İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

Prof. Dr. Hasan Fehim ÜÇIŞIK

ÖTÜKEN

ÖTÜKEN

YAYIN NU: 1683
KÜLTÜR SERİSİ: 946

T.C. KÜLTÜR ve TURİZM BAKANLIĞI
SERTİFİKA NUMARASI: 49269

ISBN: 978-625-408-101-9

www.otuken.com.tr | otuken@otuken.com.tr

ÖTÜKEN NEŞRİYAT A.Ş.®
İstiklâl Cad. Ankara Han 65/3 • 34433 Beyoğlu-İstanbul
Tel: (0212) 251 03 50 • (0212) 293 88 71 - Faks: (0212) 251 00 12

Kapak Tasarımı: Ceyhun Durmaz

Dizgi-Tertip: Damla Acar

Baskı ve Cilt: İMAK OFSET BASIM YAYIN SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
Akçaburgaz Mah. 137. Sok.No: 12 Esenyurt / İstanbul / TÜRKİYE
Sertifika Numarası: 45523 Tel: (0212) 444 62 18

İstanbul- 2021

Kitabın bütün yayın hakları Ötüken Neşriyat A.Ş.'ye aittir.
Yayınevinden yazılı izin alınmadan, kaynağın açıkça belirtildiği akademik çalışmalar ve tanıtım faaliyetleri haricinde, kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz; hiçbir matbu ve dijital ortamda kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz.

Prof. Dr. Hasan Fehim Üçışık, 06.11.1943 tarihinde İstanbul'da doğmuştur. 1964 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirmiştir. 1982 yılında doktor, 1983 yılında yardımcı doçent, 1986 yılında doçent ve 1992 yılında profesör olmuştur. Marmara Üniversitesinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında çalıştığı dönemde Rektör Yardımcılığı, Hukuk Fakültesi Dekanlığı, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Başkanlığı ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdür Yardımcılığı da yapmış, 2001 yılında emekli olmuştur. 1992-1993 ve 2003-2005 yıllarında Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Koordinatörlüğünde kısmi statülü danışman olarak görev yapmış, bu görevi sırasında 3816 sayılı Yeşil Kart Kanunu ile diğer Sağlık Kanunları ve ilgili mevzuatın hazırlanmasında katkıda bulunmuştur. Ulusal Sağlık Kongrelerinde Sağlık Hukuku Komisyonu Başkanlığı yapmıştır. Spor Şuralarına katılmış, son Şurada Spor Hukuku Komisyonu Başkanlığını yürütmüştür. Çeşitli dönemlerde Kalkınma Planları hazırlıklarında Spor ve Sosyal Güvenlik alanlarındaki İhtisas Komisyonları ve Genel Sağlık Sigortası Alt Komisyonu çalışmalarına katılmıştır. 2008-2018 yıllarında Doğuş Üniversitesinde öğretim üyesi ve iki dönem Hukuk Fakültesi Dekanı olarak çalışmıştır. Halen İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Yayınlanan çalışmaları arasında, Sporda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 1999), Ülke Sorunları ve Çözüm Önerileri (2.basım, İstanbul 2000), Konut Sorunu ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2006), Asgari Ücret Tespitinde Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2011), Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2011), Emekli Aylıklarında Adalet Sorunu ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2011), Anayasa Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (2. Basım, İstanbul 2017), Eğitim Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2012), Ekonomi Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), Sosyal Yardımlarda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), Kamu Yönetiminde Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), Sağlık Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), Sosyal Güvenlikte Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), Türkiye'de Asgari Ücrete Bakış (İstanbul 2013), Asgari Ücret Sorunları ve Yansımaları (İstanbul 2013), Sağlık Güvencesi Sorunları ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), İnsan Hakları Sorunları ve Çözüm Önerileri (İstanbul 2013), İşçi Şirketleri Sorunu (İstanbul 2014), Vakıf Üniversiteleri Hukuku (İstanbul 2014), Spor Hukuku (İstanbul 2011), Sağlık Hukuku (4.basım, İstanbul 2017), Sosyal Güvenlik Hukuku (İstanbul 2015) ve Anayasa Hukuku (İstanbul 2019) bulunmaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ 11
KISALTMALAR 13

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAM VE DÜZENLEMELER

I- Temel Kavramlar 17
II- Temel Düzenlemeler 19
1) Uluslararası Bildirge ve Sözleşmelerdeki İlgili Düzenlemeler 19
a) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin İlgili Düzenlemeleri 19
b) Uluslararası Çalışma Örgütünün Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Sözleşmeleri 19
aa) Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Nolu Sözleşme 19
bb) 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme 22
cc) 161 Nolu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme 25
2) 1982 Anayasasının İlgili Düzenlemeleri 27

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN KAPSAMI

I- Genel Olarak 31
II- Çalışan Grupları 31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞKİLATI

I- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi 35
II- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 35
1- Genel Olarak 35
2- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başlıca Görev ve Yetkileri 36
III- Diğer Görevli Kurum ve Kuruluşlar 37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ BAŞLICA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I- Genel Yükümlülükler 45
1- Genel Olarak 45
2- İşyeri Bina ve Eklentileriyle İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 48
a) Genel Olarak 48
b) İşyeri Bina ve Eklentilerinin Asgari Şartları 50
3- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Konusundaki Yükümlülükler 57

4- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 58
5- Elle Taşıma İşleri Konusundaki Yükümlülükler 61
6- Günde Yedibuçuk Saatten Az Çalışılması Gereken İşlere İlgili Yükümlülükler 63
II- Belirli Çalışan Gruplarına İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 64
1- Çocuk ve Genç İşçilerle İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 64
2- Kadın Çalışanların Gece Çalıştırılmaları Konusundaki Yükümlülükler 69
3- Gebe Veya Emziren Kadınlarla İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 70
III- Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü 76
IV- Acil Durumlarla İlgili Genel Yükümlülükler 82
V- Çeşitli İş ve İşyerleriyle İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 87
1- Büyük Endüstriyel Kaza Olabilecek İşyerlerine İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 87
a) Genel Olarak 87
b) Güvenlik Raporu Hazırlama Yükümlülüğü 94
c) Acil Durum Planı Hazırlama Yükümlülüğü 95
2- Maden İşyerleriyle İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 104
3- Yapı İşleriyle İlgili Tedbir ve Yükümlülükler 107
4- Ekranlı Araçlarla Çalışmalara İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 111
5- Asbestle Çalışılan İşlere İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 114
6- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalara İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 120
7- Kimyasal Maddelerle Çalışmalara İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 125
8- Toz Maruziyeti Olan İşlere İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 132
9- Patlayıcı Ortam Oluşabilecek İşyerlerine İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 135
10- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Olan İşlere İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 137
11- Mekanik Titreşime Maruziyet Olan İşlere İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 144
12- Balıkçı Gemilerindeki Çalışmalara İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 147
13- Geçici veya Belirli Süreli İşlere İlişkin Tedbir ve Yükümlülükler 149
VI- Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü 150
VII- Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü 151
VIII- Çalışanların Eğitim Almalarını Sağlama Yükümlülüğü 152
1- Genel Olarak 152
2- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikteki Düzenlemeler 153
3- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacaklara İlişkin Yönetmelikteki Düzenlemeler 157

BEŞİNCİ BÖLÜM
İŞYERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİYLE GÖREVLİ KURUL, BİRİM VE KİŞİLER

I- Genel Olarak 163
II- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İşveren veya İşveren Vekillerince Yürütülmesi 166
III- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikteki Düzenlemeler 168
IV- İş Güvenliği Uzmanlarıyla İlgili Yönetmelikteki Düzenlemeler 173
1- Genel Olarak 173
2- İş Güvenliği Uzmanlarının Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri 173
3- İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri, Yetkileri ve Çalışma Esasları 175
4- İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimi 179
a) Genel Olarak 179
b) Eğitim, Sınavlar ve İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi 181
c) Denetim 181

V- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeliyle İlgili Yönetmelikteki Düzenlemeler ... 183
1- Genel Olarak ... 183
2- İşyeri Hekimleri İle İlgili Düzenlemeler ... 185
a) İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri ve Görevlendirmeleri ... 185
b) İşyeri Hekimlerinin Görevleri, Yetkileri, Yükümlülükleri ve Çalışma Esasları ... 189
3- Diğer Sağlık Personeli İle İlgili Düzenlemeler ... 194
a) Diğer Sağlık Personelinin Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri ... 194
b) Diğer Sağlık Personelinin Görevleri, Yetkileri, Yükümlülükleri ve Çalışma Esasları ... 194
VI- Çalışan Temsilcileri ve Destek Elemanları ... 196
VII- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğindeki Düzenlemeler ... 198
1- Genel Olarak ... 198
2- İşverenlerin Yükümlülükleri ... 201
3- Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Kuruluş ve İşleyişleri ... 204
4- İş Sağlığı ve Güvenliği Birimlerinin ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin İşyerlerindeki Yükümlülükleri ... 210

ALTINCI BÖLÜM
ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I- Çalışanların Hakları ... 215
II- Çalışanların Yükümlülükleri ... 216

YEDİNCİ BÖLÜM
DENETİM VE MÜEYYİDELER

I- Denetim ... 221
II- İşin Durdurulması ... 221
1- Genel Olarak ... 221
2- İşin Durdurulmasına İlişkin Yönetmelik Düzenlemesi ... 222
a) Genel Olarak ... 222
b) Acil Hallerdeki Uygulamalar ... 226
III- Müeyyideler ... 227
1- 6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İdari Cezalar ... 227
2- Adlî Cezalar ... 230

SEKİZİNCİ BÖLÜM
İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI VE VAZİFE MALULLÜĞÜ HALLERİNDE SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNCA YAPILAN YARDIMLAR

I- Genel Olarak ... 239
II- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Yardım Yapılması ... 251
1- Genel Olarak ... 251
2- Geçici İşgöremezlik Ödeneği ... 253
3- Sürekli İşgöremezlik Geliri ... 254
4- Ölüm Halinde Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması ... 254
5- Rücu Konusundaki Yargı Kararları ... 255
III- Vazife Malullüğü Yardımları ... 265
IV- Malullük Sigortasından Yardım Yapılması ... 267
V- Yaşlılık Sigortasından Yardım Yapılması ... 268

VI- Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar 270
VII- Aylık ve Gelir Haklarının Birleşmesi, Alt Sınırı, Değişmesi ve Sona Ermesi 273

DOKUZUNCU BÖLÜM
EREĞLİ KÖMÜR HAVZASINDA ÇALIŞAN BAZI İŞÇİ GRUPLARINA YAPILAN ÖZEL YARDIMLAR

I- Genel Olarak 279
II- Ereğli Kömür Havzası Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yardım Yönergesindeki Düzenlemeler 281

ONUNCU BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE AYKIRILIK HALİNDE İŞVERENİN VE İŞÇİ VEYA YAKINLARININ HAKLARI

I- İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı 285
II- Tazminat İsteme Hakkı 286
1- Genel Olarak 286
2- Maddi ve Manevi Tazminat İstemlerine İlişkin Yargı Kararları 289

KAYNAKÇA 296

ÖNSÖZ

Bu yayınımızda, Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Hukuku ve Borçlar Hukuku dersleri ile son yıllarda İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümünde vermekte olduğunuz İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı I ve İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı II dersleriyle ilgili notlarımızdan ve "Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu" konusundaki doktora tezimizden yararlanılmış, çeşitli Yönetmelik düzenlemeleri, doktrinde ileri sürülen görüşler ve çok sayıda yargı kararı aktarılmaya çalışılmıştır.

Yayın aşamasında katkıda bulunan Ülkü Ayaz'a, basımı üstlenen Ötüken Yayınevinin başta Nurhan Alpay ve Ertuğrul Alpay olmak üzere, değerli yöneticilerine, metni düzenleyen Damla Acar ve kapak tasarımını yapan Ceyhun Durmaz'a ve tüm emeği geçenlere teşekkür eder, yayının ilgilenenlere yararlı olmasını dilerim.

19 Ocak 2021
Çekmeköy/İstanbul

Prof. Dr. H. Fehim Üçışık

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAM VE DÜZENLEMELER

I- Temel Kavramlar

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların çalışma dolayısıyla karşılaştıkları sağlıklarına yönelik tehlikelerin önlenmesi, ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli tedbirlerin alınmasıdır.

İş sağlığı, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklere ilişkin teknik kuralların bütünüdür[1].

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesini amaçlayan ve iş kazası ve meslek hastalığı halinde tazmini ve müeyyideleri düzenleyen kurallardır[2]. İşten kaynaklanabilecek hastalıklara karşı iş sağlığı tedbirleri ve iş kazalarına karşı iş güvenliği tedbirleri alınır.

20.06.2012 tarih 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, amacını, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek şeklinde belirtmektedir (m.1). Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, çalışanların tabi oldukları Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, İş Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır (m.27/I). Bu Kanun uyarınca düzenlenen kâğıtlar damga vergisinden ve yapılan işlemler harçtan müstesnadır (m.27/II). Bu Kanuna göre, çalışan, kendi Özel Kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın, kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir (m.3/I, b). Genç çalışan, onbeş yaşını bitirmiş, ancak, onsekiz yaşını doldurmamış çalışandır (m.3/I, e).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından 1944 yılında Philadelphia'da düzenlenen konferansta, örgütün temel hedef ve amaçları arasında, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunmasına yer verilmiş, UÇÖ Anayasasının giriş kısmında sosyal adaletin gerçekleşmesi şartları arasında işçilerin genel hastalıklara, meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması da sayılmıştır[3].

Uluslararası Çalışma Örgütünün 1944 Philadelphia Konferansında yapılan tanımlamaya göre, sosyal güvenlik, halkın, hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm

---

[1] Demircioğlu/Centel, s.154.

[2] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.351.

[3] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.353

sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalma durumunda düşeceği yoksulluğa karşı ve çocuk sayısının artması ile analık hallerinde korunmasına ilişkin alınması gereken tedbirler sistemidir[4].

Uluslararası Çalışma Örgütünce yapılan başka bir tanıma göre, sosyal güvenlik, toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir[5].

Bir tanıma göre, sosyal güvenlik, hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin yolaçabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilere güvence verilmesidir[6].

İş kazası, işçiyi, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü işten dolayı veya iş dolayısıyla dış bir nedenle ve birdenbire bedensel ve ruhsal arızaya uğratan olaydır[7].

6331 sayılı Kanuna göre, iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebep olan veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaydır (m.3/I, g). Meslek hastalığı, mesleki risklere maruz kalınması sonucu ortaya çıkan hastalıktır (m.3/l).

Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelidir (m.3/I, p). Risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir (m.3/I, o).

İşyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla, maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyondur (m.3/h).

İşveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzelkişiliği olmayan kurum ya da kuruluştur (m.3/I, ğ). İşveren vekilleri, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilerdir ve bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılırlar (m.3/III).

---

[4] Tuncay/Ekmekçi, s.2; Üçışık, s.17.

[5] Korkusuz/Uğur, s.5 ve orada gösterilen kaynaklar.

[6] Dilik, s.10; Korkusuz/Uğur, s.5.

[7] Üçışık (doktora tezi), s.94; Ulusan, s.71; Güzel/Okur, s.163; Güneren, s.343 ve orada gösterilen yazarlar.

I- Temel Düzenlemeler

1) Uluslararası Bildirge ve Sözleşmelerdeki İlgili Düzenlemeler

a) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin İlgili Düzenlemeleri

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine göre, yaşamak, hürriyet ve kişi güvenliği her ferdin hakkıdır (m.3). Hiç kimse, gayriinsani ve haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tabi tutulamaz (m.5). Hiç kimse, özel hayatı, ailesi, konutu veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şerefine karşı tecavüzlere maruz kalamaz (m.12). Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarının sağlanmasına, dinlenmeye, bilhassa çalışma sürelerinin makul şekilde sınırlanmasına ve belirli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır (m.23/I, m.24). Her şahsın, yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere, sağlığını ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve iradesi dışında, işsizlik, hastalık, engellilik, dulluk, yaşlılık gibi haller dolayısıyla geçim imkanlarından yoksun kaldığında, toplumun bir üyesi olmak itibarıyla sosyal güvenliğe hakkı vardır (m.22, m.25/I).

b) Uluslararası Çalışma Örgütünün Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Sözleşmeleri

aa) Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Nolu Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının 28.06.1952 tarihinde Cenevre'de kabul ettiği 1952 Sosyal Güvenlik (Asgari Normlar) Sözleşmesinde dokuz halde yapılacak yardımlar düzenlenmiştir. Bu yardımlar, iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile yardımlarıdır.

Sağlık yardımları, sebebi ne olursa olsun hastalık hali ile gebelik ve doğum ile ilgili hallerde yapılır (m.8).

Sağlık yardımları, korunan kimsenin sağlığını koruma, çalışma gücünü iade ve şahsi ihtiyaçlarını karşılayabilme artırma amacına yöneliktir (m.10/III).

İş kazası veya mevzuatın kabul ettiği meslek hastalığı dolayısıyla şu yardımlar yapılır:

a) Hastalık halinde sağlık yardımları yapılır.

b) Geçici işgöremezlik hallerinde ödenek verilir.

c) Kazanma gücünün tamamının veya belirli bir oranı aşan kısmının kaybı veya bu kayba tekabül eden bir beden noksanlığı halinde sürekli işgöremezlik geliri bağlanır.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN KAPSAMI

I- Genel Olarak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, faaliyet konularına bakılmaksızın kamu ve özel kesime ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere, tüm çalışanlarına uygulanır; ancak, şu faaliyetler ve kişiler hakkında uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç, Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

d) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

e) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (m.2).

Bu düzenlemenin gerekçesine göre, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, normal hayat ve faaliyetleri durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların faaliyetleridir; işyerinde özel olarak kurulun tahliye ekiplerinin faaliyetleri ise Kanunun kapsamındadır[1].

Ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır ve anılan Kanun uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür[2].

II- Çalışan Grupları

1982 Anayasasına göre, Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları

---

[1] Bkz: Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.360.

[2] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.360.

kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür (m.128/I). 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre, kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür (m.4/I).

657 sayılı Kanuna göre, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler memur sayılır; kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır (m.4/A).

Sözleşmeli personel, önemli projeler için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir; ancak, kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin ve Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının ve zorunlu hallerde Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin, İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de sözleşme ile istihdamları caizdir (m.4/B).

İşçiler, bu düzenlemede belirtilen memurlar ile sözleşmeli personel dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle sürekli çalışanlardır; bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz (m.4/I).

4857 sayılı İş Kanununa göre, işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir (m.2/I). İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (m.8/I). İş ilişkisi bir süreye bağlı olarak yapılmadığında sözleşme belirsiz süreli sayılır (m.11/I).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre, çırak, çıraklık sözleşmesi esasları çerçevesinde bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir (m.3/c). Mesleki eğitim merkezi programına çırak öğrenci olarak kayıt olabilmek için, en az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olmak ve bünye ve sağlık durumu yönünden, mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak şarttır; tehlikeli ve çok tehlikeli işler veya özellik arzeden mesleklere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu, ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir (m.10).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEŞKİLATI

I- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

6331 sayılı Kanuna göre, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur (m.21/I). Mevzuatta Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine yapılmış olan atıflar, Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya merciye yapılmış sayılır (Ek m.1).

II- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

1- Genel Olarak

1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili başlıca görevleri şunlardır:

a) Çalışma hayatını düzenleyici tedbirler almak (m.65/j).

b) Çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu tedbirler almak 8m.65/k).

c) Çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak (m.65/o).

ç) İş Sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek (m.65/ö).

d) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak (m.65/u).

e) Çalışma hayatını denetlemek (m.65/p).

f) Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak, sosyal güvenlik imkânını sağlamak (m.65/s).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili başlıca hizmet birimleri, Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüdür (m.67/I). 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle anılan Bakanlığa bağlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi kurulmuştur (m.82). 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre, Çalışma Genel Müdürlüğü, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı uygular (m.74/a), üretimde emek verimliliğini yükselten politikaları geliştirmek amacıyla çalışmalar yapar (m.74/d) ve kamu personelinin eğitim

ve yetiştirilmeleri ile ilgili her türlü çalışmaları yapar, uygulamaları takip eder, değerlendirir ve denetler (m.74/j).

6331 sayılı Kanuna göre, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bu Kanun uyarınca yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir ve bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir (m.27/III).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için kamu kurum ve kuruluşları dışında, 10'dan az çalışanı bulunan, çok tehlikeli veya tehlikeli sınıftaki işyerlerine destek sağlayabilir; Cumhurbaşkanı 10'dan az çalışanı bulunan, az tehlikeli sınıftaki işyerlerinin de destekten yararlanmasına karar verebilir. Destek giderleri, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Uygulamada anılan Kurumun kayıtları esas alınır (m.7/I, a-c). İstihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan destek ödemeleri, asal faiziyle birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu işverenler üç yıl süreyle anılan destekten yararlanamazlar (m.7/I, ç).

2- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başlıca Görev ve Yetkileri

1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.

b) Tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.

c) Kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak.

ç) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek.

d) İşyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işyerindeki diğer iş sağlığı ve güvenliği görevlileri ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.

e) İş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, denetimini sağlamak.

f) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik personel ve sağlık personeli ile işçilere eğitim vermek üzere kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve işyeri uzmanının

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ BAŞLICA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I- Genel Yükümlülükler

1- Genel Olarak

İşverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü iş sözleşmesinin içeriğinde bulunan işçiyi gözetme borcunun bir parçasıdır[1]. Borçlar Kanununun iş sözleşmeleri konusundaki düzenlemesine göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla, işçiler de bu konuda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler (m.417/II). İşverenin bu düzenleme dahil, Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (m.417/III). Özel hukuktan kaynaklanan bu yükümlülük kamu hukuku kurallarıyla ayrıntılı hale getirilmiş ve kural olarak kamu işyerleri ve tüm çalışanlar kapsama alınmıştır.

6331 sayılı Kanuna göre, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini şu esaslar çerçevesinde sağlamakla yükümlüdür:

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

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi.

c) Risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması.

ç) Çalışana görev verilirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun gözönünde tutulması.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin alınması (m.4/I).

Gerek Borçlar Kanununda (m.417/II) ve gerekse 6331 sayılı Kanunda (m.4/I, a), gerekli her türlü önlemin alınması zorunlu tutulduğundan, işveren, sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen önlemleri değil, mevzuatta öngörülmemiş olan ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ge-

[1] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.368.

rekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almakla yükümlüdür[2].

İş güvenliği önlemlerinin alınması, ekonominin üretken kapasitesini olumlu yönde etkiler, işçinin çalışma koşullarını ve moralini düzeltir, işçi ve ailesinin kazalar nedeniyle ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını, acı ve ıstıraplarını engeller. Bir işyerindeki verimlilik ve üretimin etkinliği, büyük ölçüde, iş güvenliği önlemlerinin alınmasına bağlı olduğundan, işverenlerin iş güvenliği konusundaki harcamaları, sadece iş kazalarını önlemekle kalmayıp, verimlilik ve üretim etkinliği de sağlayacaktır. Bütün bunların ötesinde, işyerindeki hammadde, makine ve donatım ile, diğer araç gerekçelerin hasara uğrama olasılığının düşürülmesi, işverenin daha fazla kazanç elde etmesi sonucunu doğurur[3].

İşverenlerin işçilere koruyucu araç ve gereç sağlamaları yeterli olmayıp bunların kullanılmasının gerekirse disiplin cezaları uygulanmak suretiyle sağlanması gerekir[4].

6331 sayılı Kanuna göre, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz (m.4/II). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (m.4/III). Bu hükümdeki, işverenin sorumluluklarını etkilemez, ifadesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan doğan yükümlülüklerini etkilemez şeklinde anlaşılmalıdır; çünkü işçinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi işverenin tazminat sorumluluğunu etkiler; işçinin kusuru oranında indirim yapılır[5]. 6331 sayılı Kanuna göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (m.4/IV).

6331 sayılı Kanuna göre, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde şu ilkeler gözönünde tutulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma

---

[2] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.369 ve orada gösterilen karar ve yazarlar.

[3] Güzel/Okur, s.161 ve orada gösterilen: Aktuzlu, Faruk, "İş Kazası, Nedenleri ve Sonucu", Cumhuriyet Gazetesi, 22.03.1983.

[4] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.370-371 ve orada gösterilen yazar ve kararlar.

[5] Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.370 ve orada gösterilen yazarlar.

ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek (m.5).

Kamu kurum ve kuruluşları hariç, ondan az çalışanı bulunan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıftaki işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Bakanlıkça mali destek sağlanabilir. Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin de destekten faydalanmasına karar verebilir. Destek, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir. Uygulamada anılan Kurum kayıtları esas alınır; denetimlerde, istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, yapılmış olan ödemeler yasal faiziyle birlikte Kurumca tahsil edilir ve bu işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle yararlanamazlar (m.7/I).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğine göre, aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 5510 sayılı Kanun m.4/I, a kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır. Çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar ve işverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir. Her bir ayda Kuruma verilmiş aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşülür. Ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar da sigortalı sayısına dahil edilir. Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz (m.5/I-II). İşyerinin, İSG-KATİP'e kayıtlı, onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması şarttır (m.5/III).

Ondan az çalışanı bulunan işverenlere sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri, işyerinin tehlike sınıfı ve Kuruma bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı tespit edilir. İş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı, 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının tehlikeli sınıftaki işyerleri için %1,4'ü, çok tehlikeli işyerleri için %1,6'sıdır. Sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin tutarı, bu yüzdelerin aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması suretiyle tespit edilir (m.5).

Sosyal Güvenlik Kurumu, kapsama giren işverenlere sağlanan hizmetin bedelini, üçer aylık dönemler halinde hesaplar ve dönem sonundaki tutarları, takip eden ikinci ayın sonunda işverene öder. Kuruma yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcun bulunması halinde, destek tutarları bu borca mahsup edilir (m.6/II-III).

Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanmak için başvuru yapılır (m.6/IV). Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanılabilmesi için aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi şarttır (m.8). Bu Yönetmelik kapsamındaki, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili destek hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca hizmet sunucusundan alınır (m.7).

Birden fazla işyeri bulunan işverenlere ait işyerlerinde kayıt dışı çalışan bulunduğunun tespiti halinde, gerek tespitin yapıldığı işyeri için, gerekse diğer işyerleri için kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınır ve bu işverenler, tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak, sağlanan destekten üç yıl boyunca yararlanamazlar (m.9/II).

2- İşyeri Bina ve Eklentileriyle İlgili Tedbir ve Yükümlülükler

a) Genel Olarak

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğe göre, bu Yönetmelik, kural olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren bütün işyerlerini kapsar; ancak,

a) işyeri dışında kullanılan taşıma araçlarında veya taşıma araçlarının içindeki işyerlerinde,

b) yapı ve benzeri geçici veya hareketli iş alanlarında,

c) maden, petrol ve gaz çıkarma işlerinde,

ç) balıkçı teknelerinde ve

d) tarım veya orman işyerlerine ait işyeri bina ve eklentileri hariç, işyerinin sınırları içerisinde olmakla beraber işyeri bina ve eklentilerinde çalışanları iş sağlığı ve güvenliği açısından etkilemeyecek uzaklıkta olan veya işyeri bina ve eklentileri ile iş sağlığı ve güvenliği açısından etkileşim içerisinde olamayacak kadar uzak tarım ve orman alanlarında

uygulanmaz (m.2).

İşyeri bina ve eklentileri, işyerine bağlı çalışılan alanlar, çalışanların girip çıkabileceği bina, tesis ve benzerleri ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentilerdir (m.4/I).

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için,

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİYLE GÖREVLİ KURUL, BİRİM VE KİŞİLER

I- Genel Olarak

6331 sayılı Kanuna göre, en az elli çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalar yapmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturur ve bu Kurulun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararlarını uygular (m.22/I).

Altı aydan fazla süren asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulması konusunda şu esaslar uygulanır:

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı Kurullar oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanmasında işbirliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından Kurul oluşturulmuş ise, Kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu Kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyon asıl işveren tarafından yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren birlikte bir Kurul oluşturur (m.22/II).

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin olması ve bu işverenlerce birden fazla Kurul oluşturulması halinde, işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek Kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirirler (m.22/III).

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması halinde, işverenler, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasında işbirliği yaparlar, işin yapısı gözönüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yaparlar ve bu riskler konusunda birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bilgilendirirler (m.23/I). Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri ve sanayi siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır; bu uyarılara uymayan işverenleri Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bildirir (m.23/II).

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işyeri en az on çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yeralan bir işyeri ise diğer sağlık personeli görevlendirir. İşyerinde çalışanlar arasında anılan nitelikte yeterli sayıda personel bulunmaması halinde, tamamen veya kısmen ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınabilir. İşveren anılan niteliklere ve gerekli belgeye sahip ise, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmeti kendisi üstlenebilir. Anılan niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan, ancak çalışan sayısı 50'den az olan az tehlikeli sınıftaki işyeri işvereni veya işveren vekili, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının öngördüğü eğitimleri tamamlamak şartıyla, işe girişteki ve periyodik muayene ve tetkikler dışındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilir (m.6/I, a).

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (m.6/III). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerindeki görevlendirme yükümlülüğü yönünden çalışan sayısının belirlenmesinde Mesleki Eğitim Kanunu ve Yükseköğretim Kanunu kapsamında öğrenci statüsünde olan çıraklar ve stajyerler hesaba katılmaz (m.6/IV).

İşgüvenliği uzmanlarının, görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az B sınıfı, az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise en az C sınıfı işgüvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şarttır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, işgüvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir (m.8/V).

İşyeri tehlike sınıfları, işyerinde yapılan asıl iş esas alınarak ve kısa vadeli sosyal sigorta kolları prim tarifesi de gözönünde tutularak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan Komisyonun görüşleri doğrultusunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca tebliğle belirlenir (m.9).

İşyeri hekimi ve işgüvenliği uzmanları, işverene, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yaparlar (m.8/II). İşyeri hekimi ve işgüvenliği uzmanları, görevlerini, mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler. Bu kişilerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz (m.8/I).

İş hekimi ve işgüvenliği uzmanı, ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri gözönünde bulundurarak, işyerinde iş sağlığı ve işgüvenliğiyle ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirlerler ve işverene yazılı olarak bildirirler. Bu eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden ve tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur (m.8/II).

Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yan-

gın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil hayati tehlike arzetmesi veya meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işverence gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum, işyeri hekimi veya işgüvenliği uzmanı tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkili birimine ve varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve işgüvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır (m.8/II). Anılan bildirimden dolayı, işveren tarafından, işyeri hekimi veya işgüvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz; aksi takdirde, bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekiminin ve işgüvenliği uzmanının İş Kanunları ve diğer Kanunlara göre sahip oldukları haklar saklıdır (m.8/II). Kötüniyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu, mahkeme kararıyla tespit edilen işyeri hekimi veya işgüvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır (m.8/II).

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve işgüvenliği uzmanları, işgüvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı işverene karşı sorumludur (m.8/III).

Çalışanın ölümüne veya vücut bütünlüğünün malullükle sonuçlanacak şekilde bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya işgüvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır (m.8/IV).

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan işyeri hekimi veya işgüvenliği uzmanı niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olması şartıyla, asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine uyarak, çalışmakta olduğu kurumda veya muvafakati ve üst yöneticinin onayıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilen personele, görev yaptığı her saat için, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla ve aylık seksen saatten fazla olmamak üzere, hizmet alan Kurumca ek ödeme yapılır (m.8/VII). Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde diğer Kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz (m.8/VIII).

İşyeri hekimi ve işgüvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken hallerde, işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar; bu durumda, çalışanların tabi olduğu Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi esas alınır (m.8/VI).

ALTINCI BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I- Çalışanların Hakları

6331 sayılı Kanuna göre, işveren, çalışanlara veya iki veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine, yoksa çalışan temsilcilerine,

a) iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda görüşlerinin alınması ve teklif getirme hakkını tanır, görüşmelere katılımlarını sağlar ve

b) yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerini alır (m.18/I).

İşveren, şu konularda destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinde görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, işgüvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

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

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması (m.18/II).

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin hakları, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan tedbirlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvurmalarından dolayı kısıtlanamaz (m.18/III).

Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan veya çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, Kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteyebilirler. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal karar verir, durumu tutanakla tespit eder ve karar, çalışan veya çalışanlara ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (m.13/I). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya işveren, çalışan veya çalışanların isteği yönünde karar vermiş ise, çalışan veya çalışanlar, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Çalışanın veya çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücret ile Kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklar saklıdır (m.13/II).

Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, anılan Kurula veya işverene başvurmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenmiş olan güvenli yere giderler. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz (m.13/III).

Çalışanların çalışmaktan kaçınma ve işyerini veya tehlikeli bölgeyi terkederek güvenli yere gitme haklarının koşulu, işyerinde önlenemez nitelikte ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığıdır[1].

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmadığında, tabi oldukları Kanun çerçevesinde, iş sözleşmelerini feshedebilirler (m.13/IV). Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle çalışan kamu personeli, çalışmaktan kaçınma hakkı başlıklı düzenleme çerçevesinde çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (m.13/IV). Bu Kanun (m.25) gereğince işyerinde işin durdurulması halinde, çalışmaktan kaçınma hakkı başlıklı düzenleme uygulanmaz (m.13/V).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilirler ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler (m.8/I-II).

II- Çalışanların Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanuna göre, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler (m.19/I). Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

[1] Özdemir, s.422; Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.408.

d) Kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak (m.19/II).

İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır (m.28/I); işveren, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleyebilir (m.28/II). Alkollü içki kullanma yasağı, şu çalışanlar için uygulanmaz:

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği olarak alkollü içki içmek zorunda olanlar.

c) İşinin niteliği gereği olarak müşterilerle birlikte içki içmek zorunda olanlar (m.28/III).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, çalışanlar,

a) işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uymak.

b) iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmak.

c) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve

ç) makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları, verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanmakla yükümlüdürler (m.8/III).

6331 sayılı Kanun ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği dışındaki çeşitli Yönetmelikler de düzenledikleri konularda çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülükler öngörmektedirler[2].

[2] Bakınız: Özdemir, s.435 vd.

YEDİNCİ BÖLÜM
DENETİM VE MÜEYYİDELER

I- Denetim

6331 sayılı Kanuna göre, bu Kanunun uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamındaki teftiş ve incelemelerde İş Kanununun teftişle ilgili hükümleri (m.92-93, m.96-97 ve 107) uygulanır (m.24/I).

Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler, mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdürler (m.24/II).

Askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca birlikte hazırlanacak Yönetmelik çerçevesinde yürütülür (m.24/III).

II- İşin Durdurulması

1- Genel Olarak

6331 sayılı Kanuna göre, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında, çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ve çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (m.25/I); çok tehlikeli sınıftaki maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış ise iş durdurulur (m.25/I); çok tehlikeli sınıfta yeralan ve ihale ile alınan işlerde, teknolojik gelişme, işgücü kapasitesinin artırılması, üretim metodlarına yönelik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri işin durdurulma sebebi sayılır (m.25/VII).

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

İşin durdurulması kararı, bir gün içinde, ilgili Mülki İdare Amirine ve Bakanlığın işyeri dosyasının bulunduğu İl Müdürlüğüne gönderilir; Mülki İdare Amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmidört saat içinde yerine getirilir; karar, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilmiş ise aynı gün yerine getirilir (m.25/III).

İşveren, işin durdurulması kararına, yerine getirildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde, yetkili İş Mahkemesinde itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme, itirazı öncelikle görüşür ve altı işgünü içinde karara bağlar; Mahkeme kararı kesindir (m.25/IV).

İşveren, işin durdurulması halinde, çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretlerinde düşüklük olmamak üzere, meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (m.25/VI).

İşveren, işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirdiğinde en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır (m.25/V).

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir (m.25/VIII).

2- İşin Durdurulmasına İlişkin Yönetmelik Düzenlemesi

a) Genel Olarak

30.03.2013 tarihinde yayımlanan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik,

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde,

b) çok tehlikeli sınıftaki maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumlarında

işyerinin bir bölümünde ya da tamamında bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması ile durdurma kararı uygulanmış işyerinde çalışmaya tekrar başlanmasına izin verilmesinin usul ve esaslarını belirlemektedir (m.1, m.2/I). Bu Yönetmeliğe göre, maden işleri, İşkolları Yönetmeliğine göre madencilik ve taş ocakları işkolunda olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarın-

ca çıkarılan Tebliğde çok tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde yapılan işlerdir (m.4/e). Metal işleri, metal işkolunda olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca çıkarılan Tebliğde çok tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde yapılan işlerdir (m.4/f). Yapı işleri, inşaat işkolunda olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca çıkarılan Tebliğde çok tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde yapılan işlerdir (m.4/i). Tehlikeli kimyasallarla çalışılan işler, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca çıkarılan Tebliğde çok tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde yapılan işlerdir (m.4/ı). Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyeri, Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Hakkında Yönetmelik kapsamına giren işyerleridir (m.4/b). Heyet, Bakanlık İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilen teftişe yetkili üç müfettişten oluşan heyettir (m.4/c).

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (m.7/I). Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde, teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin arttırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan, üretim veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de işin durdurulma sebebi sayılır (m.7/III). Çok tehlikeli sınıfta yeralan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde iş durdurulur (m.7/II). Müfettişçe, işyerinde bu durumlardan biriyle karşılaşıldığında, durumu belirtir bir rapor düzenlenir ve en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek üzere Kurul Başkanlığına gönderilir. Raporda, durdurmayı gerektiren hususlara, alınması gereken tedbirlerin niteliğine ve yapılması gereken diğer iş ve işlemlere ayrıntılı olarak yerverilir (m.7/IV).

Heyetin, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması kararı vermesi halinde, karar, ilgili Valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir (m.7/V); heyetin, işin durdurulmaması yönünde karar vermesi halinde, rapor, işleme konulmaz ve Kurul Başkanlığına iletilir (m.7/VI).

İşyerinin bir bölümü veya tamamında işin durdurulması kararı, Mülki İdare Amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirtilir, bu karara ilişkin mühürleme işlemi Mülki İdare Amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle gerçekleştirilir ve durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir; düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere

ilgili İl Müdürlüğüne gönderilir. Durdurmayla ilgili belgeler İl Müdürlüğünde saklanır (m.8/I-II).

Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alınacak durdurma kararlarında, faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın, müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışılmasına izin verilir; bu işyerlerinde uygulanacak durdurma kararı, mühürleme yapılmadan tutanak düzenlenerek tatbik edilir (m.8/III).

İşveren, işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili talebini dilekçeyle ilgili İl Müdürlüğüne iletir (m.9/I).

Durdurma kararına sebep olan hususlar bina ve eklentilerine çalışma yöntem ve şekillerine veya iş ekipmanlarına ilişkin ise, hayati tehlikenin giderilmesi için alınması gereken tedbirler, bu tedbirlerin alınması için yapılacak çalışmanın koordinasyonu, alınması gerekli iş ekipmanları, yapılacak çalışmaların süresi ve çalıştırılacak çalışan sayısı ve benzeri bilgilerin yeraldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya, dilekçe ekinde ve aynı zamanda elektronik ortama aktarılmış hali İl Müdürlüğüne sunulur. İşverenin taahhüdü ve dilekçesi ıslak imzalı olur (m.9/I). Durdurma kararına sebep olan husus risk değerlendirmesinin yapılmamış olması ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkında iş ve işlemleri belirtir bilgiler dosyaya eklenir (m.9/I). Durdurma kararına sebep olan husus gerekli unsurlar sağlanmadan üretim zorlaması ise üretim zorlaması nedeniyle oluşan hayati tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara ilişkin bilgi ve belgeler de dosyaya eklenir (m.9/I).

İlgili İl Müdürlüğü işverenin talebini aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına gönderir. Ekinde, belirtilen dosya ve belgeler bulunmayan başvurular ile İl Müdürlüğündeki dosyasında mühürleme işlemiyle ilgili tutanak bulunmayan işyerlerine ilişkin başvurular işleme konulmaz ve bu durum İl Müdürlüğü tarafından başvuru sahibine bildirilir (m.9/II).

Kurul Başkanlığı, işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebini heyete intikal ettirir. Heyet, talebi dilekçe ve eklerinde sunulan bilgiler ışığında değerlendirir ve kararını iki gün içerisinde verir; gerektiğinde işverenden ek bilgi talep edilebilir (m.9/III).

Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde, karar, Mülki İdare Amirine ve İl Müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilir; Mülki İdare Amiri, kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için kolluk kuvvetleri marifetiyle mühür-