1: Toplam çalışan sayısı: 2000. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi vb.) çalışanların sayısı: 1100. Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı: 900. Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 5. Yetkili sendika sayısı: 2

Tebliğ'e göre, işyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilân edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren Tebliğde belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlamakla yükümlüdür (m.8/8).

3.1.3.8.4.2. Seçim ile Seçilmeleri

İşyerinde yetkili sendikanın olmadığı hallerde çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından seçimle belirlenecektir. Seçimle temsilci belirlenemez ise atama yoluyla işveren çalışan temsilcisini belirleyecektir (İSGK m.20/1). İşyerinde yetkili sendika olmaması halinde, yapılacak seçimin ilk aşaması adayların belirlenmesi olacaktır.

Çalışan temsilcisinin seçim yoluyla belirlenmesi halinde işveren temsilci adaylarının, başvuruda bulunabilmesi için yedi günden az olmayacak şekilde süre belirler ve işyerinde ilan eder. Aday olmak isteyenlerin yine Tebliğ'de sayılan niteliklere (m. 6/1) sahip olmaları gerekmektedir. Söz konusu niteliklere haiz olanların aday olması engellenemez. Seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar işveren tarafından sağlanır (m.5/1,2,3,4).

Yine tebliğe göre, seçimle çalışan temsilcisinin belirlenmesi halinde, aday sayısı işyerinde görevlendirilecek olan çalışan temsilcisi sayısının üç katını geçmeyecektir. Aday sayısının belirlenen bu üst sınırı geçmesi halinde fazla olması halinde; öğrenim durumu, deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak yedi günlük sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilân edilir (m.5/5)

*Formül: Çalışan temsilcisi sayısı = (22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi vb.) çalışanların sayısı veya Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı/Toplam çalışan sayısı) * Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı*

*Hesaplama: A Sendikası (6356 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için; (1100/2000)*5=2,75 ≈ 3 Çalışan Temsilcisi*

*B Sendikası (4688 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için; (900/2000) * 5 = 2,25 ≈ 2 Çalışan Temsilcisi*

Örnek 2: Toplam çalışan sayısı: 800. A sendikasına üye 500, B sendikasına üye 300 çalışan. Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 4

*A sendikası (500/800)*4=2,5 (2 Çalışan temsilcisi); B sendikası (300/800)*4=1,5 (1 Çalışan temsilcisi); Kalan 1 temsilci kura yöntemiyle belirlenir”.*

Bir kimsenin çalışan temsilciliğine aday olabilmesi için; işyerinde tam süreli çalışması, en az 3 yıllık iş deneyiminin olması ve en az ortaokul seviyesinde öğrenim almış olması gerekmektedir (m.6).

Çalışan temsilcisi olmak için işyerinde aranan koşulları sağlayan çalışan bulunmaması halinde, yukarıdaki koşullar dikkate alınmaz (Tebliğ m. 6/2).

Çalışan temsilcisi olabilmek için aranan koşullar yetkili sendikanın varlığı halinde işyeri sendika temsilcileri bakımından aranmamaktadır (Tebliğ m.6/3).

Adaylar belirlenip işveren tarafından ilan edildikten sonraki aşama seçimin yapılmasıdır. Tebliğ’de, çalışan temsilcilerinin belirlenmesine ilişkin seçimin nasıl olacağı da düzenlenmiştir. Temsilci seçimi, işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Oylamanın gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde ise seçimler tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir (m.8/1). Oyların eşit olması halinde çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir. Çalışan temsilcilerinin görev süreleri beş yıldır (m.8/2); herhangi bir nedenden ötürü görevinden ayrılan temsilcinin yerine önceki seçimde en çok oy almış aday görevlendirilir (m.8/3).

Tebliğe göre, çalışan temsilci veya temsilcilerinin seçimi sonucunda, yapılan seçimi hangi adayın ne kadar oyla kazandığı ile ilgili bir tutanak düzenlenir. Tutanağın işveren veya vekili ve seçimde görevlendirilen çalışanlar tarafından imzalanması zorunludur. Tutanaklar ile oylamaya katılanların imzalı listesi bir sonraki seçime kadar işyerinde saklanır (m.10).

3.1.3.8.4.3. İşveren tarafından atanma

Çalışan temsil belirlenmesinde Tebliğ’e göre son seçenek ise işveren tarafından atanmadır. Buna göre işyerinde yetkili sendikanın olmadığı hallerde yahut çalışanlar arasında çalışan temsilcisi olmak için aday kimsenin bulunmaması durumunda işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek yine Tebliğ’de belirtilen nitelikleri taşıyanlar arasından atama yapmak usulüyle çalışan temsilcilerini belirler. Çalışanlar

arasında, bu niteliklere uygun kimsenin bulunmaması halinde işveren çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlamakla yükümlüdür (m.8/6). Böylece çalışan temsilcisinin atanması hali için Tebliğ seçenekleri azaltmış ve atamayı yetkili sendika olmadığı ya da çalışanlar arasında adayın bulunmadığı haller ile sınırlandırmıştır³⁶⁰.

3.1.3.8.5. Çalışan Temsilcisinin Eğitimi

Mevzuatımıza göre işveren çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitim vermekle yükümlüdür. Buna göre, çalışanlar işe başlamadan önce, iş ya da çalışma yeri değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişimi halinde, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla eğitim alırlar. Bu kapsam da çalışanlara verilecek eğitimin maliyeti yansıtılmayacaktır. Buna ek olarak çalışanlar alacakları eğitim boyunca geçirdikleri süre çalışma süresinden sayılacak ve eğitim süresinin haftalık çalışma süresinin aştığı hallerde, bu süreler fazla çalışma olarak kabul edilecektir. (İSGK m.17/1,7).

Kanunda çalışan temsilcilerinin eğitimi hakkında ayrıntılı bir düzenleme mevcut değildir. Ancak işverenin çalışan temsilcilerine özel olarak eğitim sağlamakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır³⁶¹ (m.17/2). Ayrıca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe³⁶² göre, çalışan temsilcilerinin görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verileceği ifade edilmiştir (m. 7/2).

Çalışan temsilcilerine ilişkin Tebliğ'e göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde çalışan temsilcilerine kurul üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir (m.11/2). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği' de eğitimin asgari içeriği de ifade edilmiştir. Buna göre, işveren kurul üyelerine ve yedeklerine, kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi konularında eğitim verilmesini sağlamakla yükümlüdür (m.7/1).

³⁶⁰ ŞENGÜL, s.41.

³⁶¹ DEMİR, Örgütlenme, s.260; ŞENGÜL, s.41.

³⁶² RG,15.05.2013, 28648.

3.1.3.8.6. Çalışan Temsilcisinin Görevleri

Çalışan temsilcilerinin temel görevi, işveren ile çalışanlar arasında köprü görevi görmesidir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerini taleplerini, ilgili birimlere iletmek ve işyerinde öngörülen tedbirlerin uygulanmasını sağlamaktır³⁶³.

Kanun'a göre, işyerindeki tehlike kaynağının yok edilmesi ya da tehlikeden kaynaklanan risklerin önlenmesi için çalışan temsilcileri, işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınması hakkına sahiptir (m.20/3). Her ne kadar söz konusu düzenleme hak olarak öngörülmüş ise de aslında çalışan temsilcisine yetki vermekte ve sorumluluk yüklemektedir³⁶⁴; Zira kanunun amacına bakıldığında çalışan temsilcisinin, işverene gereken durumlarda önerilerde bulunması ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi zorunludur. Böylece işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından eksikler çalışan temsilcisi tarafından tespit edilip, gereken tedbirlerin alınmasını talep edebilecektir. Ayrıca işyerini denetleyen yetkililere yardımcı olmakla da görevlidir³⁶⁵.

Çalışan temsilcisinin diğer bir görevi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılmasıdır³⁶⁶. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hakkında Yönetmeliği'ne göre Kurula katılacak kişiler arasında çalışan temsilcisi de sayılmıştır. Ayrıca işyerinde birden fazla çalışan temsilcisi bulunması durumunda baş temsilci kurulda görev alacaktır (m.6/1-f).

3.1.3.8.7. Çalışan Temsilcisinin Yetki ve yükümlülükleri

Çalışan temsilcileri; iş sağlığı ve güvenliğin sağlanmasında, konu ile ilgili çalışmalara katılıp izler, tehlike kaynağının yok edilmesi ya da tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını ister ayrıca benzeri konularda da çalışanları temsil etmeye de yetkilidir (Tebliğ m. 9/1).

Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür (Tebliğ m.9/3).

³⁶³ AKIN, s.58.

³⁶⁴ AKIN, s.58; BAYRAM, Değerlendirme, s.56.

³⁶⁵ BAŞBUĞ, Sağlık ve Güvenlik, s.41.

³⁶⁶ EKONOMİ, s.10; BALKIR, Yönetim Sorumluluğu, s.25.

3.1.3.8.8. İşyerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı

İşyerinde bulunması gereken çalışan temsilcisi sayısı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m.20/1) ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de (m.7) yer almıştır. İşyerinde bulunan toplam çalışan göz önüne alınarak temsilci sayısı düzenlenmiştir.

Kanuna göre işveren, işyerinin farklı bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göre dengeli bir dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumlarda atama yoluyla kanunda belirtilen sayıda çalışan temsilcisi görevlendirecektir (İSGK m.20). Buna göre,

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisi görevlendirilmesi gerekmektedir (İSGK. 20/1; tebliğ m.7).

3.1.4. İşyeri İş Sağlığı Ve Güvenliği Örgütlenmesine Aykırılığın Sonuçları

3.1.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesine Aykırılık Halinde İdari Para Cezası
İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği denetimi, büyük öneme sahiptir³⁶⁷. Mevzuatın denetime ilişkin hükümleri ile iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanmaktadır. Nitelikli ve uygulanabilir bir mevzuat bu amaca ulaşılmasında öncelikli araçtır³⁶⁸. Zira denetim ve yaptırımın olmadığı durumlarda, öngörülen kuralların etkin olarak uygulaması pek mümkün olmayacaktır³⁶⁹. Bu nedenle işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuatın öngördüğü örgütlenmeyi kurmaz veya örgütün uygun şartlarda çalışmasına imkân sağlanmaz ise özel

³⁶⁷ SERATLI, s.201; SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu, ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof. Dr. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Seminerleri, Eylül 1985, s.73 (Sorumluluk).

³⁶⁸ BAYRAM, Fuat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine" (Tasarı Taslağı), Legal İHSGHD, S.16, Y.2007, s.1328.

³⁶⁹ BAYRAM, Değerlendirme, s.48.

hukuk temeline dayanan hukuki sorumluluğunun yansira kamu hukukuna ilişkin cezai ve idari sorumluluğu da doğabilir³⁷⁰.

İdari yaptırımlar, idarenin mahkeme kararı olmadan kamu düzenini, asayiş, sağlık ve güvenliği sağlamak amacıyla tek taraflı olarak ve mevzuattan aldığı yetkiye istinaden uyguladığı genel ve önleyici yaptırımlardır³⁷¹. İdari yaptırımların amacı işvereni cezalandırmaktan ziyade onu iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaya zorlamaktır³⁷².

İdari yaptırımların söz konusu olması için işyerinde iş kazası veya meslek hastalığının ve zararının meydana gelmiş olması şart değildir. İdari yaptırımların amacı bu durumlar henüz oluşmadan uygulanmasıdır³⁷³. Ceza uygulanması için kuralların ihlal edilmesi yeterlidir. İş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket eden işverenlerin cezalandırılması önleyici uygulamanın gereğidir³⁷⁴. Ayrıca idari yaptırımların sonuç odaklı ve daha etkin olabilmesi için, işyerinin tehlike sınıfı, çalışan sayısı ve büyüklüğü gibi kriterler göz önüne alınarak yaptırım uygulanması faydalı olacaktır³⁷⁵.

İş sağlığı ve güvenliğine aykırılık halinde işverene uygulanacak yaptırımlar 6331 sayılı Kanun 25'inci ve 26'ıncı maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre söz konusu idari yaptırımlar kamu ihalesinden yasaklanma, işin durdurulması ve idari para cezalarıdır³⁷⁶. Ayrıca çalışanların çalışmaktan alıkonulması da idari yaptırımlar arasında sayılır. Zira buna ilişkin düzenleme 6331 sayılı Kanun'da yer almayıp İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 11/g maddesinde düzenlenmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine aykırı hareket etmesi halinde uygulanacak yaptırım ise idari para cezası olacaktır. İşin durdurulması yaptırımı ile cezalandırılması için Kanunun öngördüğü en önemli şart çalışanlar için hayati tehlike

³⁷⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s.924.

³⁷¹ GEREK, Nüvit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları", İş Sağlığı ve Güvenliği (Ed. Dilek Baybora), Eskişehir 2016 s.147 (Yaptırımlar); SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.237; NARTER, Sorumluluk, s.256-257.

³⁷² SÜZEK, İş Güvenliği, s.255-256.

³⁷³ SÜZEK, İş Hukuku, s.924; SARIBAY-ÖZTÜRK, s.261.

³⁷⁴ BOSTANCI, Yalçın, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dergisi, C.12, S.1-2, Y.2004, s.80; GEREK, Nüvit, "4857 sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.11, Y.2008, s.12 (Son Değişiklikler); OĞUZ, İdari Yaptırımlar, s.110.

³⁷⁵ SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000, s.320 (Çözüm Önerileri).

³⁷⁶ ULUSOY, s.141.

oluşturan bir hususun tespitidir³⁷⁷ (İSGK m.25/1). Ancak her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi içerisinde faaliyet gösteren kişi ve kurumlar önemli bir yere sahip olsalar da, onların eksikliği çalışanlar için hayati değildir. Bu nedenle işverene, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine aykırı davranması halinde, uygulanacak yaptırım idari para cezasıdır³⁷⁸. Bu sebeple çalışmamızın kapsamından ötürü bu bölümde sadece işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından örgütlenme yükümlülüğüne aykırılık hallerinde uygulanacak idari para cezaları incelenecektir.

3.1.4.1.1. İdari Para Cezası

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımları birbirinden ayırmak ve açıklığa kavuşturmak maksadıyla iş güvenliği müfettişlerinin denetim sırasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre uygulayacağı yaptırımlardan biri de idari para cezasıdır³⁷⁹. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. Maddesinde işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği örgütünü oluşturmayan işverenin idari yönden sorumluluğu hüküm altına alınmıştır³⁸⁰. İlgili maddede idari para cezaları ve uygulanması düzenlenmiştir. İşveren vekilleri, İSGK m.3/2 doğrultusunda işveren sayılmaktadırlar ancak idari para cezalarında sorumlulukları bulunmamaktadır³⁸¹.

İdari para cezası yaptırımının uygulanabilmesi için cezaların dayanağı kanun olmalıdır. Kanun da açıkça ifade edilmemiş hususlarda idarenin yaptırım uygulama yetkisi yoktur³⁸². İdari para cezası herhangi bir yargı makamının kararına gerek olmaksızın uygulanabilir. Ancak yargı kararı olmaksızın ilgililere yaptırım uygulanması, anayasal kuvvetler ayrılığı ve yargılama görevinin bağımsız yargı makamlarınca yerine getirilmesi ilkelerine ve bu ilkelerin kişilerin hak ve özgürlüklerini yürütmeye karşı korunması

³⁷⁷ AKYİĞİT, Kanunu Şerhi, s.2103.

³⁷⁸ ULUSOY, s.142.

³⁷⁹ GÖKTAŞ, Murat/ÇAKAR, Erden/ÖZDAMAR, Murat, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim, Ankara 2011, s.35; NARTER, Sorumluluk, s. 257; SÜZEK, İş Hukuku, s.925.

³⁸⁰ İşverenin idari sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR, Fevzi, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, s.699 vd (İşverenin Sorumluluğu); SÜZEK, İş Hukuku, s.925; SÜZEK, İş Güvenliği, s.253 vd; ÖZDEMİR, s.635; SARIBAY-ÖZTÜRK, s.261 vd.

³⁸¹ AYDIN, Ufuk/EZER, Burcu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar" Çalışma ve Toplum Dergisi, S.43, C.4, Y.2014, s.21.

³⁸² OĞUZ, Özgür, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları", Legal İHSGHD, S.29, Y.2011, s.107 (İdari Yaptırımlar); KILIÇ, Sorumluluk, s.141; BAYRAM, Denetim, s.242.

ilkesine ters düştüğü düşünülebilir³⁸³. Bu sebeple yaptırım uygulanacak olan fiillerin ve bu fiillere uygulanan idari yaptırımların kanunda önceden öngörülmesi ve yaptırım uygulayan idarenin kararına karşı yargı yolu hakkının da tanınması gerekmektedir³⁸⁴.

İSGK ‘da idari para cezaları oldukça ağırdır bu cezaların ağır olmasının yanında ayrıca tamamlanmamış önlemler içinde tekrarlanacak olması özellikle küçük işverenleri zorlayacaktır³⁸⁵. Aykırılık giderilmemesi halinde her ay yaptırımlar bir kat artırılabilecektir³⁸⁶.

6331 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 26/3 Maddesine göre işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak öngörülen idari para cezaları şu şekildedir;

-Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda;
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, uygulanır

-On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda;
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak;
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak, uygulanır

-Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için %50 arttırılarak
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için %100 oranında arttırılarak
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için %200 oranında artırılarak, uygulanır.

³⁸³ ŞAHLANAN, Fevzi, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Y.2006, s.5.

³⁸⁴ SÜZEK, İşverenlerin Yükümlülükleri, s.507-528.

³⁸⁵ GEREK, Nuvit, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Düşündürdükleri” Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Y.2012, s. 16 (Kanunun Düşündürdükleri).

³⁸⁶ BALKIR, işverenin iş güvenliği uzmanını görevlendirilmesi gerektiği halde görevlendirilmediği takdirde, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı idari para cezası tutarının devam edeceği, üç aylık bir ihlalin neticesinde üç kat cezai müeyyide uygulanmış olunacağını ifade etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. BALKIR, Yönetim Sorumluluğu, s.28.

İSGK m.26/4'e göre işin durdurulması hâlinde, durdurmaya neden olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmayacağı; 5. fıkrada, çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında yukarıda belirttiğimiz 3. fıkra hükümleri uygulanmayacağı öngörülmüştür. Ayrıca bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere ilişkin idari para cezaları hariç olmak üzere bu Kanuna göre, tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlık ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir (İSGK m.26/6).

Diğer taraftan 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.17/7'e göre uygulanacak idari para cezaları miktarları her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır³⁸⁷. 2018 yılında uygulanan cezalar % 23,73 yeniden değerlendirme oranı ile arttırılarak 2019 yılı idari para cezaları işyerlerinde çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre farklı olarak belirlenmiştir³⁸⁸.

3.1.4.1.2. İdari Para Cezası Gerektiren Durumlar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık halleri ve uygulanacak idari para cezaları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "idari para cezaları ve uygulanması" başlıklı 26. maddesinde düzenlenmiştir. Kanunda hükümlere aykırılık ayrı ayrı ele alınmamış sadece ilgili maddelere atıf yapılarak maddelerde belirtilen hususlar için idari para cezaları öngörülmüştür. Çalışmamızın içeriği sebebiyle bu bölümde sadece işverenin işyeri iş sağlığı ve güvenliği açısından örgütlenme yükümlülüğüne aykırılık hallerine ilişkin idari para cezası gerektiren durumları, ayrı ayrı incelenmiştir.

³⁸⁷5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17'nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında arttırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

³⁸⁸ VUK mük. m.298: "30/11/2018 tarihli ve 30611 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hazine ve Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı)'nın 503 Sıra Nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile 2018 yılı için yeniden değerlendirme oranı % 23,73 (yirmiiç virgöl yetmişüç) olarak tespit edilmiştir. Aynı Tebliğ ile bu oranın, aynı zamanda 2018 yılına ait son geçici vergi dönemi için de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Öte yandan, bu konuda daha önce yayımlanmış olan tebliğler de yürürlükte bulunmaktadır."

3.1.4.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna İlişkin İdari Para Cezası

İSGK' ya göre, işveren elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla ve kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlüdür (m.22/1).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin hükümlere aykırı hareket etmesi halinde İSGK. m.26/1-i bendine göre 2019 yılı itibariyle 3.825 Türk Lirası para cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Buna göre 22. madde de yer alan tüm düzenlemelere aykırı hareketler idari para cezasıyla cezalandırılacaktır.

2019 yılı itibariyle % 23,73 yeniden değerlendirme oranına göre söz konusu hükümdeki para cezaları işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişmektedir³⁸⁹.

İdari para cezası gerektiren ilk fiil iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmamasıdır. Bu kurulun hangi işyerlerinde kurulması gerektiği ve nasıl oluşacağı daha önceki bölümlerde ifade edilmiştir. Yükümlülük kapsamına girmesine rağmen işverenin, kurulu oluşturulmaması veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte belirtilen kişilerin kurulda yer almaması, kurulun usulüne uygun olarak oluşturulmamasına neden olacaktır³⁹⁰, bu durumda işverene idari para cezası verilmesi gerekecektir.

İdari para cezasını gerektiren diğer bir fiil, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı kararların işveren tarafından uygulanmamasıdır. Kanun, kurulun mevzuata uygun olarak aldığı kararları uygulamayan işveren hakkında idari para cezası öngörmüştür³⁹¹. (m.22/1)

Son olarak, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması bakımından İSGK'da farklı durumlara göre düzenlemeler yer almaktadır. İşverenin kanuna uygun olarak kurulu oluşturması tek başına yeterli değildir. Ayrıca işveren kurullar arasında koordinasyonu sağlamalıdır. Bu nedenle birden fazla iş sağlığı ve güvenliği kurullarının olduğu işyerinde kurullar arasında işbirliğini ve koordinasyon görevi asıl işveren üzerindedir (m.22/2-a). Bu nedenle bu hükme aykırı hareket eden işveren hakkında da belirtilen idari para cezası verilmesi söz konusu

³⁸⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.mess.org.tr/media/filer_public/9f/9b/9f9b714a-6989-4402-8f4b-bf01e59129b9/6331_tablo.pdf. (E.T. 26.11.2019)

³⁹⁰ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.165.

³⁹¹ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.165; ULUSOY, s.146.

olacaktır. Ayrıca aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmekle yükümlüdür (m. 22/3). Yine bu hükme aykırı hareket eden işveren de belirtilen miktarda cezai yaptırımla karşı karşıya kalacaktır.

3.1.4.1.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimine İlişkin İdari Para Cezası

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tam süreli olarak görevlendirilen işyerlerinde İSGK'ya göre iş sağlığı ve güvenliği birimi işveren tarafından kurulması gerekmektedir (m.8/6). İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde, 2019 yılı itibariyle 4.303 Türk Lirası idari para cezası uygulanır³⁹² (m.26/1-c). Söz konusu hükümde ihlalin devamı halinde aynı cezanın uygulanması yönünde bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle işverene aykırılığın devamı halinde tek bir idari para cezası uygulanacaktır. Ancak ihlal tekrar tespit edilir ise işveren hakkında yeniden idari para cezası uygulanabilir³⁹³.

2019 yılı itibariyle % 23,73 yeniden değerlendirme oranına göre söz konusu hükümlerdeki para cezaları işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişmektedir³⁹⁴.

3.1.4.1.2.3. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimine İlişkin İdari Para Cezası

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlendirilme şartlarını yukarıda daha ayrıntılı olarak ele almıştık. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında kanunda belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmemesi halinde, her bir kişi için 2019 yılı itibariyle 9.574 Türk Lirası idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır³⁹⁵. Aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar uygulanacaktır (İSGK m. 26/1-b). Görevlendirmeler hiç işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmeme şeklinde olabileceği gibi, işyerinin bulunduğu risk sınıfı ve işçi sayısına göre eksik sayıda çalıştırılmaları şeklinde de olabilir³⁹⁶.

³⁹² EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.166.

³⁹³ DEMİR, Örgütlenme, s.269.

³⁹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.mess.org.tr/media/filer_public/9f/9b/9f9b714a-6989-4402-8f4b-bf01e59129b9/6331_tablo.pdf. (E.T. 26.11.2019).

³⁹⁵ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.169.

³⁹⁶ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.168.

İşveren, görevlendirdiği iş güvenliği uzmanının veya işyeri hekiminin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli araç, gereç, mekân ve zaman gibi tüm ihtiyaçlarını karşılamakla ve sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında gerekli iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür (İSGK m.6/1-b,c). Bu madde kapsamında, kanun işveren hakkında söz konusu bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde, her bir ihlal için ayrı ayrı 2019 yılı itibariyle 2.869 Türk Lirası idari para cezası uygulanmasını düzenlemiştir (İSGK m.26/1-b).

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından mevzuata uygun olarak ve yazılı şekilde bildirilen tedbirleri işveren almakla yükümlüdür (İSGK m. 6/1-ç). Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı 2019 yılı itibariyle 1.911 Türk Lirası idari para cezası uygulanır(m.26/1-b). Bu hükmün, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işyerindeki etkinliğinin sağlanmasına yardımcı olacağı düşünülebilir³⁹⁷.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları kanunda, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecekleri belirtilmiştir. Ayrıca hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle kısıtlanamayacaktır (m.8/1). İşveren tarafından bu hükmün ihlali halinde, her bir ihlal için ayrı ayrı 2019 yılı itibariyle 2.869 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK m. 26/1-c). Buna karşılık, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin görevleriyle ilgili olmayan nedenlerden ötürü hak ve yetkileri kısıtlanırsa, işverene idari para cezası uygulanmaz³⁹⁸.

2019 yılı itibariyle % 23,73 yeniden değerlendirme oranına göre söz konusu hükümlerdeki para cezaları işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişmektedir³⁹⁹.

3.1.4.1.2.4. Diğer Sağlık Personeline İlişkin İdari Para Cezası

Kanuna göre, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilecektir (m.6/1-a). Ancak tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunluluğu

³⁹⁷ SARIBAY-ÖZTÜRK, s.303.

³⁹⁸ DEMİR, Örgütlenme, s.268.

³⁹⁹Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.mess.org.tr/media/filer_public/9f/9b/9f9b714a-6989-4402-8f4b-bf01e59129b9/6331_tablo.pdf. (E.T. 26.11.2019).

bulunmamaktadır (m.6/3). Diğer sağlık personeli görevlendirilmesi gerektiği halde görevlendirmeyen işverene 2019 yılı 9.568 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1-b).

İşveren görevlendirdiği diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla ve sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür (İSGK m.6/1-b,c). Bu madde kapsamında, kanun işveren hakkında bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde, her bir ihlal için ayrı ayrı 2019 yılı itibariyle 2.869 Türk Lirası idari para cezası uygulanmasını düzenlemiştir (İSGK m.26/1-a).

2019 yılı itibariyle % 23,73 yeniden değerlendirme oranına göre söz konusu hükümlerdeki para cezaları işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişmektedir.

3.1.4.1.2.5. Çalışan Temsilcisine İlişkin İdari Para Cezası

İşverenin işyerinde çalışan temsilcisini görevlendireceği sayıları ve seçim usulü İSGK' da düzenlenmiştir (İSGK.20). Ayrıca kanun işveren hakkında, çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, 2019 yılı itibariyle 1.191 Türk Lirası idari para cezası öngörmüştür(m.26/1-ı).

Kanunda görevlendirilmeyen her çalışan temsilcisi için ayrı idari para cezanın uygulanacağı belirtilmemiştir. Bu nedenle çalışan temsilci sayısı aynı sayıda olması gereken işverenlerden birinin eksik temsilcisi görevlendirmesi, ya da diğerinin hiç çalışan temsilcisi görevlendirmemesi halinde her iki işveren hakkında aynı idari para cezası uygulanacaktır⁴⁰⁰.

Görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle çalışan temsilcilerinin hakları kısıtlanamaz ayrıca işveren tarafından görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânlar sağlanır (İSGK m.20/4). İşveren, çalışan temsilcilerinin görevlerinden dolayı haklarının kısıtlar veya görevlerini yürütebilmeleri için gereken imkânların sağlanmaz ise hakkında 2019

⁴⁰⁰ DEMİR, Örgütlenme, s.268.

yılı itibariyle % 23,73 yeniden değerlendirme oranına göre Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 26/1-ı).

İşyerinde tehlike kaynağının yok edilmesi için veya tehlikeden kaynaklı oluşan riskin azaltılması için çalışan temsilcileri, işverene öneride bulunmak ve işverenden gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m.20/3). Bu hükme aykırı hareket eden işveren hakkında 2019 yılı itibariyle 2.869 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 26/1-ı).

2019 yılı itibariyle % 23,73 yeniden değerlendirme oranına göre söz konusu hükümlerdeki para cezaları işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre değişmektedir⁴⁰¹.

3.1.4.1.3. İdari Para Cezalarına Karşı Başvurulacak Kanun Yolları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ilişkin para cezaları Kanunun 26. Maddesinde düzenlenmiştir. Öngörülen idari para cezaları gerekçesiyle beraber her hangi bir yargı kararı olmadan iş müfettişi tespitleri doğrultusunda Çalışma ve İş Kurumu Müdürünce verilir⁴⁰² ve söz konusu bu cezalar otuz gün içinde ödenir (İSGK m.26/2). Belirtilmelidir ki iş müfettişleri idari yaptırım uygulama yetkisine haiz değildirler, cezasının uygulanması Çalışma ve İş Kurumu Müdürünce yapılır bu nedenle iş müfettişleri sadece idari yaptırım uygulanmasında karar merciidirler⁴⁰³.

İdari para cezaları, Kabahatler Kanunu m. 26 hükmüne göre ilgili kişiye tebliğ edilecektir⁴⁰⁴. Tebligat metninde bu karara karşı başvurulacak kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde belirtilir⁴⁰⁵. 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine uygun olarak işverene tebliğ edilmeyen idari para cezalarının iptal edilmesi mümkündür. Bu nedenle

⁴⁰¹Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.mess.org.tr/media/filer_public/9f/9b/9f9b714a-6989-4402-8f4b-bf01e59129b9/6331_tablo.pdf. (E.T. 26.11.2019).

⁴⁰² GÜNER, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015, s.61; AYDIN/EZER, s.22.

⁴⁰³ GÜNER, s.64.

⁴⁰⁴ KK m.26/2,3: “İdari yaptırım kararının ilgili gerçek kişinin huzurunda verilmesi halinde tutanakta bu husus açıkça belirtilir. Bu karara karşı başvurabileceği kanun yolu, mercii ve süresine ilişkin olarak bilgilendirildikten sonra kişinin karar tutanağını imzalaması istenir. İmzadan kaçınılması halinde bu durum tutanakta açıkça belirtilir. Karar tutanağının bir örneği kişiye verilir. Tüzel kişi hakkında verilen idari yaptırım kararları her halde ilgili tüzel kişiye tebliğ edilir.”

⁴⁰⁵ AYDIN Ufuk, İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları ve Cezalara İtiraz, ESO Dergisi, Y.1, S.1, s.47; OĞUZ, Yükümlülük ve Haklar, s.129 (Cezalar-İtiraz).

işverenin söz konusu cezalara karşı itiraz hakkını kullanabilmesi açısından iptal cezalarının tebliği önem arz etmektedir⁴⁰⁶. Zira mevzuata uygun bir şekilde yapılan tebligat, ilgili kişiye karşı tanınan hukuki imkânların hak düşürücü süre içerisinde işletilebilmesi sağlayacaktır. Böylece Kanuna aykırı şekilde yapılan tebligat geçersiz sayılacak ve idari para cezasının iptaline neden olabilecektir⁴⁰⁷.

6331 sayılı Kanun'da her ne kadar idari para cezaları düzenlenmiş olsa da söz konusu cezalara itiraza ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle cezalara itiraz hususunda Kabahatler Kanunu uygulama alan bulacaktır. Zira Kanun hükmünde (m.3), idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, özel kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı belirtilmiştir⁴⁰⁸⁴⁰⁹.

Kabahatler Kanunu'na göre, idari para cezalarına karşı "başvuru" ve "itiraz" olmak üzere iki yargı yolu söz konusudur. Buna göre, idari yaptırım kararına karşı on beş gün içinde sulh ceza hâkimliğine başvurulmasını⁴¹⁰ başvuru yolu; mahkemenin verdiği karara karşı Ceza Muhakemesi Kanununa göre başvurulmasını da "itiraz" yolu olarak düzenlenmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda her iki yargı yolu aşağıda incelenmiştir.

3.1.4.1.3.1. Başvuru Yolu

Kabahatler Kanununun idari para cezalarına karşı başvuru yolu 27. maddesinde düzenlenmiştir⁴¹¹. Buna göre, idarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza hâkimliğine başvurulabilir. Bu süre, hak düşürücü niteliktedir ve mahkeme tarafından resen dikkate alınır ve başvurunun süresinde yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir. Buna göre işverenler, haklarında 6331 sayılı

⁴⁰⁶ GÜNER, s.65.

⁴⁰⁷ AYDIN/EZER, s.24.

⁴⁰⁸ KK m.3: "Bu Kanunun idarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde ve diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında, uygulanır."

⁴⁰⁹ GÜLER, Gökben, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2016, s.124; AYDIN/EZER, s.25; ULUSOY, s.160.

⁴¹⁰ CENTEL, Tankut; "3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 2012, s.62 (Denetim ve Yaptırımlar).

⁴¹¹ AYDIN/EZER, s.25-27.

Kanun m. 26'ya göre verilen idari para cezalarına tebliğden itibaren onbeş gün içinde sulh ceza hâkimliğine itiraz edebileceklerdir⁴¹².

Mücbir sebebin varlığı dolayısıyla bu sürenin geçirilmiş olması halinde bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karara karşı başvuruda bulunulabilir. Bu başvuru, kararın kesinleşmesini engellemez; ancak, mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir (KK m.27/2). Başvuru ilgilinin kanuni temsilcisi veya vekili tarafından da yapılabilir⁴¹³. Başvuru dilekçesinde, idarî yaptırım kararına ilişkin bilgiler, bu karara karşı ileri sürülen deliller açık bir şekilde gösterilir. Dilekçede ayrıca, başvurunun süresinde yapılmasını engelleyen mücbir sebep dayanaklarıyla gösterilir (KK m.27/4).

Sulh Ceza Hâkimliği, başvuru üzerine yapacağı ilk işlem ön incelemedir. Buna göre yapılacak öninceleme sonucunda;

- Yetkili olmadığına anlaşıldığı halde dosyanın yetkili sulh ceza mahkemesine gönderilmesine,
- Başvurunun süresi içinde yapılmadığına, başvuru konusu idarî yaptırım kararının sulh ceza mahkemesinde incelenebilecek kararlardan olmadığına veya başvuranın buna hakkı bulunmadığına anlaşıldığı halde, bu nedenlerle başvurunun reddine,
- Yukarıda sayılan nedenlerin bulunmaması halinde başvurunun usulden kabulüne, karar verilir (KK m.28/1).

Başvurunun usulden kabulü halinde mahkeme dilekçenin bir suretini kararı veren Müdürlüğe tebliğ ederek (KK m.28/2), Müdürlüğün geç onbeş gün içinde mahkemeye cevap vermesi beklenir (KK m.28/3)⁴¹⁴.

Mahkeme, başvuruda bulunan kişilere cevap dilekçesinin bir örneğini tebliğ eder; talep üzerine veya re'sen tarafları çağırarak belli bir gün ve saatte dinleyebilir. Dinleme için belirlenen günle tebligatın yapılacağı gün arasında en az bir haftalık zaman olmasına dikkat edilir. Dinleme sırasında taraflar veya avukatları hazır bulunur. Mazeretsiz olarak hazır bulunmama, yokluklarında karar verilmesine engel değildir. Bu husus, tebligat

⁴¹² YAMAKOĞLU, s.244

⁴¹³ AYDIN/EZER, s.28.

⁴¹⁴ SÜMER, s.257; AYDIN/EZER, s.28; ULUSOY, s.162.

yazısında açıkça belirtilir (KK m.28/4). Kabahatler Kanununun açık hükmü gereği başvurunun sulh ceza hâkimi tarafından incelenmesinde Ceza Muhakemesi Kanununun (CMK) tanık, bilirkişi incelemesi ve keşfe ilişkin hükümleri de uygulanabilecektir (KK m. 28/5).

Hâkim son karar olarak idari yaptırım kararı hukuka uygun ise “başvurunun reddine”, hukuka aykırı nitelikteyse “idari yaptırım kararının kaldırılmasına” karar verecektir (KK m.28/8). Ancak alt ve üst sınırları kanunda belirtilmiş bir idari para cezası söz konusu ise, hâkim idari para cezasının miktarında değişikliğe giderek “kısmen kabul” kararı da verebilecektir (KK m.28/9)⁴¹⁵. Üçbin Türk Lirası dâhil idarî para cezalarına karşı başvuru üzerine sulh ceza hâkimliğinin verdiği kararlar kesindir (KK m.28/10). Bu kararlara karşı Kabahatler Kanununda düzenlenen itiraz yoluna başvurulamaz⁴¹⁶.

3.1.4.1.3.2. İtiraz Yolu

İdari yaptırım kararlarının mahkeme tarafından verilmesi halinde bu karara karşı Kabahatler Kanununun 29. maddesine karşı itiraz yoluna gidilebilir⁴¹⁷. Mahkemesinin verdiği son karara karşı, Ceza Muhakemesi Kanununa göre itiraz edilebilir. Kararın tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde itiraz edilir (KK m.29/1). İtirazla ilgili karar, dosya üzerinden inceleme yapılarak verilir (KK m.29/2). Mahkeme her bir itirazla ilgili olarak “itirazın kabulüne” veya “itirazın reddine” karar verecektir (KK m.29/3). Mahkemenin verdiği karar taraflara tebliğ edilir. Vekil olarak avukatla temsil edilme halinde ayrıca taraflara tebligat yapılmayacaktır (KK m.29/4).

Mahkemenin bu kararı kesin niteliktedir bu nedenle CMK’da tanınan olağanüstü kanun yollarına başvuru imkânı bulunmamaktadır⁴¹⁸.

⁴¹⁵ AYDIN/EZER, s.29; ULUSOY, s.163.

⁴¹⁶ AYDIN/EZER, s.29; ULUSOY, s.163.

⁴¹⁷ GÜLER, S.112; SÜMER, s.258; AYDIN/EZER, s.29; ULUSOY, s.163.

⁴¹⁸ AYDIN/EZER, s.29

4. SONUÇ

Dünyada ve ülkemizde sanayileşmenin artması çalışma hayatında daha fazla riskler ortaya çıkarmış ve iş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarının giderek çoğalmasına sebep olmuştur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının gerekliliği daha da önem arz eder hale gelmiştir. Nitekim bu durum ulusal ve uluslararası hukukta sosyal güvenlik kurum ve kuruluşlarının oluşması ve buna bağlı prensiplerin doğmasına, zamanla ülkelerin daha kapsamlı ve gelişen teknolojiye uyumlu iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturmasına zemin hazırlamıştır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına özellikle cumhuriyet döneminden itibaren çeşitli düzenlemeler yapıldığı ancak istenilen düzeye bir türlü ulaşamadığı görülmektedir. Nihayet son yıllarda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, en etkili uygulamanın, sorunun kaynağından başlanması gerekliliği düşüncesinden hareketle, çalışma alanlarında önlem alınması ve bu önlemlerin alınıp alınmadığının etkin bir şekilde denetlenmesi için harekete geçilmiştir. Bu bağlamda önce mevzuatta devrim niteliğinde yenilikler yapılmış, iş sağlığı ve güvenliği alanında müstakil bir kanun oluşturulmuştur. Oluşturulan mevzuat uyarınca gerekli eğitim ve denetim faaliyetleri için hem idari bir teşkilatlanma sağlanmış hem de işyerlerinde aktif bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi oluşturulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği, işyeri sınırları içerisinde işin görülmesi nedeniyle olası muhtemel tehlikelere karşı işçinin korunmasını ifade eder. Bu bakımdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi iş sağlığı ve güvenliğinde temel amaçtır. Zira iş hayatında önlemek, bedel ödemekten daha kolaydır.

İş Kanunu ve Borçlar Kanun' a göre işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu altındadır. Ancak sadece işverenin sorumluluk altında olması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi bakımından yeterli değildir. Bu nedenle, devletin de Anayasa' da belirtilen sosyal bir hukuk devlet olma yükümlülüğü doğrultusunda işçilerin yaşam hakkı ile ilişkili sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının sağlanmasında çeşitli yükümlülükleri mevcuttur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği idari teşkilatının ve işyeri örgütlerinin oluşturulması, önlemlerin alınmasında oldukça gereklidir.

Devletin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü Anayasa'nın yaşama hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi maddelerine dayandırılabilir. Bu bağlamda devletin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturma, konuya ilişkin teşkilatı yapılandırma ve denetim yapıp yaptırım uygulama gibi sorumlulukları bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ilk elden yürüten ve en yetkili devlet kurumu Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır. Bakanlık bünyesindeki bağlı ve ilgili kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmektedir. Çeşitli bakanlıklar ve belediyeler de kendi açılarından iş sağlığı ve güvenliğini sağlama faaliyetlerini sürdürürler.

Bakanlığın bünyesinde çalışan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, görev alanı içerisinde, gerekli eğitim, inceleme, araştırma faaliyetlerinin yapılması, mevzuatın geliştirilmesi yönünde çalışma yürüten önemli idari teşkilatlardan birisidir. İşyeri örgütlenmesinin içerisine dahil olan işyeri hekimleri ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının belirlenmesi, yetkilendirilmesi, bu kişilere sertifika verilmesi, işyerlerine hizmet verecek OSGB'lerin yetkilendirilmesi ve yetkili OSGB'lerin denetlenmesi gibi görevleri söz konusudur.

İş sağlığı ve güvenliği idari teşkilatının bir diğer kurumu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Araştırma Enstitüsü, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyetler gerçekleştirir. Bu bağlamda işten kaynaklı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek veya en aza indirmek amacıyla seminer, konferans, afiş, broşür, kısa film, kamu spotu gibi yazılı ve görsel yayın çalışmaları yapar. Böylece toplum da güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasına katkı sağlar. Yine bu kapsam da diğer bir kurum olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'de, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için çalışacak olan işyeri hekimi, teknik eleman, mühendis, hemşire ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim programı hazırlanması ve eğitim verilmesi görevini üstlenmiştir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ise çalışma koşullarına ve çalışılan ortama ilişkin, mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığı noktasında devlet adına gerçekleştirilen araştırma inceleme ve denetleme gibi görevleri vardır. Ayrıca Bakanlık teşkilatının her türlü faaliyet, hesap ve işlemleri ile buralarda çalışan amir, memur ve diğer görevlilerin

her türlü hal ve hareketlerinin mevzuat çerçevesinde araştırma, inceleme ve denetlenmesini yapan idari teşkilat olarak görevlendirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin resmi örgütlenmesi kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ve ona bağlı kurum ve kuruluşların oluşumları ve konuya ilişkin görevleri hususunda ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. Bu kapsam da devlete hem idari teşkilatın hem işyeri örgütlenmesinin oluşturulması, denetlenmesi, meydana gelen aksaklıkların giderilmesi, ulusal çalışmalara yön verilmesi, uluslararası çalışmaların takip edilmesi, mevzuatın oluşturulması ve uluslararası gelişmelerin paralelinde güncellenmesi, gibi önemli görevler yüklenmiştir. Bunlara ek olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha verimli hale getirilmesi için toplumda bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması da devletin görevleri arasındadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan bir diğer yapılanma işyeri iş sağlığı ve güvenliği organizasyonudur. İşyeri örgütlenmesini oluşturma yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işverene aittir. İdari teşkilatlanmanın kaynak ve olanaklar bakımından yetersiz oluşu iyi örgütlenen işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütü ile giderilebilecektir

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte ilk kez ortaya çıkan, sanayiden sayılan ve en az elli işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvenliği mühendisi ve teknik elemanı çalıştırma yükümlülüğüne ek olarak, 2008 yılında işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü de eklenmiştir. Ayrıca, talep olması halinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin başka kuruluşlardan da alınabileceği düzenlenmiştir. 2012 yılına gelindiğinde iş sağlığı ve güvenliğinde işyeri örgütlenmesinin temeli olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş ve yine bu kanun ile bağlı olarak yönetmelikler çıkarılmıştır.

İşyeri örgütlenmesi kapsamında işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturması gerekmektedir. Zira İSGK m.22'de işverenin kurul oluşturma yükümlülüğüne yer verilmiştir. Kurul çalışanların ve işverenlerin katılımı ile oluşması nedeniyle yönetime katılımın sağlandığı bir birim özelliğindedir bu nedenle görevleri, yetkileri ve oluşumu bakımından iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde önemli bir yere sahiptir. 6331 sayılı Kanunun dönemi öncesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu

oluşturulması şartı yalnızca sanayiye yönelik işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktaydı ancak İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle beraber bu ayrımı ortadan kalkmıştır. Buna göre, elli ve daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturulacaktır. Ancak bu iki koşuldan birinin bulunmadığı işyerlerinde kurul oluşturmak zorunlu değildir. Ayrıca çalışan sayısı hesaplanırken 4857 sayılı İş Kanun'un aksine işyerinde çalışan çırak, stajyer ve geçici iş ilişkisi ile gelen işçiler de dikkate alınması gerekmektedir. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun alınan kurul kararlarını uygulanması gerektiği öngörülmüştür.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine ilişkin düzenlemeler kanundan ziyade daha çok yönetmelikte yer almıştır. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir. Bu birimin oluşturulması yine işverenin yükümlülüklerindedir. Mevzuata göre işveren, işyeri sağlık güvenlik birimini, işyerinde tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını görevlendirilmesi gereken durumlarda kuracaktır. Bu kişilerin tam süreli istihdamı için aranan çalışan sayıları ise yönetmelikte düzenlenmiştir. Buna göre işyeri hekiminin az tehlikeli işyerinde tam zamanlı istihdam edilmesi için o işyerinde iki bin ve daha fazla çalışanın olması gerekirken, iş güvenliği uzmanı için az tehlikeli sınıfta aranan çalışan sayısı bindir. Bu sayılar tehlikeli sınıfta bin beş yüz ve yedi yüz elli iken çok tehlikeli sınıfta bin ve beş yüz olarak düzenlenmiştir. İSGB'de en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilecektir. İşveren bu birimde diğer sağlık personeli de görevlendirebilir. Ayrıca işveren, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli) bulunmaması durumunda, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile ilgili düzenlemeler ise ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile öngörülmüştür. Bu kanun döneminde bu kişiler için aranılan elli çalışan şartı İSGK'da öngörülmemiştir. Zira iş sağlığı ve güvenliği hakkının bütün çalışanları kapsamaması gerektiği düşünüldüğünde düzenlemenin yerinde söylenebilir. Ayrıca iş güvenliği uzmanı istihdamı için daha önce öngörülen sanayiden sayılan bir iş yapma

koşulu da yine İSGK'da yer almamıştır. Dolayısıyla daha önce belirli büyüklükte işyerleri için öngörülen işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü tüm işyerleri için zorunlu hale getirilmiştir. Diğer sağlık personeli ise işyeri hekimi ile beraber çalışır. Ancak işyerinde tam süreli işyeri hekimi çalışıyor ise, diğer sağlık personeli bulundurulması zorunlu değildir. Yine işyerinin, on ve daha fazla çalışanı olup çok tehlikeli sınıfta yer alıyor ise işveren diğer sağlık personeli görevlendirmesi gerekecektir.

Mevzuatımızda önceki dönemlerde çalışan temsilcisi hakkında işçi temsilcisi adı altında çeşitli düzenlemeler yapılmış ancak çok fazla işlerlik kazanmamıştır. Bu nedenle daha önce ikincil mevzuatta düzenlenen çalışan temsilcisi kurumuna İSGK'da yer verilmiştir. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine katkısı çalışan temsilcisi aracılığıyla gerçekleştirilebilir bu nedenle çalışan temsilcisinin rolü önemlidir. Bu bakımdan çalışan temsilcinin belirlenirken özen gösterilmeli dengeli bir dağılım yapılmalıdır. Zira İSGK'ya göre, işveren işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını dikkate alarak çalışanlar arasından seçilmiş veya atanmış çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Kanunda çalışan temsilcisi görevlendirmek için gerekli çalışan sayısı ikidir. Dolayısıyla işyerinde iki işçi bulunması halinde bunlardan biri çalışan temsilcisi olacaktır. İki çalışanın bulunduğu işyerinde, çalışanların kendilerini doğrudan temsil kabiliyetlerinin olduğu kabul edilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğine aykırılık halinde işverene uygulanacak yaptırımlar 6331 sayılı Kanun 25'inci ve 26'ıncı maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre söz konusu idari yaptırımlar kamu ihalesinden yasaklanma, işin durdurulması ve idari para cezalarıdır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine aykırı hareket etmesi halinde uygulanacak yaptırım ise idari para cezasıdır. İşin durdurulması yaptırımı ile cezalandırılması için Kanunun öngördüğü en önemli şart çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespitidir. Ancak her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi içerisinde faaliyet gösteren kişi ve kurumlar önemli bir yere sahip olsalar da, onların eksikliği çalışanlar için hayati değildir. Bu nedenle işverene, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine aykırı davranması halinde, uygulanacak yaptırım idari para cezası olacaktır.

6331 sayılı Kanun'da her ne kadar idari para cezaları düzenlenmiş olsa da söz konusu cezalara itiraza ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle cezalara itiraz hususunda Kabahatler Kanunu uygulama alan bulacaktır. Zira Kanun hükmünde (m.3), idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, özel kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı belirtilmiştir.



YARARLANILAN YAYINLAR*

- AKI, E.** (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, *DEÜHFD*, C.15, c.2 s.3-24.
- AKIN, L.** (2004). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, *AÜHFD*, C.54, S.1, s.1-60.
- AKKAYA, Ş.** (2010). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri ve Sorumluluğu (Tersanelerdeki Çalışmaya Özel Bir Bakışla)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- AKPINAR, T.** (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara 2018.
- AKYİĞİT, E.** (2008). *İş Kanunu Şerhi C.2*, Ankara (Kanun Şerhi).
- AKYİĞİT, E.** (2016). *İş Hukuku*, Ankara 2016.
- ALBAYRAK, N.** (2014). Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, *ÇSGB Yayını*, Ankara 2014.
- ALPAGUT, G.** (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, *TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Ankara.
- ARICI, K.** (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara 1999.
- ARSLAN-ERTÜRK, A.** (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, İstanbul, 2010.
- AYDIN, F.** *Avrupa Sosyal Şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Yayın No:6 (Sosyal Şart)*.
- AYDIN, U.** (2009). İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları ve Cezalara İtiraz, *ESO Dergisi*, Y.1, S.1, s.46-51 (Cezalar-İtiraz).
- AYDIN, U./EZER, B.** (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.43, C.4, s.11-32.
- AYDINLI, İ.** (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Ankara.

*Yararlanılan yayınlarda, bir yazarın birden fazla eserine çalışmamızda atıf yapılmış olması halinde, atıflarımızda ve kaynakçamızda eserin sonunda parantez içinde gösterilen kısaltmalar kullanılmıştır.

AYHAN, A. (2033). Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulmasının Önemi, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* C.7, S.2, s.1-12.

BALKIR, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.2, S.1, s.56-91 (İşverenin Organizasyonu).

BALKIR, Z. G. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, s.20-41 (Yönetim Sorumluluğu).

BANAZ, E. (1989). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği*, Bozhüyük.

BARADAN, S. (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, C. 8, S. 1, s.87-100.

BAŞBUĞ, A. (2003). 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, Türk Tabipler Birliği Yayınları*, Ankara (İşyeri Hekimi).

BAŞBUĞ, A. (2013). *İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara (Sağlık ve Güvenlik).

BAŞBUĞ, A./YÜCEL-BODUR, M. (2018). *İş Hukuku*, İstanbul.

BAŞÇIL, H. (2003). İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık, *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, Ankara.

BAŞKAN, E. (2014). İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sorumluluğu, *Çimento İşveren Dergisi*, Temmuz, s.20-31.

BAYBORA, D. (2018). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi*, Eskişehir.

BAYCIK, G. (2011). Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Taraflarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C.2, İstanbul (Tarafların Yükümlülükleri).

BAYCIK, G. (2011).Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *AÜHFD*, C.2, S.60, s.227-253 (İşverenin Yükümlülükleri).

BAYCIK, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, S.3, s.106-177 (Yeni Düzenlemeler).

BAYRAM, F. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine, *Legal, İHSGHD*, S.16 (Taslak Taslağı).

BAYRAM, F. (2008). *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul (Denetim).

BAYRAM, F. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.19, s.48-61 (Değerlendirme).

BİLİR, N./ YILDIZ, A. N. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara.

BOSTANCI, Y. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dergisi*, C.12, S.1-2, s.67-86.

BOZKURT-GÜMRÜKÇÜOĞLU, Y. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, *Fasikül Aylık Hukuk Dergisi*, Mayıs, s.20-38.

CANIKLIOĞLU N. (2012). İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Semineri, Ankara (Kanun Tasarısı).

CANIKLIOĞLU, N. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşverenin Yükümlülükleri, *Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşveren Sendikası*, İstanbul.

CENTEL, T. (1997). *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul (Mevzuat).

CENTEL, T. (2012). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İl Yapılanma, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, s.5-19 (Merkezi Yapılanma).

CENTEL, T. (2012). 3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, *TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Ankara (Denetim ve Yaptırımlar)

CENTEL, T. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.29, s.13-23 (Kuruluş-İşleyiş).

CEREV, G. / KÖSEOĞLU, Y. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora.

ÇAKIROĞLU-TÖRENLİ, M. (2010). Hekimin Borçlarından Özel Olarak Sır Saklama Borcu, *DEÜHF Dergisi*, C.12, S.2, s.159-181.

ÇELİK N./CANIKOĞLU N. /CANBOLAT, T. (2018). *İş Hukuku*, İstanbul.

ÇELİK, N. (2005). İşyeri İşçi Temsilciliği, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: Toker Dereli'ye Armağan*, C.1, S.55.

ÇİÇEKLİ, B. (2001). *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, Ankara.

DEMİR, E. (2016). *İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul (Örgütlenme).

DEMİR, F. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*, İstanbul (İşverenin Sorumluluğu).

DEMİR, M. (2019). Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Üzerine Bir İnceleme, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.62, s.2015-2029 (İnceleme).

DEMİRCİOĞLU, A. M. (1997). Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.4, S.2, s.193-217 (İşyeri Hekimliği).

DEMİRCİOĞLU, A. M. (2011). İşyerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonu, *Sarper Süzek'e Armağan*, C.2, İstanbul (İşyeri Organizasyonu).

DEMİRCİOĞLU, A. M. (2013). *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, İstanbul (İş Güvenliği Uzmanı).

DEMİRCİOĞLU, A. M. (2014). *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*, İstanbul (İş Yasası).

DEMİRCİOĞLU, A. M./CENTEL, T. (2015). *İş Hukuku*, İstanbul.

DEMİRCİOĞLU, A. M./KAPLAN, H. A. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.30, s.5-20 (İşyeri Örgütlenmesi).

DEMİRCİOĞLU, A. M./ KAPLAN, H. A. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.42, S.3, s.233-264 (Karar İncelenmesi).

DEMİRCİOĞLU, A. M. / KAPLAN, H. A. (2015). İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.33, s.8-23 (İş Güvencesi).

DEMİRCİOĞLU, A. M./ KAPLAN, H. A. (2016). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul (Sorularla İSG).

DEMİRKAYA, S. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışardan Temini, *Çimento İşveren Dergisi*, C.28, S.6, s.10-32.

DİLİK, S. (1985). Atatürk Dönemi Sosyal Politika, *AÜSBF Dergisi*, C.40, S.1, s.93-102.

DOĞAN YENİSEY, K. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul.

EKİN, A. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları*, Ankara.

EKMEKÇİ, Ö. (2001). İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, TİSK Yayını, *Mercek Dergisi*, Mayıs, (Tabip Odalarının Yetkilerine ilişkin Sorunlar).

EKMEKÇİ, Ö. (2005). 4857 sayılı *İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*, İstanbul (İşyeri Örgütlenmesi).

EKMEKÇİ, Ö. (2009). İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.16, s.63-75 (Genel Esaslar).

EKONOMİ, M. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.2, s.5-18.

ERTÜRK, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.27, s.13-24.

ESEN, B. (2013). Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları, *Mali Çözüm Dergisi*, S.118, s.263-272.

ESİN, A. (2014). İş Güvenliği Uzmanlığının Önemi, *Çimento İşveren Dergisi*, C.28, S.4, s.10-19.

EYRENCİ, Ö./ TAŞKENT, S./ ULUCAN, D. (1987). *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, İstanbul (Güncel Sorunlar).

EYRENCİ, Ö./ TAŞKENT, S./ ULUCAN, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku*, 7.B İstanbul (İş Hukuku).

FİLİZÖZ, B./KOCABACAK, A. (2016). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*, Ankara (Sosyal-Teknik-Hukuk).

FİŞEK, G. (2011). İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. 2*, İstanbul.

FLEISCHAUER, B. J. (1983) "Occupational Safety and Health Law in Sweden and the United States: Are There Any Lessons to be Learned by both Countries?", *Hastings Uluslararası ve Karşılaştırmalı Hukuk Dergisi*, C.6, S.2.

GEREK, N. (2008). 4857 sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.11, s.11-16 (Son Değişiklikler).

GEREK, N. (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir.

GEREK, N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Düşündürdükleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, s.10-19 (Kanunun Düşündürdükleri) .

GEREK, N. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Ed. Dilek Baybora), Eskişehir (Yaptırımlar).

GOETHSCH, D. L. “*Occupational Safety and Health In The Age Of High Technology*”.

GÖKTAŞ, M./ÇAKAR, E./ÖZDAMAR, M. (2011). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*, Ankara.

GÜLER, G. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı.

GÜNER, R. (2015). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı.

GÜZEL, A. (2003). Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu Türk Tabipler Birliği*, Ankara (İşyeri Hekimliği).

GÜZEL, A. /OKUR, A. R. /CANIKLIOĞLU, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*.

İNCİROĞLU, L. (2013). İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, *MESS Mercek Dergisi*, Y.18, S.69.

İŞÇİ, F./ ESİN, M. N. (2009). Bir İşyerindeki İş Sağlığı Hemşireliği Girişimlerinin Omaha Hemşirelik Girişim Şeması İle Değerlendirilmesi, *DEÜHYO ED*, C.2, S.2, s.39-55.

KABAKÇI, M. (2009). *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu*, İstanbul (İşverenin Yükümlülükleri).

KABAKÇI, M. (2013). 6331 Sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin İşlevi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C.8, S.29, s.61-76 (Risklerden Korunma).

KARAGÖZ, V. (2006). İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları, *AÜHFD*, C.10, S.1-2.

KARAKAŞ, M. O. (2015). *İşverenin Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.

KAYA, A. *İş Güvenliğine İlişkin Çalışmaların Tarihsel Gelişimi*. <http://www.riskanaliz.net/is-guvenligi-konusunun-tarihsel-gelisimi/>(E.T. 30.04.2019)

KAYA, P. A. (2011). 2000’li, Yıllarda Türkiye’nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış, *Çimento İşveren Dergisi*, 15, S.4, s.14-21.

KILIÇ, Cem /BÜLBÜL, Okan Güray, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Son Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar, *Çimento İşveren Dergisi C.27, S.6, Y.2013, s.6-23.*

KILIÇ, L. (2006). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara (Sorumluluk).

KILIÇ, L. (2011) İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.22, s.91-100 (İşverenin Yükümlülüğü).

KILKIŞ, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *İş Güç Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi C.15 S.1, s.17-42 (İSGK).*

KILKIŞ, İ. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa.

LAÇİNER, V. (2014). Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, *TBB Dergisi*, S.112, s.75-92 (Konsey).

LAÇİNER, V. (2014). *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu*, İstanbul (Hukuksal Boyut).

MİLLER, M. L. (2008). “Occupational Safety and Health Act” *Occupational Safety and Health Law Handbook*, Lanham, Maryland – Toronto – Plymouth,UK.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2008). *İş Hukuku*, Ankara.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H./ ASTARLI, M./ BAYSAL, U. (2014). *İş Hukuku*, Ankara.

NARTER, S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Ceza Davaları*, Ankara (İş Kazası ve Meslek Hastalığı).

NARTER, S. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, Ankara (Sorumluluk).

- OCAK, S.** (2013). İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi, *İHSGHD*, S.40.
- ODAMAN, S.** (2005). Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri, A. *Can Tuncay’a Armağan*, İstanbul.
- OFLUOĞLU, G./ CİHAN, F.** (2011). İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.6, S.2.
- OĞUZ, Ö.** (2011). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları, *Legal İHSGHD*, S.29 (İdari Yaptırımlar).
- OĞUZ, Ö.** (2011). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Haziran (Yükümlülükler-Haklar).
- ORHAN, S./ÖZKAN, E./UYSAL, S.** (2017). Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye’de Uygulanan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama, *İşletme Bilimi Dergisi*, C.5, S.3, s.207-234.
- ÖZDEMİR, E.** (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara.
- ÖZDEMİR, N. K.** (2007). Uygulama Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu*, Aralık (Tasarı Taslağı).
- ÖZYAZICI, C.** (1997). İşyeri Hekiminin İstihdamı, *Mess Mercek Dergisi Temmuz*.
- ÖZYURT, V.** (2014). İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler, *İÜHFİM*, C.72, S.2.
- POLAT, H.** 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Genel Bakış, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2013-97-halilpolat.pdf>.
- PULAT, P.** (2011). İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.2.
- SABUNCU, H. H.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Evrensel Yaklaşım, *İHSGHD*, C.5.
- SARIBAY-ÖZTÜRK, G.** (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine getirilmemesinin Hukuku, İdari ve Cezai Sonuçları*, İstanbul.
- SAYIN, A. K.** (2013). ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C.1, S.1, s.11-34.
- SELCAN, T.** (1985). *İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi; İşçi Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul.

SENYEN-KAPLAN, E.T. (2014). İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları, *Çimento İşveren Dergisi*, C.28, S.3, s.18-35 (İşverenin Yükümlülüğü).

SENYEN-KAPLAN, E. T. (2018). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara (İş Hukuku).

SERATLI, Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, *AÜHFD*, C.53, S.2, Y.2004, s.197-245.

SERİN, G./ ÇUHADAR, M. T. (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi, *SDÜ Teknik Bilimler Dergisi*, S.2, s.44-59.

STÖLB, G. S. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi*, İzmir.

SÜMER, H. H. (2018). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara (İş Hukuku).

SÜMER, H.H. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara.

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

SÜZEK, S. (1985). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu, *ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof .Dr. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Seminerleri*, Eylül (Sorumluluk).

SÜZEK, S. (2000). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, *Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan*, Ankara (Çözüm Önerileri).

SÜZEK, S. (2006). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara (İşverenin Yükümlülükleri).

SÜZEK, S. (2018). *İş Hukuku*, Ankara.

ŞAHİN, S. (2018). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı*, Ankara.

ŞAHLANAN, F. (2006). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.1, s.5-15.

ŞEN, M. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanaklar, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.1, s.77-116.

ŞENGÜL, C. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi İle İşyeri Sendika Temsilcileri Arasındaki İlişki ve Güvenceleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Mayıs.

TAHMAZOĞLU-ÜZELTÜRK, S. (2012).*Anayasa Hukuku Açısından Sağlık Hakkı*, İstanbul.

TUNÇOMAĞ, K./CENTEL, T. (2015). *İş Hukukunun Esasları*, Haziran, İstanbul.

TURAN, K.(1990). *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara.

TURHAN, A. (1996). *İşçi Sağlığı ve Prensipler Uygulamaları*, İstanbul.

TURKUT, E. (2016). *İnsanca İş Kavramına Yapısal ve Sistematik Bir Analiz: ILO' nun Etkinlik Sorunu ve Türkiye, Hukuki ve Sosyal Boyutları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, Ankara.

ULUSOY, M. E. (2013). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya.

ÜSTÜNER, D. (2011). Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C.2.

YAMAKOĞLU, E. (2016). *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, Ankara.

YAZICI, E. (1996). *Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi*, Ankara.

YILMAZ, F. (2008). İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.21, S.4, s.25-40 (İşçi Temsilciliği).

YILMAZ, F. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.11, S.1, s.107-138 (Eğitimin Önemi).

YILMAZ, F. (2010). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.11, S.2 (Değerlendirme).

YILMAZ, H. (2012). *Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği* (İşveren Vekili).

YUVALI, E. (2016). İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi, *Legal İSGHD*, C.13 S.50.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

1. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/teskilatsemasi/>

2. <https://ailevecalisma.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-vizyon-ve-ilkelerimiz/>
3. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/>
4. <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/>
5. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/teslikat-semasi/>
6. <http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce>
7. <http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/misyon-vizyon>
8. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/birimler-ve-gorevleri/>
9. <https://www.turcademy.com/tr>
10. <https://jurix.com.tr/>
11. <https://dergipark.org.tr/>
12. <https://www.lexpera.com.tr/>
13. <http://www.resmigazete.gov.tr/>
14. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
15. <https://www.isguc.org/>
16. <http://www.acarindex.com>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : *Göktenur OĞUR*
Doğum Yeri ve Tarihi : *KARATAY/14.08.1991*

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : *2015/KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

Yüksek Lisan Öğrenimi : *Özel Hukuk Anabilim Dalı (Tezli)*

Bildiği Yabancı Diller : *İngilizce*

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : *2015-2016/Konya Barosu*

Projeler : -

Çalıştığı Kurumlar : *Konya Barosu (2016- Halen)*

İletişim

E-Posta Adresi : *av.goktenury@gmail.com*

Tarih : *20/12/2019 (SAVUNMA TARİHİ)*