

ÖMER BURAK AKTÜRE	DICLE ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL. ENST.	YÜKSEK LİSANS TEZİ	DIYARBAKIR-2025
-------------------	------------------------------------	--------------------	-----------------



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE
İŞİN DURDURULMASI**

Ömer Burak AKTÜRE
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Murat KANDEMİR

DİYARBAKIR–2025



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE
İŞİN DURDURULMASI**

Ömer Burak AKTÜRE
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Murat KANDEMİR

DİYARBAKIR–2025



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ONAY

Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ömer Burak AKTÜRE'nin hazırladığı “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşin Durdurulması” başlıklı tez Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca kapsam ve bilimsel kalite yönünden değerlendirilerek Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof.Dr.Murat KANDEMİR

Jüri Üyeleri

İmza

Jüri Başkanı Prof.Dr.Murat KANDEMİR

Üye Doç.Dr.Yasemin TAŞDEMİR

Üye Dr.Öğr.Üyesi Didem YARDIMCIOĞLU

Üye

Üye

Tarih: 20/01/2026

Bu tez Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/.../.... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof. Dr. Mahmut BALKAN
Dicle Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

“Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve tezimi Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzu standartlarına uygun bir şekilde hazırladığımı beyan ederim.”

25/11/2025

Ömer Burak AKTÜRE

İmza

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi hazırladığım süre boyunca her aşamasında bana destek olan değerli çabasıyla her an desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Murat KANDEMİR'e, ayrıca sevgili eşim Büşra AKTÜRE'ye teşekkürlerimi sunuyorum.

Ömer Burak AKTÜRE

25/11/2025

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
BEYAN	i
TEŞEKKÜR	ii
KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ	v
1. ÖZETLER	1
1.1. Türkçe Özet	1
1.2. Abstract	3
2. GİRİŞ ve AMAÇ	5
3. GENEL BİLGİLER	6
3.1. İş Sağlığı Kavramı	7
3.2. İş Güvenliği Kavramı	9
3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması ve Önemi ve Amacı	10
3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturulması	13
3.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı	14
3.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamı	15
3.4.3. İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri	16
3.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşleyişi	18
3.5.1. Resmî iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması	19
3.5.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	20
3.5.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	22
3.5.4. Sağlık Bakanlığı	23
3.5.5. Millî Savunma Bakanlığı	23
3.5.6. Belediyeler	24
3.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi	24
3.6.1. Denetim türleri	26
3.6.2. Müfettişlerin yetki ve görevleri	27
3.6.3. Askerî işyerlerinin ve yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetimi	30
3.6.4. İş Kanunu kapsamı dışındaki yerlerin durumu	32
3.7. İşin Durdurulabileceği Durumlar	32
3.7.1. İşyerinde hayatî tehlike oluşturan bir durumun meydana gelmesi	34
3.7.2. Belirli iş yerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması	37

3.7.3. Çok tehlikeli sınıftaki ve ihale ile alınan işlerde üretim zorlaması	39
3.7.3.1. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde üretim zorlaması	40
3.7.3.2. İhale ile alınan işlerde üretim zorlaması	40
3.7.3.3. Üretim zorlamasına karşı alınabilecek önlemler	41
3.8. İşin Durdurulması	41
3.8.1. İşin durdurmaya yetkili makam	45
3.8.1.1. İşyeri hekimlerinin işin durdurulmasını talep yetkisi	47
3.8.1.2. İş güvenliği uzmanlarının işin durdurulmasını talep yetkisi	48
3.8.2. Heyetin oluşturulması ve karar alması	50
3.8.3. İşin durdurulması kararı ve uygulanması	51
3.8.4. İşin durdurulması kararına itiraz	52
3.8.5. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi	57
3.8.6. Acil hallerde yapılması gereken işlemler	64
3.8.7. Durdurma kararının kaldırılması	70
3.9. İşin Durdurulması Durumunda Çalışma İlişkilerinin Durumu	71
3.9.1. İşverenin çalışana ücret ödeme yükümlülüğünün devam etmesi	72
3.9.2. Çalışanın meslek veya durumuna göre işverenin uygun iş verme yükümlülüğü	73
3.9.3. Sosyal sigorta yükümlülükleri	74
3.9.4. İşin durdurulması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi	74
3.9.5. İşin durdurulmasının çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilişkisi	75
4. GEREÇ ve YÖNTEM	77
5. BULGULAR	78
5.1. Hukukî Düzenlemeler ve Yetki Çerçevesi	78
5.2. Uygulamadaki Sorunlar	78
5.3. İşverenlerin ve Çalışanların Uygulamaya Yönelik Tutumları	78
6. TARTIŞMA	80
7. SONUÇ	81
8. KAYNAKLAR	82
ÖZGEÇMİŞ	88
EKLER	89
ORİJİNALLİK RAPORU	92

KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ

AİDİY	: Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
BEKÖEAHY	: Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇASMER	: Çalışan Sağlığı Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HMK	: Hukuk Mahkemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İGUY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHDSPY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İİDY	: İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İTHY	: İş Teftişi Hakkında Yönetmelik
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
R.G.	: Resmî Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UİSGKY	: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

1. ÖZETLER

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşin Durdurulması

Öğrencinin Adı ve Soyadı: Ömer Burak AKTÜRE

Danışmanı: Prof. Dr. Murat KANDEMİR

Anabilim Dalı: İş Sağlığı ve Güvenliği

1.1. Özet

Amaç: İş yerinde işin durdurulmasının, ekonomik sonuçları göz önüne alındığında aslında çok ağır bir yaptırım olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmamızda işin durdurulmasını gerektiren şartların, durdurma kararının uygulanması ve kaldırılmasıyla ilgili hususların, kararı vermeye yetkili mercinin, karara itiraz durumunun ve karar alındıktan sonraki sürecin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, öğretilerdeki bazı hususlara ve Yargıtay kararlarına da yer verilmiştir.

Gereç ve Yöntem: Çalışma, kuramsal bir çerçevede ve belgesel tarama yöntemi esas alınarak yürütülmüştür. Araştırma kapsamında, ulusal ve uluslararası literatürün yanı sıra, kurumsal raporlar, Yargıtay kararları ve ilgili mevzuat kapsamlı biçimde analiz edilmiştir.

Bulgular: Söz konusu idarî yaptırım esasen işvereni cezalandırmaya yönelik değil; iş sağlığı ve güvenliği koşullarına önem verilmesini sağlamayı amaçlayan bir düzenlemedir. İşyerinde iş durdurma kararı verilen işveren ise bu karara 6 işgünü içinde yerel iş mahkemesinde itiraz edebilecektir. Mevcut düzenlemeye göre iş mahkemesinin vereceği karar temyiz edilememektedir. Ayrıca iş veren, işin durdurulduğu iş yerinde çalışma edimini yerine getiremeyen işçilere ücretlerini vermekle veya durumlarında olumsuz yönde bir değişiklik olmamak kaydıyla başka bir iş sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

Sonuç: Özellikle işyerinin bir kısmında veya tamamında işi durdurma kararı alınırken, karar vermeye yetkili mercilerin çok hassas ve titiz düşünerek karar vermesi yerinde olacaktır. İşin durdurulması idarî yaptırımının beraberinde olumsuz

malî sonuçlar getirmesi sebebiyle, kanunda düzenlenen sürelerin daha kısa olması gerektiği kanısındayız. Milletçe üzülerək şahitlik ettiğimiz Soma maden kazası gibi olaylar düşünüldüğünde her eleştiriye rağmen, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal mevzuatın yapılmış olmasının, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına ve yerleşmesine katkı sağlayacağını değerlendirmek mümkündür.

Anahtar Sözcükler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Müfettişi, İşin Durdurulması



The Suspension of Business According to the Occupational Health and Safety Law No. 6331

Student's Surname and Name: AKTÜRE Ömer Burak

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Murat KANDEMİR

Department: Occupational Safety and Health

1.2. Abstract

Aim: Considering the economic consequences of stopping work at a workplace, it can be seen that it is actually a very severe sanction. In this context, our study aimed to examine the conditions that require the cessation of work, the issues related to the implementation and removal of the cessation decision, the authority authorized to make the decision, the status of objection to the decision and the process after the decision is taken. In this regard, some issues in the doctrine and the decisions of the Supreme Court are also included.

Material and Method: The study was conducted within a theoretical framework and based on the documentary scanning method. Within the scope of the research, national and international literature as well as institutional reports, Supreme Court decisions and relevant legislation were analyzed comprehensively.

Results: The administrative sanction in question is not primarily intended to punish the employer; it is a regulation aimed at ensuring that occupational health and safety conditions are given importance. The employer, who has been given a decision to stop work at the workplace, can object to this decision at the local labor court within 6 working days. According to the current regulation, the decision of the labor court cannot be appealed. In addition, the employer is obliged to pay the wages of the workers who cannot perform their work at the workplace where the work is stopped or to provide them with another job, provided that there is no negative change in their situation.

Conclusion: Especially when deciding to stop work in a part or all of the workplace, it would be appropriate for the authorities authorized to make the decision to think very sensitively and meticulously. We believe that the periods stipulated in the law

should be shorter, since the administrative sanction of stopping the work brings with it negative financial consequences. Considering events such as the Soma mining accident, which we witnessed with sadness as a nation, it is possible to evaluate that, despite all the criticism, the legal legislation in the field of occupational health and safety in our country will contribute to the formation and establishment of an occupational health and safety culture.

Key Words: Occupational Safety and Health, Labour Inspector, Suspension of the Work



2. GİRİŞ ve AMAÇ

Gelişen teknoloji, ilerleyen sanayi insanlara sağladığı kolaylıkların yanında çalışma hayatındaki risklerin sayısını ve çeşitliliğini de arttırmıştır. Bu sebeple iş kazaları ile meslek hastalıkları da çoğalmış, buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği elzem bir hal almıştır. Çünkü burada söz konusu insanın sağlığı hatta hayatıdır. Mevcut mevzuat işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını, var olan koşulların olgunlaştırılmasını amaçlamıştır. Aynı doğrultuda, bir iş kazası gerçekleşikten sonra işvereni cezalandırmak bir tedbir olmayacağı için üzücü hadiseler yaşanmadan önce hem işverenlere hem de çalışanlara önlem aldirmayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25. maddesi doğrultusunda düzenlenen işin durdurulması idarî nitelikli yaptırımını ise her ne kadar ekonomik açıdan sonuçlarını ağır olarak nitelendirmek mümkün olsa da bazı durumlarda muhtemel bir facianın önlenmesini sağlamaktadır.

İlgili düzenlemeye göre işin durdurulmasını gerektiren durumlar; işyerinde yaşamsal tehlikenin oluşması, kanunla belirlenmiş olan bazı işyerlerinde risk değerlendirme çalışmalarının gerçekleştirilmediğinin anlaşılması, çok tehlikeli sınıfta bulunan ve ihale ile alınan işlerde üretim zorlamasıdır. Bahsi geçen durumlardan birini tespit eden iş müfettişi, durum acil durdurmayı gerektiriyor ise işi durdurma yetkisine sahip olacaktır. Ancak acil durdurmayı gerektirmiyorsa bu yetki, teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşturulan heyet tarafından kullanılabilir. Şunu belirtelim ki, heyetin karar alması işin durdurulması yaptırımının uygulanması için yeterli olacaktır, bu noktada bir mahkeme kararına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Fakat, işveren işin durdurulması idarî yaptırımına itiraz edecekse başvurusunu yerel iş mahkemesine 6 iş gününde yapmak zorundadır. İş mahkemesinin vereceği karar ise temyiz-i kabil olmamaktadır. İşverenin yapacağı durdurma kararına itiraz, mühürlerin geçici olarak sökülmesi, çalışma ilişkilerinin durumu ise işin durdurulmasından sonraki süreci oluşturur.

3. GENEL BİLGİLER

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışan insanların işyerlerinde sağlıklı ve emniyetli bir ortamda faaliyet göstermesini sağlamak için geliştirilmiş bir bilim dalıdır. Bu alan, iş kazaları ile meslek hastalıklarının oluşumunu engellemek amacıyla sistematik tedbirler almayı içerir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çokça bahsedilen anahtar tanımlar, konunun daha doğru anlaşılması açısından büyük önem taşır. Bazı temel bilgiler kısaca şunlardır:

- **İş Sağlığı:** Çalışanların iş ortamından kaynaklanan ruhsal, fiziksel ve sosyal sağlıklarının korunmasıdır (1,2).
- **İş Güvenliği:** İşyerinde çalışanların karşı karşıya kalabileceği tehlikeleri ortadan kaldırma veya asgari düzeye indirerek çalışma için güvenli bir ortam sağlama faaliyetlerinin tümüdür (1,3-5).
- **Tehlike:** “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md. 4/1 g).” Diğer bir ifadeyle, İnsanların sağlığına, çevreye, iş güvenliğine veya ekipmanlarına zarar verebilecek potansiyelde durum, araç, madde, olay veya davranıştır (6). Örnek: Kaygan zemin vb.
- **Risk:** “Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md. 4/1 e).” Yani, tehlikenin gerçekleşme ihtimali ile sonuçlarının birleşimidir. Örnek: Yüksekten düşme riski.
- **Risk Değerlendirmesi:** İşyerinde bulunabilen veya dışarıdan gelme ihtimali bulunan tehlikelerin saptanması, bu tehlikelerden doğabilecek risklerin analiz edilmesi ve kontrol altına alınması için sistematik bir çalışma yapılmasıdır (İSGK md. 3/1 ö).
- **İş Kazası:** İşyerinde, işin yürütülmesi sırasında gerçekleşen, çalışanı fiziksel veya ruhsal olarak zarara uğratan beklenmedik bir olaydır (İSGK md. 3/1 g). Örnek: Makineye elini kaptırmak vb.

- **Meslek Hastalığı:** “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır (İSGK md. 3/1 l).” Diğer bir deyişle, çalışanın yaptığı işten dolayı uzun vadede maruz kaldığı bir etkenin sebep olduğu hastalıktır. Örnek: Asbest tozuna maruz kalan çalışanda oluşan akciğer hastalıkları.
- **Acil Durum:** “İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek veya işyerini dışarıdan etkileyebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme, salgın hastalık, radyoaktif sızıntı, sabotaj ve doğal afet gibi ivedilikle müdahale gerektiren olayları ifade eder (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik md. 4/1 a).” Özetle, İşyerinde bulunanların ve çevrenin ciddî şekilde zarar görmesine neden olabilecek doğal afet, yangın, kimyasal sızıntı, patlama gibi olaylardır. Bu tür durumlar için özel planlar hazırlanmalıdır.
- **Kişisel Koruyucu Donanım (KKD):** “Kişilerce bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik riskine karşı korunmak amacıyla giyilmek veya tutulmak üzere tasarlanmış ve imal edilmiş donanımı ifade eder (Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği md. 4/1 h).” Özetle, çalışanı işyerindeki risklerden korumak amacıyla kullanılan, kişisel olarak takılan ya da taşınan ekipman, araç ve gereçlerdir. Örnek: Gözlük, kulaklık, baret, emniyet kemeri vb.

İş sağlığı ve güvenliğinin yasal dayanaklarından bazıları ise:

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görevleri Yönetmeliği
- Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği vb. yönetmelikler.

3.1. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı, çalışan bireylerin ruhsal, fizikî koşullar ve sosyal etkenler bakımından en iyi durumda olmalarını hedefleyen bir alandır. Temel amacı, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemektir. İş sağlığı, işyerindeki fiziksel, biyolojik, kimyasal, ergonomik ve psikososyal risk etmenlerinin işyerinde çalışanlar üzerindeki negatif etkilerini önlemek ve azaltmak, çalışma ortamını ise iyileştirmek için

yürütülen sistematik ve bilimsel faaliyetleri içerir (1,2). İş sağlığını ilgilendiren konulardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

- Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi,
- İş ortamının iyileştirilmesi ve risklerin değerlendirilmesi,
- Eğitim verilmesi ve farkındalık oluşturulması,
- İş kaynaklı hastalıklar ve kazaların önüne geçilmesi.

Bu bağlamda iş sağlığı; sadece kaza veya hastalık olmamasıyla değil, bunun yanında işin çalışanlara uygunluğu ve çalışma şartlarının insan sağlığına uygun duruma getirilmesiyle ilgilidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün revize ederek sunduğu tanım çerçevesinde, “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun meslekî ortamda çalışmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hâle getirilmesini hedeflemektedir (1,2).”

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'ye göre ise (md. 3) iş sağlığı tanımı, “İşle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması hâlini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.” şeklindedir (1).

İşçi sağlığı kavramı önceleri sıklıkla kullanılmaktayken artık iş sağlığı kavramı kullanılmaktadır. İşçinin sağlığının yalnızca iş ortamında korunmasını belirten bu ifade, işçinin bulunduğu tüm çevrelerde korunması zaruretinden hareketle iş sağlığı ifadesine dönüşmüştür. Ayrıca işçilerden başka müşteriler gibi çalışma ortamı ile alakalı olabilecek insanların sağlıklarının ve tabii çevrenin korunması gerekliliği, iş sağlığı ifadesinin işçi sağlığı teriminin yerine kullanılmasına yol açmıştır (1,3,7-9). Dolayısıyla iş güvenliği kapsam olarak genişlemiş işçi ve işyeri ile limitli olmaktan çıkmıştır (1,7-10).

3.2. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği, çalışanların işyerinde maruz kalabileceği tehlikelerden korunmaları için alınan önlemler bütünüdür (1,11). İş güvenliğinin en önemli amacı; iş kazalarını önlemek, güvenli bir iş ortamı oluşturmak, böylelikle çalışanların hayatını korumaktır (1,11).

İş güvenliğini ilgilendiren konulardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

- Risk Değerlendirmesi,
- Tehlikelerin Belirlenmesi,
- Önleyici Tedbirler,
- Eğitim ve Bilinçlendirme,
- Denetim ve Sürekli İyileştirme.

İş güvenliğinin temel amacı; çalışanların iş kazası yaşamasını önlemek, can ve mal kayıplarını azaltmak, sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Çalışanların iş ortamında kullandıkları makine, donanım ve malzemelerden kaynaklanabilecek ve çalışanların sağlığına veya hayatına yönelik teknik özelliklere sahip riskler karşısında korunmasına iş güvenliği denir (1,11,12). Başka bir tanım ise, işyerlerinden, işin icrasından dolayı oluşabilecek tehlikeleri ve sağlığa zarar getirebilecek koşulları gidererek daha uygun bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan sistematik çalışmalardır (1,3-5).

Bir başka tanım ise, çalışan insanların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları beden bütünlüklerine veya hayatlarına ilişkin tehlikelerin yok edilmesi yahut azaltımına yönelik işverene yüklenen tıbbî ve hukukî sorumluluklar ile teknik düzenlemelerin toplamı şeklinde tanımlanabilir (1,13). İşyerinde risklerin saptanması ve belirlenen risklere yönelik alınabilecek tedbirler de iş güvenliğinin konusudur.

İşyerinde var olan ve faydalanılan bütün araç ve gereçlerin sebep olabileceği risklere karşı hangi teknik önlemlerin alınabileceğinin tespit edilmesi, makinelerin montajı ve işleyişi, işyerinin planlanması ve inşası ile ilgili tüm konular iş güvenliği ile alakalıdır (1,5,8).

Çalışanların sağlıklı bir çevrede çalışmasına yönelik sağlık kuralları iş sağlığını; çalışanların vücut bütünlüğüne veya yaşamına zarar verebilecek tehlikelerden korunmasıyla alakalı sistemli ve bilimsel çalışmalar ise iş güvenliğini ifade eder (1,3,14,15). İş sağlığıyla ilgili önlemlerin alınmaması meslek hastalıklarına sebep olabilirken; iş güvenliğiyle ilgili önlemlerin alınmaması iş kazalarına sebep olabilir (1,8). Bu yüzden, iş sağlığının ve iş güvenliğinin ortak gayesi çalışanların iş kaynaklı hastalıklardan ve iş kazalarından korunmasıdır (1,3).

İş sağlığı ve güvenliği teriminin temelini oluşturan prensip; artmakta olan meslek hastalıkları ve iş kazalarının çalışanları giderek fazla tehdit ettiği iş hayatında, bu olayların sonuçlarını gideren düzenlemeler (reaktif yaklaşım) yerine riskin gerçekleşmesini önleyen tedbirlerin (proaktif yaklaşım) alınmasının bir gereklilik olduğudur (1,16).

İş sağlığı ve güvenliği hukuku ise, meslek hastalıkları ve iş kazalarının engellenmesi, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çevrede iş görme borcunu yerine getirmesinin sağlanması amacıyla oluşturulan hukukî düzenlemeleri içeren bir hukuk dalıdır (1,17).

3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasının Önemi ve Amacı

İş sağlığı ve güvenliği, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemek, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, emniyetli bir çalışma ortamı oluşturmak, ayrıca iş verimliliğini arttırmak için bilimsel ve sistematik bir yaklaşım sunar (1,3,14). Temel hedefleri şunlardır:

- *Çalışanların Sağlığını Korumak:* Çalışma ortamındaki sağlık risklerini azaltmak veya tamamen ortadan kaldırmaktır. Bu yaklaşımın en önemli gayesi, çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal bütünlüklerini muhafaza etmektir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların sağlıklı kalmalarını sağlar.
- *İş Kazalarını Önlemek:* Tehlikeleri önceden belirleyip gerekli tedbirleri alarak kazaların meydana gelmesini engellemektir.
- *Meslek Hastalıklarını Engellemek:* Uzun süreli ve tekrarlayan maruziyetleri minimize ederek çalışanların meslek hastalıklarından korunmasını sağlamaktır.

- *Verimliliği Arttırmak:* Risklerden arındırılmış, sağlıklı iş ortamı üretkenliği artırır, işçilerin motivasyonunu ve performansını yükseltir. Böylelikle iş kalitesi artar.
- *Kurumsal İtibar:* İş sağlığı ve güvenliğini önemseyen işletmeler, kamuoyunda daha saygın bir konumda görülür ve iş gücü tarafından daha fazla tercih edilir. İş sağlığı ve güvenliğinin önemine ilişkin:
- *İnsanî Açıdan:* Herkesin güvenli ve sağlıklı bir işyerinde çalışma hakkı bulunmaktadır. İSG, bu temel hakkın korunmasını sağlar.
- *Ekonomik Açıdan:* İş kazaları ve iş kaynaklı hastalıkları iş gücü kaybına, tazminatlara ve üretimin sekteye uğramasına dolayısıyla ciddi ekonomik kayıplara neden olur.
- *Toplumsal Açıdan:* Hastalıkların ve kazaların azalması, toplumun yaşam kalitesini artırır.
- *Kurumsal Açıdan:* Etkili bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, gerek firmanın itibarını gerekse çalışanların bağlılığını artırarak olumlu sonuçlar doğurur.

İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca hukukî bir mecburiyet değil, hem bireyler hem toplum için önemli bir sorumluluktur.

Öğretide tanımlandığı üzere iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların işin icra edilmesi esnasında karşılaştıkları, beden bütünlüklerine ve hayatlarına yönelik tehlikelerin ve sağlığa zararı olabilecek koşulların azaltılması veya ortadan kaldırılması konusunda getirilen hukukî, tıbbî ve teknik kuralların bütünüdür (11). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması öncelikle işverenlerin görevidir. Belirtmeliyiz ki, bu konuda devletin ve çalışanların (sendikaların) da bazı yükümlü oldukları konuları gerçekleştirmesi sürece katkı sağlar.

İş kazası istatistiklerine bakıldığında maalesef ülkemizin dünya istatistiklerinde üst sıralarda olduğu görülmektedir. Sorunun insanî boyutundan başka ekonomik boyutu da bulunmaktadır. İş kazaları millî ekonomiye vermekte olduğu zararların yanı sıra verimliliği ve motivasyonu azaltarak, maliyetleri arttırarak, yüklü miktarda tazminatların ödenmesine sebep olarak işletmeler açısından önemli zararlara neden olmaktadır.

Elbette iş sağlığı ve güvenliğini temin maksadıyla alınması gereken tedbirlerin malî boyutu düşünülerek tedbir alınmaması büyük hatadır. Çünkü yaşama hakkı ve beden bütünlüğünün korunması hakkı her şeyden önce gelir (11,18). Ekleyelim ki, iş sağlığı ve güvenliği literatüründe “*Önlemek ödemekten ucuzdur*” şeklinde bir deyiş vardır.

Öğretide, iş sağlığı ve güvenliğinin hukuk biliminin yanında mühendislik ve tıp gibi bilimlerle de ilişkili çok disiplinli (multidisipliner) bir alan olduğu, bu disiplinlerin eşgüdüm içinde çalışmasının önem arz ettiği belirtilmiştir (11).

İş sağlığı ve güvenliğinin esas gayesi çalışanların işten kaynaklanan kazalara ve meslek hastalıklarına yönelik muhafaza edilmesidir. Öğretide böylelikle toplumsal çıkarların da korunacağı belirtilir (1,8).

İş sağlığı ve güvenliği, insanların icra ettikleri işlerden, işyeri şartlarından, yararlanılan araç-gereçlerden meydana gelebilecek tehlikelere karşı sağlıklarının korunmasını ve güvenli iş ortamının sağlanmasını amaçlar.

İş sağlığı ve güvenliğinin üç ana hedefinin; işçileri korumak, işyeri emniyetini temin etmek ve imalat emniyetini sağlamak olduğunu söylemek mümkündür (1,2,19,20). Bu amaçlar bir bütünün parçaları gibi birbirini tamamlar.

Çalışanları korumak: İş sağlığı ve güvenliğinin ana hedefi sayılan, çalışan insanların iş kazası geçirmelerinin önlenmesi ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi, bu sayede vücut bütünlüklerinin korunması ve çalışanların sağlık, yaşam ve çalışma haklarının güvence altına alınmasıdır (1).

Üretim emniyetini sağlamak: İş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer hedefi, üretimin güvenli koşullarda yapılmasıdır. Üretimin güvenli bir çevrede yapılması iş sağlığı ve güvenliğine katkı sağlayacak, böyle bir ortamda iş kaynaklı kazalar ve meslek hastalıkları azalacak, dolayısıyla iş günü ve iş gücü kayıplarında azalmalar görülecek, iş verimi artacak ayrıca üretim sürekliliği sağlanacaktır (1,2,12,21). İlâveten, ürün kalitesi ve işletmenin rekabet gücü de artacaktır.

İşyeri güvenliğini sağlamak: İşyerinde çalışma çevresinin ve malzemelerin doğurabileceği her çeşit tehlikeye karşı tedbir alınması işyerini emniyetli hâle getirir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınarak uygulandığı bir çalışma çevresinde iş kazaları ve meslek hastalıkları minimize olur (1,2,12). İşyeri güvenliğinin sağlanabilmesi için “işin çalışanlara uygun hale getirilmesi” prensibine önem verilmesi gerekir (1,8).

İş sağlığı ve güvenliğinin önem seviyesini, olumsuz sonuçlarının malî boyutlarına bakarak görmek mümkündür (1,4).

Meslek hastalıkları ve iş kazaları çalışanların yaralanmalarına hatta ölümüne sebep olan, bunun yanında verimlilik ve iş gücü kayıplarına da sebep olan, hem işveren hem ülke ekonomisi açısından malî yük getiren olaylardır (1,22,23).

Gerek Türkiye’de gerekse dünyada iş kazalarına ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiksel datalar, iş sağlığı ve güvenliğinin ehemmiyetini gözler önüne sermektedir (1,24).

3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturulması

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturulması, ülkemizde çalışan kesimin iş yerlerinde güvenliğini ve sağlığını korumaya ilişkin hukukî düzenlemelerin nasıl geliştiğini anlatır.

Meslek hastalıkları, iş kazaları ve işyerindeki riskler arttıkça yasal düzenlemelere ihtiyaç doğar. Mevzuat oluşturulurken şu uluslararası kaynaklar göz önünde bulundurulur:

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri,
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO) vb. kuruluşların tavsiyeleri,
- AB direktifleri (özellikle 89/391/EEC çerçeve direktifi).

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku’nun kaynakları arasında ilk sırada Anayasa gelir. Anayasa’da doğrudan iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşıyan bir düzenleme yer almamakla birlikte, Anayasa’nın birçok hükmü değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasal bir dayanağı olduğu görülür. Bu anlamda, Anayasa’da yer alan sosyal devlet ilkesi (m. 2), hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, angaryanın yasak olduğu (m. 18), kimsenin yaşına, cinsiyetine ve

gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler, kadınlar ve ruhî yetersizliği olanların özel olarak korunması gerektiği (m. 50,56), herkesin yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu yönündeki hükümleri iş sağlığı ve güvenliğini de yakından ilgilendiren hükümlerdir. Hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin olarak çeşitli düzenlemelerin yer aldığı çok sayıda Kanun vardır. İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Belediyeler Kanunu, Çalışma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun bunlardan bazılarıdır. Diğer yandan, İş Sözleşmeleri, Toplu İş Sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmelikleri ile de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yapılması olanaklıdır.

Devlet, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) dalında politikalar belirler, yasal düzenlemeleri hazırlar, ilk adımda bir çerçeve kanun oluşturur. Türkiye’de 2012 yılında yasalaşan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi. Sonrasında, bu kanunu detaylandıran ikincil mevzuatlar, yani yönetmelik ve tebliğler hazırlanır. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki mevzuat, bu kanunun temelinde oluşturulan ikincil düzenlemelerin bütününden oluşur.

3.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun amacı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun esas amaçları; iş ortamını güvenli hâle getirmek, çalışanların sıhhat ve emniyetini sağlamak, işverenlere ve çalışanlara sorumluluklar yüklemek, önleyici, koruyucu ve düzeltici faaliyetleri teşvik etmek, reaktif olmak yerine proaktif olmaktır (1,16).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na baktığımızda madde 1 uyarınca “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” şeklinde belirtilen ifadeyle Kanunun amacı düzenlenmiştir.

3.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kapsamı

Tüm işyerleri, özel sektör kuruluşları veya kamu kurumları fark etmeksizin bu kanuna tabidir. Sadece belirli özel durumlar ve meslek grupları bu kapsamın dışındadır (İSGK md. 2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, yalnızca işçileri korunması gerekli kişiler olarak görmemiş bütün çalışanları kapsamıştır ancak, bazı istisnalar bulunmaktadır (11). İSG yasasının 2. maddesi gereğince “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”.

Yine İSG Kanunu’na göre çalışan ifadesine şu biçimde açıklık getirilmiştir: “Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir” (İSGK md. 3/1 b). Buradan anlaşılacağı gibi kanunun kapsam alanı yeterince geniş tutularak, sadece İş Kanunu’na tabi olan işçilerle sınırlı kalmayarak kamu veya özel sektöre ait işyerlerindeki bütün çalışanlar yani, Basın İş Kanununun, Deniz İş Kanununun, Meslekî Eğitim Kanununun ve Borçlar Kanununun kapsamında olan işçiler, stajyerler, çıraklar gibi, sözleşmeli personeller, memurlar ve diğer kamu görevlileri dahil 6331 sayılı yasanın kapsamı altına alınmıştır.

Benzer şekilde, kamu veya özel sektör fark etmeksizin tüm işverenler bu yasanın getirdiği görev ve yükümlülükleri uygulamak durumundadır. İşveren tanımı ise Kanunda geçen şekliyle “Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır” (İSGK md. 3/1 g). “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” (İSGK md.3/2).

6331sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda alt işveren kavramına yer verilmiş, fakat bu konuda bir tanım yapılmamıştır. Örneğin, 6331 sayılı Kanunun 22/2 maddesinde altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının nasıl oluşacağına ilişkin bir düzenlemeye

yer verilmiştir. Kanaatimizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş K. m.2/6) alt işveren için getirdiği tanım, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu içinde geçerli olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu getirdiği birçok hükmün uygulanmasında işyeri kavramını esas almıştır. Örneğin; Tehlike: “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini” (İSGK m.3/1, p), Tehlike sınıfı: “İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu” (İSGK m.3/1, r) ifade eder.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, İşyeri: “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî 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 meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” (İSGK m.3/1, h) ifade eder.

Bu yasanın kapsamı dışında kalan bazı kişiler ve işler (istisnalar) şunlardır (11):

- “Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilâtı faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretenler,
- Hükümlü ve tutuklulara yapılan meslek edindirme faaliyetleri” (md. 2/2).

3.4.3. İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetmelikleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun temel alınarak oluşturulmuştur. Bu kanun ve ona bağlı yönetmelikler, çalışanların sağlık ve güvenliğini karşılamak maksadıyla oluşturulan

Kanunu destekler ve açıklar niteliktedir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yönetmelikleri, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çevrede çalışmaları için gerekli kuralları ve önlemleri içerir. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanına dair çok sayıda yönetmelik bulunmaktadır. İSG ile alakalı yönetmelikler, çalışanları koruma ve güvenliği sağlama hususunda gayet kapsamlıdır.

Öğretide işyerlerinde gerekli olan daha detaylı ve teknik özellikli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ve standartlarının yasalarda öngörülmesinin yerinde olmayacağı belirtilmiştir (11). Çünkü teknolojinin hızlı gelişimine göre kolayca değişebilmeleri için düzenleyici idarî işlemlerde yapılması isabetli olur (11).

Kanun koyucu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 30. maddesinde çok sayıda yönetmeliğin çıkarılmasını öngörmüştür. Bu hükme göre;

- “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (R.G. 18.1.2013),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (R.G. 29.12.2012),
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 29.12.2012),
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (R.G. 5.2.2013),
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (R.G. 30.3.2013),
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (R.G. 25.4.2013),
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (R.G. 30.4.2013),
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.5.2013),
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (R.G. 18.6.2013),
- Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (R.G. 2.7.2013),
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.7.2013),
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (R.G. 23.8.2013),

- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 19.9.2013),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 24.12.2013),
- İşyerinde İşveren ve İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik (R.G. 29.6.2015),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.7.2015),
- İş Teftişi Hakkında Yönetmelik (R.G. 19.2.2022),
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 27.1.2023)” bugüne kadar çıkarılmış önemli yönetmelikler arasında sayılabilir.

Bunlardan başka, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği (R.G. 26.12.2012) öngörülerek çıkarılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tüzükler de kaldırılmıştır (11).

3.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşleyişi

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), işyerinde bulunanların sağlık ve güvenliklerini temin etmeyi hedefleyen bir sistemdir. İSG'nin işleyişi; yasal düzenlemeler ve standartlar, İSG politikaları, denetimler ve sürekli iyileştirmeye yönelik atılan adımlarla sağlanır (1).

Yasal Düzenlemeler ve Standartlar:

İş sağlığı ve güvenliği, birçok ülkede belirli yasal düzenlemelere tabidir. Türkiye Cumhuriyeti'nde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı Kanun) ve bağlantılı çıkarılan çeşitli yönetmelikler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını belirlemektedir. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliğine dair küresel standartlar belirler.

İSG Politikası ve Yönetim Sistemleri:

İş sağlığı ve güvenliği için politika oluşturulur ve çalışanlara duyurulur. Ayrıca, İSG ile ilgili bir yönetim sistemi kurulması, işyerindeki performansın izlenmesi güvenlik kültürünün oluşması için gereklidir.

İzleme ve Sürekli İyileştirme:

İSG uygulamaları, bir kerelik değil sürekli'dir. İSG'nin etkinliğinin izlenmesi, denetimler yapılması iyileştirmeler sağlamak adına önemlidir. Bu, sadece yasal gereklilikleri yerine getirmekle kalmaz, güvenlik kültürünü de geliştirir.

Belirtmeliyiz ki, iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde bulunan herkesin ortak sorumluluğudur. Güçlü bir İSG yönetimi, kazaların önlenmesine yardımcı olmanın yanı sıra, işyerinin verimliliğini artırır, çalışanların moral ve motivasyonunu da güçlendirir.

3.5.1. Resmî iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması

Resmî İş Sağlığı ve Güvenliğinin Oluşturulması, çalışma ortamlarının güvenlik ve sağlık bakımından uygun hâle gelmesi için gereken yasal düzenlemelerin ve prosedürlerin belirlenmesini ifade eder. Türkiye'de bu süreç, özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi çeşitli mevzuatlar ve yönetmeliklerle şekillenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hem hukukî açıdan bir zorunluluk hem de çalışanların sağlığını muhafaza etmek ve verimliliği arttırmak için kritik faktör olarak dikkati çekmektedir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı yerine getirir (11). Sağlık Bakanlığı bünyesinde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlamak üzere Çalışan Sağlığı Merkezi (ÇASMER) yetkilidir. Bundan başka diğer bakanlık ve kurumlar da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendi açılarından devam ettirmektedirler.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, sistemin daha etkin sonuçlar verebilmesi maksadıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, malî olarak güçlü, konuyla ilgili tüm hizmetlerin yürütülmesini tek bir merkezde toplayan, yönetimini ise devlet, işveren ve işçi üçlüsünün paylaşacağı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu oluşturulmalıdır. Bu konuda güzel sonuçlar alan İngiltere, ABD

ve İsveç gibi ülkelerde merkezî ve kısmen özerk iş sağlığı ve güvenliği kurumları hizmet vermektedir (11).

İş sağlığı ve güvenliği gibi ciddi bir konuda güzel neticeler alabilmek ancak ekonomik açıdan güçlü bir kuruma sahip olmakla, modern ve gelişmiş araştırma merkezleri ve laboratuvarlar kurmakla olabilir. Böyle bir kurum, teknolojik gelişmeleri devamlı izleyebilir, gerekli incelemeleri yapabilir, yeterli miktarda ve donanımda müfettiş çalıştırabilir, bununla birlikte işyerlerine malî ve teknik destek sağlayabilir, eğitim sorununa yönelik gerekli görülen kaynağı ayırabilir (11).

3.5.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren, politika geliştiren bir danışma ve karar alma organıdır. Konsey, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ulusal stratejileri belirler ve çeşitli tavsiyelerde bulunur.

Bu konseyde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kararlar alınırken; devlet yetkilileri, işveren temsilcileri, işçi sendikaları ve akademisyenler gibi çeşitli paydaşlarla iş birliği içinde çalışılır.

Meslek hastalıkları ve iş kazaları ile mücadele edebilmek adına doğru ve etkin stratejiler oluşturan ve bunu ilgili sosyal tarafların da katılımıyla gerçekleştiren platform Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 21. maddesiyle danışmanlık görevi yapacak bir Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur (11). Yasanın anılan maddesine ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesine dayanılarak 05.02.2013'te Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği çıkarılmıştır.

6331 sayılı yasa kapsamında “ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere danışma kurulu olarak kurulan bu Konsey” (İSGK m. 21/1, UİSGKY. m. 4) katılımcı bir modele uygun olarak oluşturulmuştur. “Konsey çalışma yaşamının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koşullarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde

yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin iş birliği içinde çalışmasını esas alır” (UİSGKY. m.4, R.G. 05.02.2013, 28550).

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki aksaklıklara yönelik olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 155 ve 187 sayılı Sözleşmeleri söz konusu sosyal grupların katılımı ile ulusal nitelikli bir program ve politika dahilinde çözümlenmesini önerir (1,8,25). Avrupa Birliği’nde problemlerin sosyal diyalog yoluyla çözümüne oldukça önem verilmektedir. Ayrıca, sosyal diyalog ve ilişkiler Avrupa Birliğince kıymetli sosyal politika araçları olarak görülmektedir (1,25).

1978 yılından beri faaliyet gösteren bir kurum olmakla beraber, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin hukukî bir dayanağı bulunmamaktaydı (1,25). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun düzenlenmesi ile Konsey de hukukî bir dayanağa kavuştu (1,8). Müteakiben Konseyin çalışma usulleri ile esaslarını belirleyen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği de yayınlanmıştır (1).

“Konsey, faaliyetlerinde hem ulusal ve uluslararası gelişmeleri hem de ülke koşullarını göz önünde bulundurarak ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili politika ve stratejileri belirler ve önerilerde bulunur” (UİSGKY. m. 4). Konsey bir danışma organı görevi görür, doğrudan icraî yetkileri ise bulunmaz (1,26).

Yirmi iki üyeden teşkil olunan Konsey, üçlü temsil esasına dayalıdır. Bu üyelerin on dört tanesi Devlet temsilcisi iken; sekiz tanesi sosyal grupların temsilcileridir (1,25,26).

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya görevlendireceği bakan yardımcısının başkanlığında; Aile ve Sosyal Hizmetler, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Millî Eğitim, Ticaret, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlıklarının ilgili bakan yardımcıları, Strateji ve Bütçe Başkanlığının ilgili başkan yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikalarından ulusal düzeyde temsil gücünü haiz en fazla üyeye sahip üç konfederasyonun, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun ve

Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin konuyla ilgili yetkili temsilcilerinin katılımıyla çalışmalarını yürütecektir. Konsey tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yeni oluşan şartlar göz önünde bulundurularak gözden geçirilecek ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi hazırlanacaktır (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi konulu ve 2025/11 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi).”

Ayrıca, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin yılda en az bir defa toplanacağı, Konseyin çalışma usul ve esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirleneceği, sekreteryâ hizmetlerinin ise Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütüleceği 2025/11 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yayımlanmıştır.

“İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi üzerine Konseyin kararı ile üyeler belirlenir, iki yıl süre ile seçilir ayrıca, üst üste iki olağan toplantıya katılmadıkları durumda o kurum veya kuruluşun üyeliği sona erdirilir” (UİSGKY.5).

3.5.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; ülkemizde sosyal güvenlik, çalışma hayatı, iş sağlığı ve güvenliği vb. alanlarda politika belirleyen ve uygulayan merkezî bir kamu kurumudur. Bakanlığın temel işlevleri arasında, işyerlerinde çalışanların güvenliğini ve sağlığını temin etmek için mevzuat geliştirmek, uygulamaları denetlemek yer almaktadır.

Bakanlık, sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi, çalışma hayatının düzenlenmesi ve sosyal adaletin sağlanması için çeşitli hizmetler sunmaktadır. Bu kurum, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) gibi birçok genel müdürlük, daire başkanlığı ve bağlı/ilgili kuruluşlardan oluşur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı birimler iş sağlığı ve güvenliği konusunda en önemli yetkilerin toplandığı alanı oluşturur.

İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde Bakanlığın başlıca görevleri şunlardır (11):

- Çalışma/İş yaşamını düzenlemek,

- İş sağlığını ve güvenliğini geliştirmeye yönelik tedbirler almak,
- Çalışma barışını sağlamak,
- Toplumun tümünün sosyal güvenliğini sağlayacak ve istihdamı yükseltecek koşulları geliştirmek,
- Yurt dışında çalışmakta olan Türk işçilerin sosyal güvenlikle ilgili haklarını ve çıkarlarını korumaktır.

3.5.4. Sağlık Bakanlığı

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemi, birçok paydaşın bir araya geldiği bir yapıda işlemektedir. Bu süreçte, Sağlık Bakanlığı, çalışan sağlığıyla ilgili düzenlemelerin yapılması, uygulanması ve izlenmesinde önemli bir rol oynar. Sağlık Bakanlığı, işyeri hekimliği uygulamalarına ilişkin tıbbî standartları belirleyerek, sağlık gözetimi süreçlerini ve periyodik kontrol muayenelerini ulusal düzeyde uyumlu hale getirmektedir. Ayrıca, meslek hastalıklarının teşhis kriterleri ve yetkilendirilmiş sağlık kurumları Sağlık Bakanlığı tarafından düzenlenir; böylece çalışan sağlığına dair epidemiyolojik verilerin toplanması ve izlenmesi sağlanmaktadır (1,27-29).

Ek olarak, Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin sağlık verilerini yönetir, bu sayede İSG politikalarının veri odaklı bir şekilde oluşturulmasına katkı sağlar. Bu hususlar, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlık boyutunda Sağlık Bakanlığı’nı düzenleyen, koruyan ve izleyen bir kurum olarak konumlandırmaktadır (1,27-29).

3.5.5. Millî Savunma Bakanlığı

Millî Savunma Bakanlığı ve bağlı kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, esasen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu doğrultusunda yürütülmektedir (İSGK md. 2). Ancak, askerî hizmetlerin doğası gereği bazı istisnalar ve özel hükümler mevcuttur (1,29,30).

Millî Savunma Bakanlığı’nda iş sağlığı ve güvenliğinin işleyişi, 6331 sayılı Kanunun hükümlerinin yanı sıra hem Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin

Durdurulması Hakkında Yönetmelik hem de TSK'nın operasyonel gerekliliklerine uygun özel düzenlemelere dayanmaktadır (Millî Savunma Bakanlığı Askerî İş Müfettişleri Yönetmeliği R.G. 16.11.2011, 28144 gibi). Böylece mevzuata uyum ve askerî güvenlik gereksinimleri bir arada gözetilmektedir (1,29,30).

3.5.6. Belediyeler

Belediyeler, birçok farklı iş alanını kapsayan ve kamu hizmeti sunan kuruluşlardır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler doğrultusunda, belediyeler çalışanlarının güvenlik sağlığını temin etmekle yükümlüdür (İSGK md. 2). Belediye başkanı, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinden sorumlu olan en üst düzey işveren temsilcisidir. Belediyelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, risk değerlendirmesi, çalışanların eğitim ve sağlık takibi, acil durum planlarının hazırlanması ve tatbikatların yapılması, iş kazalarının kaydedilmesi, kişisel koruyucu ekipmanın temin edilmesi, iş ekipmanlarının düzenli kontrollerinin gerçekleştirilmesi gibi süreçleri içermektedir (1,29,31).

Bu bağlamda, belediyelerde iş sağlığı ve güvenliği, sadece bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda kamu hizmeti faaliyetlerinin etkili ve güvenli şekilde işletilmesini sağlayan bütünsel bir yönetimin parçası olarak görülmektedir (1,29,31).

3.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) denetimleri, işyerinde potansiyel olarak ileride yaşanabilecek tehlikelerin saptanması, risklerin azaltılması ve yasal düzenlemelere uyum sağlanması açısından son derece önemlidir.

İSG Kanunu'na göre, iş sağlığı ve güvenliği denetimi, işyerlerinde belirlenen sağlık ve güvenlik tedbirlerinin doğru biçimde uygulandığını kontrol etmek amacıyla yapılır (İSGK md. 24, 24/A). Bu denetimler, çalışanların güvenliğini ve sağlığını tehdit eden risklerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olur. İSG denetimi, güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve çalışanların sağlığının korunması amacıyla düzenli olarak yapılmalıdır.

Devlet ilgili yapıları vasıtasıyla, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gereken denetlemeleri yapmalı ve aksaklık tespit ederse yaptırım uygulamalıdır. Öğretide

böyle yapılmazsa, emredici hükümlerin uygulanmasının bütünüyle işveren iradesine bırakılmış olacağı ifade edilmiştir (1).

Denetimler aynı zamanda işverenlere yol gösterir. İşyerlerinde yapılan denetimler, işçilerin sağlığına veya vücut bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelerin kaldırılmasını mümkün kılar.

Ülkemizin 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı Kanun’la onayladığı (R.G. 22.12.1950, 17689) 19.06.1947 tarihli ve 81 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesi çalışma yaşamında devlet denetlemesinin gerektiğine dair uluslararası dayanak olma niteliğini taşır (1).

Sözleşme’de iş denetiminin amaçları şöyle belirtilmiştir:

- “Çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması gibi çalışma koşulları ve işçilerin çalıştıkları sırada korunmalarına yönelik kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak,
- İşverenler ve işçilere kanun hükümlerine uymalarını sağlayacak etkili yollar hakkında teknik bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,
- Yürürlükteki kanun hükümlerinde açıkça belirtilen kusur ve kötüye kullanmaları yetkili makamlara bildirmek.”

İş denetimine yönelik ulusal kaynaklarımız şöyle sıralanabilir; T.C. Anayasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanunu, İş Teftişi Hakkında Yönetmelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanundur (1).

İSG Kanununa göre, “Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107’nci maddeleri uygulanır.” hükmü yer almaktadır (İSGK md.24/1).

İşverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu doğrultusunda üstlendiği yükümlülüklerden biri olarak, “İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar” (İSGK

md.4/1,b). İşveren ne kadar bütçe ayırıp tedbirler alsa dahi çalışanlar uymazlarsa bir anlam ifade etmeyecektir (1). Bu sebepten, işverenlerin denetim yapması ve alınan önlemlere uymayanlara karşı disiplin yaptırımları uygulaması elzemdir (1). Bu tarz bir yaklaşım güvenlik kültürünün oluşmasına da katkı sağlar.

Bir ülkede iş hukukuyla alakalı kuralların hayata geçirilmesinde etkin yaptırımlarla desteklenen bir iş denetiminin varlığı çok önemli bir koşul olarak kabul edilebilir (11). Böyle bir denetim mekanizmasının olmadığı bir durumda mevcut olan iş yasaları ne kadar açıklayıcı ve faydalı olursa olsun uygulanmayacaktır ve kâğıt üzerinde kalacaktır.

Öğretide, ülkede hem sosyal devlet anlayışının oluşması hem çalışma barışının oluşması yalnızca hukukî düzenlemeler yapılmasına değil, yasaların uygulanmasının denetlenmesine bağlı olduğu belirtilmiştir (11). Bu yüzden, sosyal bir devletin iş ilişkilerine doğrudan ve somut bir müdahale şekli iş denetimidir.

3.6.1. Denetim türleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, her işyerinde riskleri azaltmayı ve çalışanların sağlıklı ortamlarda iş görme edimini gerçekleştirmesini sağlamayı hedefler. Denetimler, bu sürecin düzgün işlemesi ve yasalara uygun davranılması için kritik bir araçtır. İSG denetimlerinin temel amacı, işyerinde bulunanların sağlığını ve güvenliğini korumak, potansiyel tehlikeleri kaldırmak ve yasal gereklilikleri uygulamaktır (11,32).

İş Teftişi Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde denetlenecek olan işyerleri, iş teftişine ilişkin planlamanın nasıl olacağı düzenlenmiştir. “İş teftişi; çalışma koşulları ile çalışma ortamının karşılıklı etkileşimi dikkate alınarak, herhangi bir ayırım yapılmaksızın planlanır. Ancak; intikal eden başvuru, olay veya uyuşmazlık konuları dikkate alınarak, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu alan, sektör veya risk grubu esaslı olarak belirlenen işyerlerinde çalışma koşulları ile çalışma ortamına ilişkin konularda, ayrı ayrı da planlanabilir” (İTHY.5/1R.G. 19.04.2022, 31814).

Denetim programlı veya program dışı olmak suretiyle iki şekildedir:

- Bunlardan ilki, “İşyerlerinde çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu planlanarak gerçekleştirilen programlı teftişler”,
- İkincisi ise, “Çalışma mevzuatı ile ilgili ihbar, şikâyet ve benzeri talepler üzerine veya kamuoyunun dikkatini çeken olay yahut uyuşmazlıklar hakkında veya benzeri hususlarla ilgili olarak, Başkanlığa intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen program dışı teftişler” (İTHY.5/2,a-b) şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Programlı olsun veya olmasın gerçekleştirilecek teftişlere ilişkin hazırlık aşamasında o alandaki veya iş sektöründeki problemlerin tespit edilmesi gerekçesiyle veya Başkanlığın ihtiyaç duyduğunu değerlendirdiği diğer konulara ilişkin olarak verilecek talimat doğrultusunda “*araştırma faaliyetleri*” gerçekleştirilir (İTHY.5/2,c).

“Anılan yöntemle yapılan planlama çerçevesinde çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık gibi çalışma koşulları ile çalışma ortamına ilişkin tüm teftişler, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin tüm müfettişler tarafından yerine getirilir” (İTHY.5/3).

3.6.2. Müfettişlerin yetki ve görevleri

Hem işverenlerin hem de çalışanların güvenliği ve sağlığı, müfettişlerin etkin denetimlerine bağlı olarak korunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) müfettişlerinin yetki ve görevleri, çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla belirli bir yasal zemine dayanmaktadır. Müfettişlerin, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını denetleyerek uyumsuzlukları belirlemesi ve işyerlerinde gereken önlemleri aldırması mevzuatta düzenlenmiştir. İSG müfettişlerinin bu görevleri yerine getirebilmeleri için kanımızca, belirli bir eğitim ve yeterlilik gerekir, ayrıca müfettişlerin denetim sırasında tarafsız ve adil bir şekilde davranmaları son derece önemlidir.

İSG müfettişlerinin görev ve yetkilerinin genel amacı, işyerlerinde çalışanların sağlığına ve güvenliğine yönelik tehlike oluşturan durumları önlemek ve var olan riskleri minimize etmektir. Bu bağlamda, müfettişler gerek denetim yaparak gerek eğitim ve bilgilendirme yaparak işyerlerinin yasalara uygun olmasını sağlar.

İSG müfettişleri, işverenleri yasalar hakkında bilgilendirir ve işyerini devamlı güvenli tutmak için rehberlik eder.

Müfettişlerin denetleme ve teftiş faaliyetlerine ilişkin mevzuatta suç veya kabahat olabilecek eylemlere şahit olduklarında yapacakları işlemler bakımından görev ve yetkileri İş Teftişi Yönetmeliği'nin 6. maddesinde düzenlenmiştir (R.G. 19.04.2022, 31814) :

- “Kendilerine verilen iş teftişi faaliyetlerini yürütmek, çalışmaları sonucunda düzenleyecekleri rapor veya yazıları Başkanlığa iletmek (md. 6/1 a),
- Çalışma mevzuatı kapsamında olan veya kapsamda olduğu kanısına varılan işyerlerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden girmek ve teftiş görevinin yerine getirilmesi işyerinin açılıp inceleme yapılmasını gerektiriyorsa, yasal bir sakınca olmamak kaydıyla, kapalı olan işyerini işveren veya vekiline açtırıp gerekli gördüğü incelemeyi yapmak (md. 6/1 b),
- İşyerinde çalışma mevzuatı gereği bulundurulması gereken kayıt ve belgelerin işyerinde bulundurulup bulundurulmadığını tespit etmek (md. 6/1 c),
- Görevleri kapsamında gerekli gördükleri kimseleri bulundukları veya uygun gördükleri yerde dinlemek, bilgi ve ifadelerine başvurmak üzere çağırmak (md. 6/1 ç),
- Görevleri ile ilgili gerçek ve tüzel kişiler ile resmi ve özel kuruluşlara ait her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, mevzuat gereği tutulması zorunlu bulunan her türlü kayıt ve belgeleri işyerinde veya teftişe elverişli gördüğü bir yerde teftiş etmek ve incelemek üzere istemek, bunların suretlerini almak, konusu suç ve/veya kabahat oluşturan belge ve kayıtları düzenlenecek bir tutanakla alıkoymak (md. 6/1 d),
- Çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek, kullanılan makina, araç, gereç, aygıt, tesis ve benzerleri ile yapımda kullanılan veya

işlenen hammadde ve bunların işlenmiş olanlarını görmek, iş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı, tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak, gerektiğinde kullanılan veya işlenen hammaddelerle işyerindeki hava, duman, buhar, toz ve benzerlerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek, bu örnekleri işveren veya işveren vekili, bulunmadıklarında işyerinde çalışanlardan birinin önünde ve durumu bir tutanakla belgelemek ve bir kaba konup mühürlenmek suretiyle almak, gerektiğinde fotoğraf ve video çekimi gibi kayıtlar yapmak (md. 6/1 e),

- Görevli oldukları mahallerde, programlarında bulunmayan, fakat iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati bir tehlike tespit ettiği işyerlerinde, Başkanlığa bilgi vererek teftiş yapmak (md. 6/1 f),
- 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25 inci maddesine göre işin durdurulmasına ilişkin işlemleri yapmak (md. 6/1 g),
- İşyerlerinde çalışanların/işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin, mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek (md. 6/1 ğ),
- Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek amacıyla sektörel analizlere dayalı olarak belirlenen denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek (md. 6/1 h),
- İş teftişi faaliyetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak” (md. 6/1 ı).

İş teftişi ve denetimine ilişkin müfettişlerin yükümlülükleri, ilgili Yönetmeliğin

7. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Müfettişler;

- “Eşlerine, üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımlarına ait veya bunların yönetimleri altındaki ya da kendilerinin veya bunların ortağı bulundukları işyerlerinde teftiş yapamazlar (md. 7/1 a),
- Görevleri sebebiyle, işyerlerinin yapım ve üretim koşulları, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve teknikleri ile ekonomik ve ticari durumları, işyerlerinden alınan hammadde, gereç ve benzeri örneklerin tahlil, muayene ve inceleme sonuçları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini resmi işlerin

yürütölüp sonuçlandırılması yönünden zorunluluk bulunmadıkça açıklayamazlar (md. 7/1 b),

- Görevin başka türlü yapılmasının mümkün olmadığı haller dışında, teftişin bir ihbar veya şikâyet üzerine yapıldığını veya şikâyetçilerin ve/veya ihbarda bulunan kişilerin ve kendilerine bilgi ve ifade veren kişilerin kimliklerini ifşa edemezler (md. 7/1 c),
- Görevlerini yaparken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle yükümlüdürler (md. 7/1 ç),
- Teftişe başlamadan önce veya duruma göre teftiş sırasında, işveren veya işveren vekiline, görev ve yetkilerinin belirtildiği resmi kimlik belgeleriyle kendilerini tanıtmakla yükümlüdürler” (md. 7/1 d).

Müfettişlere karşı, iş teftişi faaliyetlerinde sorumlu olan kişilerin ve diğer ilgili kişilerin yükümlülükleri Yönetmeliğin 8. maddesinde belirtilmiştir:

- “Bakanlık teşkilatı ile bağı ve ilgili kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatındaki tüm birim yöneticileri, iş teftişi hizmetinin gerektirdiği biçimde yürütülebilmesi için müfettişlere görevleri süresince konumlarına uygun ve yeterli donanımı olan bir çalışma yeri sağlamak ve gerekli diğer tedbirleri almak zorundadırlar (md. 8/1).
- Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler/çalışanlar ve bu işle ilgili görülen diğer kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli müfettişler tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, müfettişlerin görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler” (md. 8/2).

3.6.3. Askerî işyerlerinin ve yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetimi

Askerî işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri, normal işyerlerinden farklılık göstermekte, gizlilik, güvenlik ve stratejik nedenlerle özel düzenlemelere tabi olmaktadır.

Askerî işyerlerinde, bazı tehlikeler ve risk faktörleri sebebiyle İSG'nin önemi daha fazladır. Hem fiziksel riskler (patlayıcı maddeler, mühimmat, ağır makineler vb.) hem de psikolojik riskler (yoğun çalışma, stres, savaş koşulları gibi) işyerindeki güvenliği etkiler. Bu yüzden, kanımızca askerî işyerlerinin İSG denetimi, yalnızca iş kazalarını engellemez, personelin fizikî ve ruhî sağlığını da korur.

Özellikle savunma ve güvenlik alanında faaliyet gösterilen, askerî disiplin içinde hareket ederek çalışılan askerî çalışma ortamlarında ve yurt emniyeti için gereken maddeleri üreten işyerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine dikkat edilmelidir. Yurt emniyeti için elzem maddeler üreten işyerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği kuralları geçerlidir. Özellikle yanıcı, patlayıcı ve kimyasal içeren maddelerle çalışılan bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine azamî dikkat edilmelidir. Bu tür işyerlerinde çalışanların güvenliğinin, ülke güvenliğiyle doğrudan ilişkili olması hasebiyle büyük bir öneme sahiptir. İşin durdurulması, ciddî güvenlik riskleri, muhtemel kazalar veya iş güvenliği ve sağlığı açısından bazı durumlar için gerekebilir. Bu gereklilik hem çalışanların sağlığını korumak hem de üretim süreçlerinin güvenliğini sağlamak içindir (6,33).

Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik (R.G. 16.08.2013, 28737), söz konusu işyerlerinin çalışma hayatına dair denetlenmesi ve teftişi amacıyla, İSG Kanunu'nun İSG Kanunu'nun 24. maddesinin (3) numaralı fıkrası doğrultusunda düzenlenmiştir. Yönetmelik'te geçen “askerî işyerleri ile; Millî Savunma Bakanlığı'nın merkezî ve taşra birimleri, Genelkurmay Başkanlığı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı, Millî Savunma Üniversitesi, Harita Genel Müdürlüğü ile anılan kurumlar tarafından doğrudan işletilen yerler, Askerî Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketi ve bu şirketin yönetim hakkı yetkisine sahip olduğu işyerleri kastedilmektedir.” (AİDİY m. 1/3/4)

Bu yönetmelik kapsamındaki işyerleri mesai saatleri içinde teftiş edilir ve ilgili yerlere ait belgeler hiçbir surette işyeri dışına çıkarılamaz. (AİDİY m. 8)

“Askerî işyerlerinde ve yurt güvenliği için gerekli madde üreten işyerlerinde işin durdurulması İSGK m. 25 gereği İİD Yönetmeliği hükümlerine göre yapılır.

Farklı olarak, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılacak görevleri Millî Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı yapar ve karar verecek olan heyet, iş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden teşkil edilir.” (AİDİY m. 9)

Benzer şekilde yurt emniyeti için lüzumlu maddeler üretilen işyerlerinde (AİDİY m. 4/c) ve yönetmelikte tanımı yapılan diğer askerî işyerlerinde (AİDİY m. 4/b) İSGK 25. maddesine göre işin durdurulması işlemi İİDY hükümlerince yürütülür ancak “heyet azalarından biri, iş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden seçilerek oluşturulur.(AİDİY m. 10/1) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı müfettişlerine ise Millî Savunma Bakanlığınca özel kimlik kartı verilir” (AİDİY m. 10/2).

3.6.4. İş Kanunu kapsamı dışındaki yerlerin durumu

Belediye sınırları içerisinde bulunan ve İş Kanunu’nun kapsamı dışında olan işyerlerinin denetimi İş Kanunu Şümülü İçinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İşyerlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Yönetmelik’e göre, belediyeler tarafından yerine getirilir (1,17).

Ayrıca, İş Kanunu Şümülü İçinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İşyerlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, İş Kanunu’nun kapsamı dışında olan ve belediye hudutları dışında bulunan küçük işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında denetimi ise Sağlık Bakanlığı tarafından yapılır (17,29).

3.7. İşin Durdurulabileceği Durumlar

İşin durdurulması, çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla uygulanan bir yöntem ve idarî yaptırımdır. Önceki düzenlemelere bakacak olursak, 1475 sayılı mülga İş Kanunu’nda işyerinin kapatılabileceği ve işin durdurulabileceği işyerleri sadece kurma izni ile işletme belgesine tabi olan işyerleriydi (6). 4857 sayılı İş Kanunu’nun artık yürürlükte olmayan 79. maddesi uyarınca yapılan değişiklikle, işin durdurulması yahut işyerinin kapatılması kararları için önceden aranan işyeri kurma izni veya işletme belgesi şartı, yerinde bir yaklaşımla kaldırılmıştır (6).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bağlamında, işin durdurulabileceği durumlar, çalışanların sıhhatini ve güvenliğini korumak amacıyla belirli koşullar altında uygulanabilir. Bu durumlar genel olarak ve örnekleyici bir anlatımla şu şekilde ifade edilebilir:

Eğer işyerinde çalışanların hayatı veya sağlığı için doğrudan ve yakın bir tehlike oluyorsa, işin durdurulması mümkündür. Örneğin; yangın, patlama riski veya toksik madde sızıntısı, ciddi elektriksel tehlike gibi acil ve tehlikeli durumlarda iş durdurulabilir. Ayrıca, koruyucu ekipmanların eksikliği veya yangın güvenliği önlemlerinin yetersizliği gibi durumlar da işin durdurulmasına neden olabilir. Pandemi ve sağlık krizleri; depremler, seller ve yangınlar gibi doğal afetler; savaş, grev ve terörist saldırılar gibi toplumsal olaylar ise zorlayıcı durumlar (mücbir sebepler) arasında yer alır ve işlerin geçici olarak durdurulmasına yol açabilir. Örneğin; COVID-19 gibi bir salgın durumu nedeniyle işler durdurulabilir. İşyerinde yapılan işler, belirli bir süre sonra iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayabilir. Çalışma ortamındaki tehlikeler nedeniyle işin durdurulması söz konusu olabilir. Örneğin; makinelerin bakımsız olması veya yapıların güvenli olmayan şekilde inşa edilmesi gibi çalışma koşullarının tehlikeli hale geldiği durumlar belirebilmektedir. İşyerinde sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanamaması durumunda, işyeri faaliyetlerinin durdurulması gerekebilir. Bu, işyerinde gerekli güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlamına gelir. Bunun yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 79. maddesine göre yalnızca yaşamsal tehlikenin mevcut olması durumunda işin durdurulabileceği ya da işyerinin kapatılabileceği düzenlenmişti (34). Yeni düzenlemeyle belirtilen maddeler ise işyerinde tehlike ihtimali belirmeden önce ciddi bir şekilde önlemler aldırılmayı amaçlamaktadır (4,34). Şunu belirtelim ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşyerlerinde İşin Durdurulması Yönetmeliği'nin hiçbirinde hayatî tehlike ifadesinin tanımını yapmıştır. Ancak tehlikenin tanımı ise; "işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli" olarak yapılmıştır (İSGK md. 3/1 p). Öğretideki ifadeye göre, meydana geldiğinde çalışanların yaralanmasına veya hayatını kaybetmesine yol açabilecek olan tehlike, hayatî tehlike olarak ifade edilmiştir (32,35). İSG Kanunu ve İİD Yönetmeliği uyarınca şu hallerde iş durdurulur:

“İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayatî tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayatî tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur” (İSGK md. 25/1, İİDY md. 7/1). Bahsi geçen maddede kullanılan kavram “çalışanlar” olduğu için geçici işçilerin de bu kapsamda olacağı öğretilde değerlendirilmiştir. Zira mevzu bahis yaptırım, işçilerden çok işyerinde var olan tehlikeye odaklanmıştır. Bu sebepten bizim de katıldığımız görüşte, işyerinde yaşamsal bir tehlikenin var olması durumunda geçici işçi ya da asıl işçi ayrımı yapılmadan işyerinde kısmen veya tamamen iş durdurulmalıdır (36).

“Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi durumunda iş durdurulur” (İSGK m. 25/1, İİDY m. 7/2). Söz konusu hükümde geçen şart tespit edilirse, başka bir şart aranmaksızın iş durdurulmaktadır.

“Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan, üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayatî tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri işin durdurulma sebebi sayılır” (İSGK m. 25/7, İİDY m. 7/3).

3.7.1. İşyerinde hayatî tehlike oluşturan bir durumun meydana gelmesi

Bir işyerinde işin durdurulması için yasal düzenlemeye göre ilgili işyerinde çalışanların can güvenliğini tehdit edebilecek bir olayın gerçekleşmesi ya da ilgili kişilerce tespit edilmesi gerekmektedir (6,33). Daha önce belirttiğimiz gibi ne 4857 sayılı İş Kanunu ne de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu içeriğinde “hayatî tehlike” ifadesi tanımlanmıştır. Ancak “tehlike”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya iş yerini etkileyen zarar veya hasar verme potansiyeli” şeklinde nitelendirilmiştir (İSGK md. 3/1(p)) (11,37). İSG Kanunu’nun 13. maddesi kapsamında tanımlanan çalışmaktan kaçınma hakkına kıyasla, işin durdurulması için yalnızca çalışanların yaşamını tehlikeye atabilecek bir

olayın meydana gelmesi yeterli kabul edilmektedir. İlâveten tehlikenin mutlaka acil ve yakın nitelikte olması koşulu aranmamaktadır (11,33). İş kısmen veya tamamen, çalışanların can güvenliğini tehdit eden durum giderilinceye kadar durdurulabilmektedir. Öğretide, Kanunda yer alan “hayatî tehlike” ifadesinin yoruma açık olduğu değerlendirilmiş ve bu şartın, işin durdurulması yaptırımının uygulanabilirliğini sınırladığı ileri sürülmüştür (13,33,38). Bu gerekçeyle yakın olmayan, zamanla gelişebilecek hayatî tehlikeler açısından da işin durdurulması yaptırımının kapsam dâhilinde değerlendirilmesi gereklidir. Örneğin yakın nitelikte bulunmayan pnömonkonyoz,¹ silikozis² ve kurşuna maruz kalınması durumları gibi meslekî risklerin zaman içinde yaşamsal tehlikeye dönüşme potansiyeli taşıması hâlinde, işin durdurulması yaptırımının uygulanabilir olması gerektiği yönünde görüşler dile getirilmiştir (6,11,33,37). Bir diğer örnek ise eskimiş bir buhar kazanının her an patlama riski taşıması veya makinelerde koruyucu donanım bulunmaması gibi durumlarda yalnızca ilgili makinelerin işletilmesinin durdurulabileceği; ancak metan gazı birikimi sonucu ortaya çıkan grizu patlaması riski ve ana havalandırma sistemindeki arızalar gibi durumlarda işin bütünüyle durdurulmasının gerektiği savunulmaktadır (5,11,33). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı Kanun) düşünüldüğünde, işyerinde hayatî tehlike arz eden bir olayın meydana gelmesi, çalışanların can güvenliğini doğrudan tehdit eden bir olay anlamına gelir. İşyerinde hayatî tehlike oluşturan bir durumun varlığı, çalışanların sağlığını ve güvenliğini ciddi şekilde tehdit edebilecek, yaralanmalara hatta ölüme yol açabilecek bir olaydır. Bu tür durumlara hızlı müdahale gerekir ve genellikle işyerindeki, güvenlik önlemlerinin yetersizliği, tehlikeli çalışma şartları, uygun olmayan ekipman kullanımı, teknik arızalar, acil durum prosedürlerinin olmaması ya da eksikliği veya doğal afetler nedeniyle meydana gelir. Aşağıda örnekleri verilen durumlarla veya benzerleriyle karşılaşıldığında, bir an önce yetkililere bildirilmesi, gerekli önlemlerin alınması ve iş güvenliği prosedürlerine uyulması önem arz

¹ Pek çok meslek grubu, solunumla alınan kimyasal ve tozlara bağlı olarak akciğer hastalıkları gelişimi için risk oluşturmaktadır. Akciğerin toz hastalıkları olarak bilinen pnömonkonyozlar; akciğerlerde inorganik tozların birikmesi ve buna karşı gelişen doku reaksiyonudur (<https://toraks.org.tr/site/news/4222> Erişim tarihi: 02 Şubat 2025).

² Silikozis, kum, toprak, granit ve doğal olarak oluşan maddelerde bulunan bir mineral olan küçük silika parçacıklarının solunması ile meydana gelen ve akciğer dokusunun sertleşmesine neden olan akciğer hastalığıdır (<https://www.memorial.com.tr/hastaliklar/silikozis-nedir> Erişim tarihi: 18 Şubat 2025).

etmektedir. Kanun, işyerlerinde tehlikeli ve riskli durumlarla karşılaştığında nasıl hareket edilmesi gerektiğini belirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında işyerleri düşünüldüğünde, hayatî tehlike oluşturabilecek durumlardan bazıları şunlar olabilir:

1. *Yangın:* Yangın, çok hızlı bir şekilde hayatî tehlike oluşturur. Yangın güvenliği önlemlerinin ve yangın söndürme ekipmanlarının eksik olması, yanlış yangın tahliye planları işyerinde yangın çıkması durumunda ciddi yaralanmalara veya ölümlere neden olabilir.
2. *Elektriksel tehlikeler:* Yalıtılmamış veya iyi bakım yapılmamış elektrikli ekipmanlar, elektrik tesisatındaki bir eksiklik veya arıza, elektrik akımına kapılma veya ekipmanların arızalanması ciddi yanıklara veya ölümcül elektrik çarpmalarına yol açabilir. Bu durum özellikle yüksek voltajlı ekipmanlarla çalışılan işyerlerinde çalışanlar için hayatî tehlike oluşturur.
3. *Kimyasal sızıntılar veya zehirlenme:* Tehlikeli kimyasal maddelerin sızması veya yanlış kullanımı, toksik gazların yayılması, çalışanların ciddi solunum problemleri yaşamasına, zehirlenmesine veya işyerinde patlamalara yol açar. Kimyasal atıkların yanlış taşınması ya da yanlış depolanması da benzer tehlikeler oluşturur.
4. *Makine kazaları:* Endüstriyel makinelerde meydana gelebilecek kazalar, iş makinelerinin bozulması çalışanları ciddi şekilde yaralayabilir veya ölümüne sebep olabilir. Eğer işyerinde yeterli ve doğru koruyucu ekipman kullanılmıyorsa veya makineler uygun şekilde bakımdan geçmiyorsa risk artar.
5. *Yüksekten düşme:* İnşaat sektöründe veya yüksek yerlerde çalışılan diğer işlerde, işçinin dengesini kaybedip düşmesi hayatî tehlike oluşturur. Güvenlik önlemleri alınmadığında ölümler meydana gelebilir.
6. *Ağır yüklerin taşınması:* Aşırı yükler veya yanlış taşıma yöntemleri, çalışanların fiziksel olarak zarar görmesine neden olabilir.
7. *Patlamalar:* Çeşitli patlayıcı maddelerle çalışılan işyerlerinde meydana gelen patlamalar, can kaybına yol açabilir. Yetersiz güvenlik önlemleri ve depolama hataları patlamaya sebep olabilir.

8. *Doğal afetler:* Sel, deprem veya diğer doğal afetler, işyerlerine hasar vererek çalışanların hayatî tehlike altında kalmasına neden olabilir.
9. *Sağlık sorunları ve acil tıbbî durumlar:* Çalışanların felç, ani kalp krizi gibi sağlık sorunları yaşaması da hayatî tehlike oluşturur. Böyle acil durumlara uygun tıbbî müdahale yapılmalıdır.

Ayrıca, İSG Kanunu'nun 17. maddesi ile zorunlu kılınan risk değerlendirmesi yapılırken hayatî tehlike oluşturabilecek durumlar belirlenmeli ve alınabilecek önlemler planlanmalıdır. Çalışanların can güvenliği yani insan hayatı her şeyden önce gelmelidir. Hayatî tehlike oluşturan durumların önlenmesi için acil durum planları oluşturulmalı, gerekli eğitimler verilmeli, düzenli denetimler ve acil durum tatbikatları yapılmalıdır.

3.7.2. Belirli iş yerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması

6331 sayılı Kanunda risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda işin durdurulacağı işyerleri açıkça belirtilmemiştir. Ancak, İşkolları Yönetmeliği'ne (R.G. 19.12.2012, 28502) göre madencilik ve taş ocakları iş koluna dahil olan maden işyerleri, metal iş kolundaki metal işyerleri, inşaat iş kolundaki yapı işleri ile petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kollarında tehlikeli kimyasallarla çalışan işyerleri, Tehlike Sınıfları Tebliği'ne (R.G. 26.12.2012, 28509) göre çok tehlikeli kategorisinde yer almaktadır. Ayrıca, İSG Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasında büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde de risk değerlendirilmesi yapılmadığı takdirde işin durdurulacağı düzenlenmiştir. Bu tür işyerlerinin hangileri olduğu ise “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir (R.G. 02.03.2019, 30702). İlgili yönetmelikteki büyük endüstriyel kaza tanımı şu şekildedir: “Bu Yönetmelik kapsamındaki herhangi bir kuruluşun işletilmesi esnasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklanan ve kuruluş içinde veya dışında insan ve/veya çevre sağlığı için anında veya daha sonra ciddi tehlikeye yol açabilen bir veya birden fazla tehlikeli maddenin sebep olduğu büyük bir yayılım, yangın veya patlama olayıdır” (BEKÖEAHY md. 5/1(ç)). Bahsi geçen işyerlerinde risk değerlendirmesinin eksikliği hâlinde, ek bir koşul aranılmaksızın işin durdurulması zorunlu olmaktadır (6,33). Mevzubahis iş yerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmadığının tespiti halinde, hayatî bir tehlike

olup olmamasına bakılmaksızın herhangi bir yargı kararı olmaksızın, işin durdurulmasına idarî makamlar tarafından karar verilebildiği görülmektedir (33). Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşte, anılan tehlike sınıfındaki işyerlerinde sadece risk değerlendirilmesi yapılmamış olması durumunun işin durdurulması sebebi sayılmasının yerinde ve isabetli olduğu, gerekçe olarak ise anılan işyerlerinde meslek hastalığı veya iş kazası meydana gelmesinin kuvvetle muhtemel olduğu belirtilmiştir (34,35).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliğini garanti altına almayı amaçlar. Bu nedenle, risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve önlenmesi gerektiğini vurgular. İşverenlere, her işyerinde risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu getirmiştir. Belirli işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden bakıldığında ciddi tehlikeler oluşturabilir. Risk değerlendirmesi; işyerinde karşılaşılabilecek muhtemel tehlikelerin saptanması ve bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin saptanması, olasılıkları ve etkilerinin değerlendirilmesi ve bu risklere yönelik hayat geçirilmesi gereken önlemlerin planlanması sürecidir. Bu değerlendirme; işyerindeki her bir faaliyet, ekipman, malzeme ve işin yapılma şekline göre gerçekleştirilmelidir (6,32,34). Diğer bir tanım ise; risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda işyerlerinde karşılaşılan olası tehlike kaynaklarının belirlenmesi ile bu tehlikelerin iş sağlığı ve güvenliği üzerine muhtemel etkilerinin incelenmesi ve belirlenen tehlikelerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin minimize edilmesi amacıyla gerekli kontrol önlemlerinin uygulanmasını kapsayan süreçtir. Bu süreç, işyerlerinde güvenli çalışma koşullarının sağlanabilmesi açısından son derece önemlidir. Ancak, bazı işyerlerinde risk değerlendirmesi yeterince kapsamlı bir şekilde yapılmamaktadır (6).

Risk değerlendirmesi yapılmayan bir işyerinde, potansiyel tehlikelerin belirlenmemesi nedeniyle çalışanların güvenliği tehlikeye girmiş olur. Örneğin; bir makine veya ekipmanın düzgün bir şekilde denetlenmemesi, arızalara ve dolayısıyla kazalara yol açabilir. Ayrıca, çalışanlar, işyeri ortamı hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları için potansiyel tehlikelerden habersiz olarak tehlikeli koşullarda

çalışabilir. Kanımızca, makine, kimyasal maddeler veya çalışma alanı düzenlemeleri gibi unsurlar ciddi iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla sonuçlanabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, tüm iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılması zorunludur. Ancak, özellikle daha yüksek risk taşıyan iş yerlerinde bu süreç çok daha kritik bir hale gelir. Kanun, belirli koşullar altında iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılmasını gerektirir.

Risk değerlendirmesinin zorunlu olduğu durumlar işyerinde yeni teknoloji veya iş metotlarının uygulanması, üretim süreçlerinde yapısal veya teknik değişiklikler yapılması gibi “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”nde belirtilmiştir (R.G. 29.12.2012, 28512).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu doğrultusunda risk değerlendirmesi yapılmayan işyerleri, kanunun gerekliliklerine uymamaktadır. Bu durum, hem çalışanların sağlığı ve güvenliği bakımından hem de işletmenin yasal ve malî yükümlülükleri açısından, özellikle çok tehlikeli sınıftaki işyerleri için büyük riskler taşımaktadır. İşverenler, yasal sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra, çalışanlarının güvenliğini sağlamak ve iş kazaları ile hastalıkları önlemek amacıyla risk değerlendirmelerini mutlaka gerçekleştirmelidir. Aksi takdirde, bu durum ciddi hukukî ve malî sonuçlar doğurabilir ve işyerinin verimliliğini olumsuz etkileyebilir (6,32,34). Bu nedenle, her işyerinde düzenli olarak risk değerlendirmeleri yapılması, hem çalışan sağlığını hem de işyerinin sürdürülebilirliğini koruyacaktır.

3.7.3. Çok tehlikeli sınıftaki ve ihale ile alınan işlerde üretim zorlaması

İİDY m.7/3’e göre “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 ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayatî tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de işin durdurulma sebebi sayılır.” Bu düzenleme Soma maden kazasından sonra yapılarak yönetmeliğe eklenmiştir (37).

Çok tehlikeli sınıftaki ve ihale ile alınan işlerde üretim zorlaması önemli riskler barındıran bir konudur ve iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden

değerlendirildiğinde, bilhassa çok tehlikeli işlerin ve ihaleyle alınan projelerin üretim süreçlerinde yaşanan zorlukları ifade eder. Bu durum, genellikle madencilik, inşaat, ağır sanayi gibi sektörlerde sıkça karşılaşılan bir problemdir. İşyerlerinde işlerin hızlandırılması ve üretim miktarının artırılması yönünde baskılar ortaya çıkmasının sonucudur. Üretim zorlaması, işçilerin yüksek tempolu ve sağlıksız koşullarda çalıştırılmasını ifade eder. Kanun, işverenlerin bu tür zorlamalarla işçilerini çalıştırmalarını engellemeye çalışmaktadır. Üretim baskısının arttığı durumlar, işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir, iş kazalarına ve uzun vadeli sağlık sorunlarına yol açabilir. Hem çok tehlikeli sınıftaki işler hem de ihale yoluyla alınan projelerdeki üretim zorlaması, özellikle iş güvenliği, çalışan sağlığı ve iş kalitesi açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir (33,37). Çalışmamızda bu iki başlık ve alınabilecek önlemler ayrı ayrı incelenmiştir.

3.7.3.1. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde üretim zorlaması

Çok tehlikeli sınıfa dahil işler, çalışan insanların sağlık ve güvenliğini ciddi biçimde tehlike barındıran faaliyetler şeklinde tanımlanır ve Tehlike Sınıfları Tebliği'ne (R.G. 26.12.2012, 28509) göre belirlenen iş kollarıdır. Bu işler, yüksek risk içeren faaliyetleri barındırır ve genellikle aşağıdaki sektörlerde görülür (Tehlike Sınıfları Tebliği Ek-1):

- Madencilik (taş ocağı, yer altı madenciliği vb.)
- İnşaat sektörü (köprüler, tünel inşaatları, yüksek binalar vb.)
- Ağır sanayi ve iş makineleri (otomotiv sanayi, çelik üretimi vb.)
- Kimya sanayi (tehlikeli kimyasallarla çalışılan üretim tesisleri)

3.7.3.2. İhale ile alınan işlerde üretim zorlaması

İhale yoluyla üstlenilen işlerde üretim zorlaması, diğer bir önemli konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür işler genellikle büyük projeler olup, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bu projelerde kritik bir değere sahiptir. İhaleyi kazanan firma, belirli miktarda bir işi belirli bir süre içerisinde yapmak zorundadır. Ancak, burada üretim zorlaması yapılması kesinlikle yasaktır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken hususlar (33,37):

- İhale ile alınan işler, belirli bir zaman içinde tamamlanması gerektiği için işçilerin güvenliğini tehlikeye atacak şekilde iş hızlandırılmamalıdır. İşveren, çalışma sürelerini ve koşullarını iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun bir şekilde düzenlemelidir.
- Firma, işyerinde risk analizlerinin yapılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin icra edilmesi ve gerekli denetimlerin sağlanması gibi sorumlulukları yerine getirmek zorundadır. İhale ile alınan işlerde zaman baskısı ve maliyet kontrolü gibi faktörler işin seyrini etkiler. İşin daha düşük maliyetle tamamlanması ve daha kısa sürede bitirilmesi gerektiği için işverenler, daha fazla iş gücü kullanarak üretimi artırma yoluna gidebilmektedir. Bu tür projelerde üretim baskısının yüksek olması, çeşitli nedenlerle iş güvenliği ve işçi sağlığını olumsuz etkileyebilir.

3.7.3.3. Üretim zorlamasına karşı alınabilecek önlemler

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara eğitim sağlanmalı,
- Güvenlik kültürü oluşturulmalı,
- Gerçekçi üretim planlaması yapılmalı,
- Denetimler arttırılmalı,
- Çalışan hakları korunmalı,
- Psiko-sosyal destek verilmelidir.

3.8. İşin Durdurulması

İşyerinde işin durdurulması idarî bir yaptırım olmakla beraber, işvereni cezalandırmayı değil iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmasını sağlayarak meslek hastalıklarını ve iş kazalarını azaltmayı hedefler (6,33). Bu yaptırım sonucu itibarıyla üretimi sekteye uğratacağından ve malî açıdan işletmeye zarar vereceğinden dolayı dikkatle uygulanmalıdır (33,38). İSG Kanunu ile “işin durdurulması” ve “idarî para cezaları” sırasıyla 25. ve 26. maddelerde birer idarî yaptırım olarak kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. İşin durdurulması, koşulları kanunla saptanmış, mahkeme yolunun açık olduğu, idarî makamlarca yerine getirilen bir idarî işlemdir (32,38). İdarî yaptırım ise Anayasa Mahkemesi tarafından şöyle tanımlanmıştır (39): “İdarenin bir yargı kararına ihtiyaç duymaksızın yasaların açıkça

verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla, verdiği cezalara ‘idarî yaptırım’ denilmektedir.” Öğretide ve bizim de benimsediğimiz görüşe göre, yönetmeliklerin kanun ve tüzük hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla, bunlara aykırı olmamak kaydıyla düzenlendiği belirtilerek, bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılan md. 79 geçerliken yönetmelikle düzenlenmiş olan konunun İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sayesinde hukukî bir altyapıya kavuşması isabetli olmuştur (34). Eski düzenlemeden en önemli fark ise, işin durdurulması kararını bir komisyon yerine tek bir iş müfettişinin alabileceği olmasıdır (40). Ayrıca, önceki düzenlemede işyerinin kapatılması ve işin durdurulması farklı şeyler gibi düşünülmüşken, mevcut düzenlemede işin tamamen durdurulması halinin işyerinin kapatılmasına eşdeğer olacağı düşünülerek düzenleme yapılmıştır (40).

6331 sayılı Kanun’da işyerinin kapatılması ifadesi kullanılmamış ve işin durdurulması ifadesi kullanılmıştır. İşin durdurulmasını gerektirecek bir husus tespit edildiğinde, bu husus giderilinceye kadar işin kısmen veya tamamen durdurulması mümkün olduğundan kanaatimizce ilgili değişiklik yerinde olmuştur. Aradaki fark, işin durdurulması işyerinin bir bölümünde ya da tamamında faaliyet olmaması iken, işyerinin kapatılması, işyerine giriş çıkışların komple yasaklanmasıdır. Benzerlik ise, iş tamamen durdurulursa işyeri kapatılmış gibi faaliyetlerin durması olacaktır, ancak işyerinin kapısı kalıcı olarak mühürlenmeyecek ve tehlike giderildiği zaman işyeri faaliyete devam edebilecektir. Öğretide, işyerinin tamamında işin durdurulmasının işyerinin kapatılmasıyla aynı sonuçları doğuracağını destekleyen görüşlere de rastlanmaktadır (33,41). Ortaya konulan gerekçeler doğrultusunda, bu görüşe katılmadığımızı belirtmek isteriz. Ayrıca bu düzenleme ile yaşamsal bir tehlike durumunda işyerinin kapatılması yaptırımının mı işin durdurulması yaptırımının mı uygulanacağı çelişkisi son bulmuştur (33). İşin durdurulması idarî yaptırımı ile ilgili husus, hayatî tehlikenin tehdit ettiği alan ve çalışanlardır. (42) Hayatî tehlikenin etkilediği alan işyerinin tamamı ise iş tamamen, bir kısmı ise yalnızca o bölümde iş durdurulmalıdır (38,42). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun getirdiği bir değişiklik olarak; kanun koyucu işin durdurulması kararını alacak olan komisyonda işverene ve işçi temsilcilerine yer vermemiştir (42,43). 4857 sayılı İş Kanunu’nun mülga olan 79. maddesi çerçevesinde; işin durdurulmasına ilişkin idarî sürecin

gerçekleşmesi için, komisyonda iş sağlığı ve güvenliği denetimi konusunda yetkilendirilmiş iki müfettiş, birer işveren ve işçi temsilcileri, bölge müdürü olmak üzere toplam 5 kişi bulunmaktaydı (38,42). Öğretide, bu katılım modelinin terk edilerek 3 kişiden oluşan heyetin karar almasının düzenlenmesi isabetsiz olarak değerlendirilmiştir (41,42). Ayrıca, işyerinde yaşamı tehdit eden bir tehlikenin mevcut olması, işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı tanımamakta, sadece iş güvenliği denetimi yapıldığı takdirde işin durdurulması yaptırımını uygulanabilmektedir (42). Bu itibarla, hayatî ama acil olmayan tehlikelerin varlığı halinde işçiler korunmasız kalacaktır. Zira ülkemizde iş teftişlerinin sayısı oldukça az düzeydedir (42). Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, tehlikenin yaşamsal olduğu hallerde acil olup olmamasına bakılmaksızın çalışanlar için çalışmaktan kaçınma hakkı verilmesinin, işverene işyerindeki tehlikelerle alakalı tedbir alması açısından baskı kurabileceği yönündedir (42). 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, işin durdurulması yaptırımı mahkeme kararına bağlı olmaksızın uygulanabilmektedir. Durdurma için ayrıca mahkemeye başvurma gerekliliğinin olmaması acil ve yakın tehlikelerle karşılaşıldığında zaman kaybetmemek adına önem arz etmektedir. Öğretide, işyerinin şartlarına uzak olan iş mahkemesi hâkimleri tarafından uygun kararın alınmasının gecikebileceği savunulmuştur (6,13).

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılıkta uygulanabilecek diğer bir yaptırım ise idarî para cezalarıdır. Hukukta bir suçun iki cezası olmaz ilkesi doğrultusunda mevzuata göre işin durdurulması yaptırımıyla idarî para cezası aynı anda uygulanmaz (İSGK m. 26/4). Bu konuda bir örnek vermek gerekirse, önce heyet kararı ile işin tamamı durdurulan işyerine daha sonra idarî para cezası verilmiştir. İşyeri sahibinin yargı yoluna gitmesi üzerine Yargıtay 19. Ceza Dairesi'nin kararı şu şekildedir (Yargıtay 19. CD. E. 2016/11727, K. 2017/7268, KT. 25.09.2017 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Erişim tarihi: 08 Mart 2025): "... isimli işyerinde 15/10/2014 tarihinde yapılan inceleme teftişi sonucunda 17/10/2014 tarihli heyet kararı ile işyerinde çalışma yapılan yerlerin tamamında işin durdurulmasına karar verildiği, karar sonrası 28/01/2015 tarihinde yapılan inceleme teftişinde, işverenin işyerinin tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işte çalışmaya devam ettiği, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmediği, çalışanları hayatî tehlikelere maruz bırakarak

çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye attığının tespiti üzerine kabahatli şirket hakkında idarî para cezası uygulandığı, kabahatli şirketin işyerinde işin durdurulması kararından sonra çalışılmaya devam edildiği belirtilmiş ise de, işin durdurulması kararının şirkete tebliğ edildiği tarihteki yapılan inşaat faaliyetlerinin mevcut hali ile denetimin yapıldığı 28/01/2015 tarihindeki yapılan işlerin mevcut halinin tespitinin yapılarak, bu tarihler arasında mevsim şartları itibari ile hangi inşaat faaliyetlerinin yapılabileceği, mevsim şartlarının çalışmaya engel olup olmayacağı ve inceleme yapılan tarih itibari ile hangi inşaat faaliyetin yapıldığı hususlarını içerir bilirkişi raporunun aldırılmaması, belirtilen tarihler arasında işçi çalışıp çalışmadığı, çalışmış ise kaç işçi çalıştığı ve hangi inşaat faaliyetinde bulunduklarının tespitinin yapılmaması ve 6331 sayılı Kanun'un 26/4. maddesinde "İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idarî para cezası uygulanmaz." şeklinde yer alan düzenleme karşısında, kabahatli şirketin işyerinde 15/10/2014 tarihinde yapılan inceleme teftişinde tespit edilen ve halen devam eden mevzuata aykırılık hallerinin idarî para cezasına konu olamayacağı gözetilmeden, itirazın bu yönden kabulü yerine, yazılı şekilde reddine karar verilmesinde isabet görülmediği gerekçesiyle 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 309. maddesi uyarınca anılan kararın kanun yararına bozulması isteminde bulunulmakla gereği görüldüğü düşünüldü; Muteriz şirket hakkındaki durdurma kararının 17.10.2014 tarihli olduğu, 28.01.2015 tarihli tutanağın D ve E bendleri içeriği, 06.02.2015 tarihli raporun V- Alınması Gereken Tedbirler başlıklı kısmı ve idarî para cezası tutanağı içeriklerinden anlaşıldığı üzere sadece idarî para cezası tutanağının 1 ve 2 numaralı bendlerinde sayılan tespit ve idarî para cezalarının işin durdurulmasına sebep olan fiillerden kaynakladığı, diğer bentlerde sayılan tespit ve idarî para cezalarının ise işin durdurulması kararından sonra yapılan 28.01.2015 tarihli tespitte ortaya çıktığı, bu hali ile işin durdurulmasına sebep olan fiiller olarak kabul edilmeyeceği anlaşılmakla, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının kanun yararına bozma istemine dayanan ihbarname içeriği bu nedenlerle kısmen yerinde görüldüğünden, Kayseri 2. Sulh Ceza Hakimliğinin 26/01/2016 tarihli ve 2016/302 değişik iş sayılı kararının CMK'nın 309/4-d maddesi uyarınca BOZULMASINA, muteriz hakkında hükmolunan idarî para cezasının 33.113 -

(3.360 +3.360) = 26.393 TL olarak düzeltilmesine, karardaki diğer yönlerin aynen saklı tutulmasına, 25/09/2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.”

3.8.1. İşi durdurmaya yetkili makam

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde görev yapan ve denetim yetkisine sahip üç iş müfettişinden müteşekkil heyet, işin durdurulması konusunda yetkili kılınmıştır (37). Müfettişlerin görev, yetki ve sorumlulukları İş Teftişi Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir (m. 6/1(g) R.G. 19.04.2022, 31814). Bununla beraber, 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi’nin 13. Maddesinde “işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliği bakımından tehlike arz eden bir durum olduğunda gerekli tedbirlerin alınması için iş müfettişlerine yetki verileceği” düzenlenmiş ve ülkemizde de onaylanmıştır (Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1950, 5690; R.G. 22.12.1950, 17689. International Labour Organization <https://www.ilo.org/tr/resource/81-nolu-teftisi-sozlesmesi> Erişim tarihi: 10 Şubat 2025). Fakat, tespit edilen husus acilse ve derhal müdahale gerektiriyorsa; tespitte bulunan müfettiş, heyetin karar süreci tamamlanana kadar geçerli olacak şekilde işin durmasını sağlayabilir. “İş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili iş müfettişi, işin durdurulmasını gerektiren bir sebeple karşılaştığında, bu durumu belirten bir rapor düzenleyerek, en geç tespit yapıldığı tarihin ertesi günü heyete verilmesi için Kurul Başkanlığına gönderir. Müfettişçe düzenlenen raporda, durdurmayı gerektiren hususlar, alınacak tedbirlerin niteliği ve yapılacak diğer işlemler ayrıntılı bir şekilde belirtilir (İİDY m. 7/4). Yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine heyet, gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içinde işin durdurulmasına karar verebilir (İSGK m. 25/2, İİDY m. 6/1).”

İş müfettişleri veya heyet için yaşamsal bir tehlike tespit ederlerse durdurma kararı verme yetkisi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, doğrudan yetkileri olmamakla beraber, işyerinde ciddi ve önlenemez tehlike varsa ve acil müdahale gerekiyorsa, iş güvenliği uzmanı yahut işyeri hekimi işverene bu durumu derhal bildirmekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işin durdurulmasını talep etme yetkisi ve aynı zamanda yükümlülüğü vardır. Eğer işveren bu talebi reddederse yetkili iş müfettişine başvurabilmektedirler (33,34).

Öğretide, iş müfettişine başvurarak müdahale etmesini beklemenin çok geç olabileceği, bunda müfettiş sayısının az olmasının da etkili olacağı öne sürülmüş olup, bu sebeple işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına da hayatî tehlike tespit ederlerse işi durdurma kararı alma yetkisi verilmesi savunulmuştur (33,34). Ancak, işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının genellikle o işyerinde çalışan oldukları göz önünde bulundurulduğunda işi durdurma kararı almaları gerçekleştirilmesi zor gibi durmaktadır. Bu doğrultuda bizim de desteklediğimiz görüşe göre mevcut düzenleme uygun ve gerçekçidir (33).

Öğretide eleştiriyle karşılanan husus, acil müdahale gerektirmeyen bir yaşamsal tehlikenin olamayacağı, bu sebeple de hayatî tehlike meydana geldiğinde, bir iş müfettişinin işin durdurulması kararını vermek zorunda kalacağıdır (40,44). Tek başına bir müfettişin aldığı karar, 3 iş müfettişinden oluşan heyet inceledikten sonra aksi yönde sonuçlanırsa, bu durumda müfettişin kanunî bir sorumluluğu bulunmamasından dolayı işin durdurulması kararının ilgili taraflardan kurulan yetkili bir komisyonca alınması gerektiği savunulmuştur (40,44).

Bir örnek vermek gerekirse, elektrik hatlarındaki bir arıza sebebiyle işyerinin tamamının yangın tehlikesi altına girdiği varsayımında, bu durumu tespit eden heyetin işyerinde tamamen işi durdurması beklenir (6,11). Fakat öğretilerde belirtildiği üzere, iş müfettişlerinin işin durdurulması ile alakalı aldığı çok sayıda karar bulunmamaktadır (6). Uygulamada, iş müfettişlerinin büyük çapta kazalar yaşandıktan sonra işin durdurulması kararı aldığı görülmektedir. Halbuki, iş kazaları gerçekleşmeden önce işin durdurulması koşulları mevcutsa bu kararın verilmesi gerekmektedir (6).

Diğer yandan 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, işin durdurulması kararını verecek olan komisyonun iş sağlığı ve güvenliği açısından teftiş yetkisi olan iki iş müfettişi, bir işveren ve bir işçi temsilcisi ile Bölge Müdürü'nden oluşmasını eleştiren görüşler bulunmaktaydı. Sebep olarak ise, durdurma kararını alacak olan komisyonda iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman olan kişilerin yani müfettişlerin azınlıkta kalması savunulmaktaydı (39,45).

Bunun aksine, bahsi geçen komisyonda iş müfettişleriyle beraber işveren ve işçi temsilcilerinin de bulunmasını iş hayatında üçlü temsil ilkesi olarak gören, böylelikle işçilerin yönetime katılma imkânı bulduğunu savunan görüşler de mevcuttu (39,46). Buna ilâve olarak, yetkili karar merci konumundaki komisyonun tarafsız kişilerden oluşarak, tüm tarafların komisyonda temsil edilmesinin daha adil karar alınmasına katkı sağlayacağını, bu sebeple isabetli olduğunu savunan görüşler de bulunmaktaydı (11,39).

Bu husustaki bizim değerlendirmemiz, karar almaya yetkili heyetin eski düzenlemede olduğu gibi toplam 5 kişiden oluşması, lâkin heyet azalarının ise yeni düzenlemedeki gibi 3 iş müfettişi içermesi, ilâve olarak bir işçi temsilcisi ve bir işveren temsilcisinden oluşmasıdır. Kanımızca bu şekilde teşkil edilen bir heyet daha dengeli olacak, hem işçilerin yönetime katılması hem işverenlerin temsil imkânı bulması sağlanmış olacak, ayrıca karar alma sürecinde müfettişler, işyerini çok iyi bilen işçi ve işveren temsilcilerinin görüşlerine doğrudan başvurabilecek ve böylelikle karar alma süreci kolaylaşacaktır.

3.8.1.1. İşyeri hekimlerinin işin durdurulmasını talep yetkisi

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekimlerine ilişkin hükümler düzenlenmiştir (R.G. 20.7.2013, 28713). Yönetmelik'te "İşyerinde belirlediği hayatî tehlikenin ciddî ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak" işyeri hekiminin bir yetkisi olarak sayılmış ve mevzuatta bağlayıcı bir yükümlülük olarak yer almıştır (md. 10/1(b)). İşyeri hekimlerinin, acil durdurma gerektiren ve hayatî tehlike oluşturan durumları (kimyasal sızıntı, yangın, göçme, patlama gibi) işverene yazılı olarak bildirmesine rağmen tedbirler alınmazsa bu vaziyeti Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı şekilde iletme sorumluluğu bulunmaktadır (İHDSPY md. 11/3).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde çalışan herkesin sağlığını ve güvenliğini sağlamayı gaye edinen kapsamlı bir düzenlemedir. Bu düzenleme, İşyeri Hekimlerine bazı durumlarda işin durdurulmasını talep etme hakkı tanımıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesine göre, işyeri

hekimini, çalışanların sağlığı veya güvenliği açısından ciddi bir tehlike olduğunu değerlendirdiği durumlarda, işin durdurulmasını isteyebilir. İşyeri hekiminin bu talebi, işyerindeki tehlikenin derhal ortadan kaldırılması için gerekli bir önlem olarak kabul edilir. Ancak bu yetki, sınırlı bir kapsamda ve iş güvenliği uzmanlarıyla iş birliği içinde kullanılır (32,37).

İşyeri hekimi, çalışılan alanda ciddi ve yakın bir tehlike saptadığında, bu hususu yazılı olarak işverene bildirir. Eğer işveren, tehlikeyi gidermek için hemen harekete geçmezse, işyeri hekimi durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne iletebilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde, kurul işin durdurulması için öneride bulunabilir. Ancak, işin durdurulması kararı tamamen işyeri hekiminin inisiyatifinde değildir. Yine de, işyeri hekimi, ciddi bir tehlike durumunda bunu gerekçeleriyle işverene ve kurul üyelerine sunar. İşin durdurulması kararı, yalnızca kanunen yetkilendirilmiş müfettişler tarafından verilir. Eğer işyerinde bir kurul varsa, kurulun önerisi de dikkate alınır (32,37).

İşyeri hekimleri, işin durdurulmasına yönelik bir talep oluştururken yazılı bir belge hazırlamalı ve durumu ayrıntılı bir şekilde gerekçelendirmelidir. Bu yetkinin doğru bir şekilde kullanılması, hem iş güvenliği hem de çalışanların sağlığını koruma açısından son derece önemlidir. İşyeri hekimleri, bu süreçte iş güvenliği uzmanlarıyla ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla efektif bir koordinasyon içinde olmalıdır (32,37).

İşyeri hekiminin bu tür bir talebi, işyerindeki tehlikeleri hızlı bir şekilde önlemek amacıyla işyeri yönetimi tarafından dikkate alınmalı ve gereken önlemler alınmalıdır. Bu yetki, işyeri hekiminin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla birlikte çalışarak belirli riskleri önlemek ve çalışanların sağlıklarını korumak adına önemli bir sorumluluğa sahip olduğunu vurgular. İşyeri hekimleri, bu yetkiyi iş sağlığı ve güvenliği bakımından kritik risklerin önüne geçmek ve çalışanların sağlığını korumak amacıyla kullanabilirler (32,37).

3.8.1.2. İş güvenliği uzmanlarının işin durdurulmasını talep yetkisi

İş güvenliği uzmanlarına İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te "işyerinde belirlediği hayatî tehlikenin ciddi

ve önlenemez olması ve bu durumun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurma yetkisi” tanınmıştır (İGUY m. 10/1(b)R.G. 29.12.2012, 28512). “İş güvenliği uzmanları, acil durdurma gerektiren, hayati tehlike oluşturan durumları (yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi) işverene yazılı olarak bildirmelerine rağmen, bu tedbirler belirlenen makul bir süre içinde alınmazsa, durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler (İGUY m. 11/3)”.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde, iş güvenliği uzmanlarının işin durdurulmasını talep etme yetkisi, özellikle tehlikeli bir durumun ortaya çıkması veya çalışanların sağlığına ciddi bir risk oluşturulması gibi belirli koşullar altında tanınmıştır. Bununla birlikte Yönetmelik’te yaşamı tehdit eden durumun ciddiyet taşıması, önlenememesi ve acil müdahaleye ihtiyaç duyulması neticesinde ilgili yeterli ve açıklayıcı düzenlemelerin olmadığı ve bu hususun iş güvenliği uzmanı tarafından tespit edilmesinin beklendiği öğretilmektedir (32,37,47). Fakat uygulamada ise, iş güvenliği uzmanlarının yeterli bilgiye sahip olmadığı görülmüştür. Ancak, genel de olsa konuya ilişkin bir düzenleme yapılmasının iş güvenliği uzmanlarına fikir oluşturabileceği kanısındayız (47). Eğer iş güvenliği uzmanı, işin durdurulmasına karar verirse, bu durumu işverene yazılı olarak bildirir ve durumu raporlar. Ancak, işveren bu talep üzerine gerekli önlemleri almazsa, ilgili yetkili makamlara başvurulabilir. İş güvenliği uzmanının işin durdurulmasını talep etme yetkisi hem işverenin hem de çalışanların güvenliğini sağlama amacını taşır. Ancak bu yetki, yalnızca riskin büyüklüğü ve tehlikenin aciliyeti dikkate alınarak kullanılabilir. Eğer işyerinde tehlikeli bir durum varsa, işçilerin sağlığını riske atacak boyuttaysa veya tehlike hemen ortadan kaldırılamıyorsa, işin durdurulmasını talep etme yetkisine sahiptirler. İşveren ise, iş güvenliği uzmanlarının önerdiği önlemlerin alınmasından sorumludur. İş güvenliği uzmanı durumu işverenle iletişim kurarak çözemiyorsa, daha ileri tedbirler alabilir. Tehlike devam ediyorsa, iş güvenliği uzmanı, işin durdurulmasını yetkili mercilerden talep edebilir. İş güvenliği uzmanının iş durdurma talebi üzerine işveren, durumu uygun bir şekilde değerlendirmek ve lüzum eden önlemleri hayata geçirmekle yükümlüdür. Bu konuya dair doktrindeki bir görüşe göre, iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği kurulunda yer almasına rağmen işverenlerin sekreteri gibi görülmüş ve pasif bir

konumda oldukları belirtilmiştir. Çözüm önerisi olarak ise, kurulda yer alan yetkilileri doğrudan kamunun görevlendirmesinin, bağımsız memurlar olmasının daha uygun olacağı, çünkü hâlihazırda iş güvenliği uzmanlarının maaşını işverenden alması sebebiyle ve yeterli yaptırım gücü olmaması sebebiyle etkisiz kaldığı ileri sürülmüştür (48). İşveren, iş güvenliği uzmanının talebini göz ardı etmemeli ve gerekli düzeltici işlemleri başlatmalıdır. Aksi takdirde, işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini ihmâl ettiği için cezaî sorumlulukla karşılaşabilir.

3.8.2. Heyetin oluşturulması ve karar alması

“İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik” gereği, işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulmasına ilişkin yetki, üç müfettişten oluşan bir heyete verilmiştir (13,44). İSG Kanunu’na göre işin durdurulması maksadıyla ayrıca bir mahkeme kararına gerek yoktur (33). İş Teftiş Kurulu Başkanlığı* heyeti oluşturur ve heyette başkanlık görevini üstlenecek müfettişi tayin eder. Ayrıca, birden fazla heyet kurulması mümkündür (İİDY m. 5/1). “Heyet, kendisine intikal eden raporlar üzerinde gerekli incelemeyi yapar ve kararını, müfettişin tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde verir. Kararlar oy çokluğuyla alınır ve heyetçe imzalanır (İİDY m. 6/1). Heyet, müfettişin hazırladığı raporda belirtilen hususlara katılmadığı takdirde kararını, gerekçeleri ile yazar (İİDY m. 6/2). Heyet, gerekli görüldüğü takdirde, karara konu işyerinde inceleme yapabilir” (İİDY md.6/3). Heyet aynı zamanda “işyerinin açılmasına yönelik taleplere ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi” konularında da karar verebilir (İİDY m. 6/4) (32). Burada değinmek istediğimiz husus, heyet hayatî tehlike içeren bir durumu tespit ederse işin durdurulması konusunda karar verebilecekken; iş güvenliği uzmanı ya da iş yeri hekiminin karar verip işverene başvurusu için hayatî tehlikenin yanı sıra ciddî, önlenemez ve acil olması da gereklidir (33,34,42).

* Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78’inci maddesi ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın adı “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı” olarak değiştirilmiştir (R.G. 10.07.2018, 30474).

3.8.3. İşin durdurulması kararı ve uygulanması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların güvenliğini en öncelikli konu olarak ele alır ve işyerinde güvenlik önlemlerinin ihlal edilmesi durumunda işin durdurulması kararı, önemli bir tedbir olarak devreye girer. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür ve tehlike barındıran durumların ortadan kaldırılması gerektiğinde, işin durdurulması gibi ciddi bir karar alındığında gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadırlar (32,33,37).

İSGK m. 25/1’de belirtilen durumların varlığı halinde iş sağlığı ve güvenliği açısından teftiş yetkisi olan üç iş müfettişinden müteşekkil heyet, işyerinde kısmen veya tamamen işin durdurulmasına karar verebilir. “Heyet kararını vermeden önce iş sağlığı ve güvenliği müfettişi hayatî bir tehlikenin varlığını veya çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığını tespit ederse bu durumları belirten bir rapor hazırlamalı ve raporu en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü heyete verilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’na göndermelidir (İİDY md. 7/4). Bu raporda durdurmayı gerektiren hususlar, alınacak tedbirlerin niteliği ve yapılacak diğer işlemler ayrıntılı bir şekilde belirtilecektir (33). Rapor, idarî tedbir rapordur ve işin durdurulması prosedürü bu rapor üzerinden yürütülecektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m.47). İş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet kendisine gelen raporu inceledikten sonra uygun bulursa oy çokluğu ile işin durdurulmasına karar verebilir. Bu süre müfettişin raporu teslim tarihinden itibaren iki gündür (İSGK m. 25/2, İİDY m. 6/1). Heyet, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması kararı verdiği takdirde bu karar ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir ve karar mülkî idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir (İSGK m. 25/3, İİDY m. 7/5, 8/1). Bunun aksine, heyet işin durdurulmaması yönünde bir karar alırsa rapor işleme koyulmaz ve Kurul başkanlığına gönderilir (İİDY m.7/5) (34). Bazı durumlarda iş müfettişinin işyerinde tespit ettiği tehlike heyetin toplanmasına ve karar vermesine kadar bekleyemeyecek şekilde acil olabilmektedir. Böyle durumlarda müfettiş, durumu öncelikle İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’na bildirir ve heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak

kaydıyla işin durdurulmasını mülkî idare amirinden talep eder (İSGK m. 25/2). Acil müdahale gereken hallerde alınan durdurma kararı mülkî idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilmelidir” (İSGK md. 25/3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında İşin Durdurulması Kararının Uygulanması, işyerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla ciddi bir tehdit olduğunda devreye giren bir tedbirdir (İSGK md. 25). Bu karar, özellikle çalışanların hayatını tehlikeye atacak önemli bir durum mevzu bahis olduğunda alınır. İşin durdurulması, genellikle işyerinde tespit edilen ciddi bir tehlike veya iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük bir risk durumunda verilen bir karardır. İş yerinde ciddi bir tehlike tespit edildiğinde, genellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki denetim elemanları (iş müfettişleri) vasıtasıyla gerçekleştirilen denetimler sonucunda işin durdurulmasına karar verilebilir. Bu tehlike, işyerindeki ortamdan veya yapılan işin niteliğinden kaynaklanabilir. İş güvenliği ekipmanlarının eksikliği veya kimyasal maddelerin tehlikeli bir şekilde kullanılması gibi durumlar örnek olarak sayılabilir. İş müfettişi, işyerinde yaşamı tehdit eden bir durum tespit ettiğinde, işin durdurulmasına karar verebilir (İSGK md. 24). Bu, belirli bir alanda ya da tüm işyerinde geçici olarak işin durdurulması anlamına gelir. İşveren, işin durdurulması kararının ardından mevcut tehlikeyi ortadan kaldırmak için gerekli önlemleri almak zorundadır. Ayrıca, işveren durdurulan işin güvenli bir şekilde devam edebilmesi için uygun düzenlemeleri yapmalı ve riskleri ortadan kaldırmalıdır.

3.8.4. İşin durdurulması kararına itiraz

İş durdurma kararı hayata geçirildiği günden itibaren, işverenin altı iş günü içinde itiraz etme hakkı vardır (İSGK md.25/4, İİDY md. 12/1). Bu itirazı yerel iş mahkemesine yapabilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, itiraz için düzenlemede geçen altı iş günlük sürenin kararın tebliğinden itibaren değil de yerine getirildiği andan itibaren başlaması eleştirilmiştir (34). Biz de bu görüşe katılmaktayız, çünkü sonuçları ağır bir yaptırım olması hasebiyle, altı iş günlük sürenin işverene karar tebliğ edildikten sonra başlamasının daha uygun olacağını değerlendirmekteyiz. İşin durdurulması kararına itiraz edildiğinde yerel mahkeme itirazı öncelikli olarak inceler ve hızlı bir şekilde altı iş günü içerisinde karar verir.

Ayrıca mahkemenin vereceği karar nihâî olacaktır (İSGK md. 25/4, İİDY md. 12/2). Bundan dolayı, işin durdurulmasına dair yerel mahkeme kararları temyize tabi değildir (33). Ancak itiraz edilse de, mahkeme kararına kadar işin durdurulması kararı uygulanmaya devam eder (49). Çünkü işyerinde hayatî tehlike devam ederken çalışanların işe devam etmesi iş sağlığı ve güvenliği düzenlemesinin amacıyla ve insan hayatına öncelik verilmesiyle bağdaşmaz (11,50).

Öğretide, böyle bir durumda yargı yolu tüketileceğinden dolayı işveren hak ihlaline uğradığını düşünüyorsa Anayasa Mahkemesi'ne başvurabileceği belirtilmiştir (49). Ayrıca öğretide bir görüşe göre, iş mahkemesinin iş durdurma kararını onadığı hallerde işveren ya tehlikeleri giderecek ya da özgür iradesiyle işyerini kapatacaktır (34,51). Dolayısıyla, işyerinin kapatılmasıyla neticelenebilecek bir durum söz konusu olduğundan Yargıtay denetiminin ve temyiz imkânının olması gerektiği savunulmuştur (34,52).

Eğer işveren, durdurma kararının hukuksuz olduğu ve yerinde olmadığı görüşündeyse yargı yoluna gitmeli ve iş mahkemesine başvurmalı, eğer durdurma kararının hukuka uygun olduğunu düşünüyorsa ve gerekçe hususların giderildiğini bildirerek kararın kaldırılmasını talep ediyorsa ilgili idareye başvurmalıdır (49). Öğretide bir görüşe göre, direkt iş mahkemesine başvurma hakkının, gerçekleşen idarî işlemin hukuka uygun olmadığı ileri sürülen durumlarda idareye bir nevi yargısal denetim olacağıdır (49).

İşin Durdurulması Kararına İtiraz, bir işyerinde işverenin, işin veya faaliyetin durdurulmasına yönelik alınan karara karşı başvurabileceği bir itiraz sürecini ifade eder. İşyerinde gerçekleştirilen bir denetim sonucunda, belirli bir işin, faaliyetlerin veya üretim sürecinin tehlikeli veya yasadışı olduğu tespit edilirse, bu faaliyet durdurulabilir. Ancak, işveren veya ilgili taraf bu durdurma kararına itiraz edebilir. "İşin durdurulması kararına itiraz" konusu, iş sağlığı ve güvenliği sahasında sıkça karşılaşılan bir hukukî süreçtir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre, işyerinde ciddi bir tehlike saptanması durumunda, yetkili merciler işin durdurulmasına karar verebilir. Bu karara itiraz etmek için belirli adımların izlenmesi gerekmektedir.

Eğer işin durdurulması kararının hukukî bir temeli yoksa ya da kararın alınmasında bir hata yapılmışsa, denetleme sırasında elde edilen bulguların yanlış veya eksik olduğu düşünülüyorsa itiraz edilebilir. Karara itiraz ederken, durdurma kararının hangi tehlikelerden kaynaklandığı ve bu tehlikelerin işyerindeki koşullarla nasıl bağlantılı olduğu da dikkate alınmalıdır. İtiraz sürecinde, iş güvenliği uzmanlarının görüşleri de önemli bir rol oynayabilir. Uzman görüşleriyle, kararın hatalı olduğu kanıtlanabilir (6,33,37).

Bu süreç kanaatimizce, işyerindeki faaliyetlerin sürdürülebilirliğini sağlamak ve iş sağlığı güvenliği normlarına uyumu gözetmek için kritik bir mekanizmadır. İtiraz sürecinin etkin bir şekilde yönetilmesi, hem yasal hem de operasyonel açıdan önemli sonuçlar doğurabilir.

İşin durdurma kararı Çalışma ve İl Müdürlüğüne gönderilmekteyken, işin durdurulmasına sebep hususların işveren tarafından Bakanlığa bildirilmesi ve 7 gün içinde sonuçlandırılması eleştirilmiş olup, işçilerin güvenliklerini sağlamak ve sağlıklarını korumak maksadıyla kararın hemen veya iki gün gibi kısa bir süre içerisinde alınması gerektiği, ayrıca il müdürlüğüne bildirmenin yeterli olacağı, bu şekilde bir düzenleme yapılmasının daha adil olacağı savunulmuştur (40). Biz de bu görüşe katılmaktayız, çünkü süreç ne kadar çabuk sonuçlanırsa işveren o kadar az ekonomik kayba uğrayacaktır.

İşin durdurulması kararına itiraz konusunda 22. Hukuk Dairesi tarafından verilmiş örnek bir karar şöyledir (Yargıtay 22. HD. E. 2018/3462, K. 2018/6217, KT. 08.03.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Erişim tarihi: 08 Mart 2025): “Mahkeme, ... Üniversitesi Maden Mühendisliği Bölümünden seçilen bilirkişilerden oluşan heyetin katılımı ile mahallinde keşif yapmış, bilirkişilerin hazırladığı 10.11.2015 tarihli raporu esas alarak grizulu maden ocaklarında merkezi izleme sistemine bağlı sensörlerle ilgili Yönetmelik değişikliğinin 10.03.2015 tarihinde ve 29291 sayılı Resmî Gazete’de yayımladığını, yapılan bu değişikliğe dayanarak bu ocaklarda yaşamsal önem taşıyan karbonmonoksit ve metan sensörlerinin yanına hidrojen sülfür, oksijen, hız ve sıcaklık ölçen sensörlerin eklendiği, ancak iş yerlerine bu eksikliği gidermek üzere makul süre tanınmadığı, davacı ... Taş Kömürü Genel Müdürlüğü tarafından yeni sensör alımları için ihale sürecinin başlatıldığının

dosyaya sunulan belgelerden anlaşıldığı, ayrıca kurumun başvurusu üzerine davalı Bakanlık İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ... Grup Başkanlığı tarafından 09.10.2015 tarihinde üretime yönelik çalışma yapılmaması kaydıyla işyerinde belli şartlar altında eksiklikleri gidermek üzere 180 gün süre ile mühürlerin geçici olarak sökülmesine karar verildiği, bu kararın tespit edilen eksikliklerin çalışanlar için hayatî tehlike oluşturmadığı hususunu desteklediği, işin durdurulmasını öngören heyet kararının dayandırıldığı "çalışanlar için hayatî tehlike" gerekçesinin alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere yerinde olmadığı, yaşamsal önemi olan metan ve karbonmonoksit sensörlerinde bir sorun bulunmadığı, diğer sensörlerdeki eksikliklerin işin durdurulması için bir gerekçe olmadığı, ayrıca eksikliğin giderilmesi için işletmeye ek süre tanınmış olduğu ve çalışmalarının kontrollü olarak sürdürülmesine izin verildiği gerekçesi ile dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu davanın kabulüne ve ... İş Teftiş Kurulu ... Grup Başkanlığı'nın 08.10.2015 tarihli Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesi Müdürlüğü ünvanlı işyerinde işin durdurulmasına ilişkin kararın kaldırılmasına karar verilmiştir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 23.09.2016 tarih ve 2016/315942 sayılı yazısında, "Temyiz edilmemek sureti ile kesinleşen Zonguldak 2. İş Mahkemesinin 11.11.2015 gün ve 2015/1013 Esas, 2015/903 sayılı kararının kanun yararına bozulması, Adalet Bakanlığının 25.07.2016 tarih ve 1024/11379 sayılı yazılarıyla istenilmiş, bozma sebebi olarak, Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nin 11.11.2015 tarih ve 2015/1013 Esas 2015/903 Karar sayılı hükmünün kanun yararına temyiz edilmesi istenilmiş olup, Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin 2016/32510 esas, 2016/17954 karar sayılı ve 01.11.2016 tarihli ilamı ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25'inci maddesinde işin durdurulmasına yönelik itirazların mahkemece 6 iş günlük süre içinde incelenmesi gerektiğine ilişkin düzenleme mevcut ise de, mahkemenin 6 iş günlük süre içinde karar vermesi mümkün olmadığı gibi, çekişmeli yargı uyuşmazlığı kapsamında sürdürdüğü davada davalıların yokluğunda yaptığı keşif sonrası bilirkişi heyetinin düzenlediği rapora karşı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 281. maddesi gereği davalılara diyeceklerini bildirmeleri için süre ve imkân tanımadan aynı Kanunun 27. maddesi uyarınca "hukukî dinlenilme hakkı"nı ihlal ederek karar verilmesinin doğru olmadığı gerekçesi ile Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nin 11.11.2015 tarih ve 2015/1013 Esas, 2015/903 Karar sayılı kararının

sonuca etkili olmamak üzere bozulmasına karar verilmiştir. Kanun yararına bozma kararından sonra Mahkemece, bozma ilamına uyularak dosya yeniden ele alınmış ve Zonguldak 2. İş Mahkemesinin 11/11/2015 tarih ve 2015/1013 esas ve 2015/903 karar sayılı kararının sonucuna etkili olmamak üzere; davanın kabulü ile; ... İş Teftiş Kurulu ... Grup Başkanlığının 08/10/2015 tarihli "TTK Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesi Müdürlüğü" ünvanlı işyerinde işin durdurulması kararının kaldırılmasına karar verilmiştir.

Gerekçe:

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3/2. Maddesi gereğince uygulanmasına devam edilen 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesinin 6, 7 ve 8. fıkralarında “Kesin olarak verilen hükümlerle niteliği bakımından yürürlükteki hukuka aykırı bir sonucu ifade eden ve Yargıtay’ca incelenmeksizin kesinleşmiş bulunan hükümler, Adalet Bakanlığının göstereceği lüzum üzerine Cumhuriyet Başsavcısı tarafından kanun yararına temyiz olunur. Temyiz isteği Yargıtay’ca yerinde görüldüğü takdirde, hüküm kanun yararına bozulur. Bu bozma hükmün hukukî sonuçlarını kaldırmaz. Bozma kararının bir örneği Adalet Bakanlığına gönderilir ve Bakanlıkça Resmî Gazete’de yayınlanır.” hükümleri yer almaktadır. Somut olayda; Mahkeme kararının temyiz edilmeksizin kesinleşmesi üzerine kanun yararına temyiz yoluna başvurulmuş ve Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi tarafından Mahkeme kararı sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmuştur. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi’nin kanun yararına bozma kararı vermesi ile somut dosya yönünden kanun yolları sona ermiş olduğundan; Mahkemece dosyanın yeni esasa kaydedilip bozma ilamına uyularak yeniden yargılama yapılması usul ve kanuna aykırı olup Mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.”

İtirazın reddine ilişkin örnek olay vermek gerekirse, işin durdurulması kararı alınan işyeri sahibinin yaptığı itirazın reddedilmesi üzerine, davacı olan işveren bir üst mahkeme konumundaki Yargıtay’a gitmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin kararına göre (Yargıtay 7. HD. E. 2015/16300, K. 2015/6820, KT. 04.03.2015 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Erişim tarihi: 08 Mart 2025) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 25. maddesinde mahkemece verilen kararın kesin olduğu bildirilmiş ise de temyize konu bu işte mahkemece işin esası hakkında bir karar

verilmediğinden dava süre aşımından reddolunduğundan mahkeme kararının kesin olduğundan söz edilemez. Somut olayda; Mahkemece 6 günlük itiraz süresinde davacı tarafça itiraz edilmediği gerekçesi ile talep reddedilmiş ise de, işin durdurulması kararının 05/12/2014 tarihinde Kozlu Kaymakamlığına davacı Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesi Müdürlüğüne bildirildiği ve aynı gün işin durdurularak Kaymakamlığa bilgi verildiği, davacı tarafından 12/12/2014 kararın iptaline yönelik bu davanın açıldığı ve davanın süresinde olduğu, işin durdurulması tarihinden 6 iş günü içinde itiraz edildiği gözden kaçırılarak talebin reddi hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş, uyuşmazlığın esasının araştırıp sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.”

3.8.5. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde mühürlerin geçici olacak şekilde sökülmesi, belirli koşullar altında mümkündür. Mühürleme, işyerinde tehlikeli durumların tespit edilmesi veya işyerinin güvenli olmayan bir durumda bulunması nedeniyle gerçekleştirilen bir uygulamadır. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi, iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinde uygun olmayan veya tehlikeli durumların bertaraf edilmesi amacıyla yapılabilir. Bunun yanı sıra, genellikle belirli bir onarım veya iyileştirme çalışması yapılması için gereklidir. Türkiye’de mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dahilinde mühürleme, bir işletmede tehlike içeren durumların önlenmesi ve ilgili yasal düzenlemelere uyum sağlanması için uygulanan bir denetim aracıdır. Mühürler, işyerindeki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya güvenli hale getirilmesi durumunda geçici olarak sökülebilir. Örneğin; gerekli onarımlar yapıldıktan ve tehlikeler giderildikten sonra mühür kaldırılabilir. Bu süreçlerin doğru ve yasal bir şekilde yürütülmesi, işyerindeki güvenliği sağlamak açısından büyük önem taşır. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi sırasında, iş güvenliği uzmanı veya diğer yetkili kişilerle iletişimde olmak önemlidir. Ancak, mühürlerin yetkisiz kişiler tarafından sökülmesi kesinlikle yasaktır. Mühürlerin sökülmesi, yalnızca ilgili makamların izniyle ve belirli prosedürler çerçevesinde gerçekleştirilebilir (32,34,37).

“İşin durdurulmasına gerekçe olan hususların giderilmesi için işveren, mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili talebini dilekçeyle ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne iletir (İDY m. 9/1).

Eğer karara sebep hususlar işyerindeki bina ve eklentilerden, çalışma yöntem ve şekillerinden veya iş ekipmanlarından kaynaklı çalışanlar için hayatî tehlike oluşturuyor ise (İDY m. 7/1) hayatî 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 yer aldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya dilekçe ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur. İşverenin taahhüdü ve dilekçesi ıslak imzalı olur.

Durdurma kararı, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işlerinde ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerde ya da büyük endüstriyel kazaların olabileceği işlerde risk değerlendirmesi yapılmadığından kaynaklı ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkında iş ve işlemleri belirtir bilgiler dosyaya eklenir (İDY m. 9/1).

Durdurma kararı, 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 ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlamasından kaynaklı ise, oluşan hayatî tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara ilişkin bilgi ve belgeler dosyaya eklenir (İDY m. 9/1).

İlgili il müdürlüğü işverenin talebini aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber İş Teftiş Kurulu'na gönderir (İDY m. 9/2).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebini heyete iletir. Heyet, talebi dilekçe ve eklerinde sunulan bilgiler doğrultusunda değerlendirir ve kararını 2 gün içinde verir. Gerektiğinde işverenden ek bilgi talep edebilir (İDY m. 9/3).

Bir işyeri için hem mühürlerin geçici olarak sökülmesi hem durdurma kararının kaldırılması için aynı anda talepte bulunulursa durdurma kararının kaldırılması talebi işleme konulmaz ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından başvuru sahibine bildirilir. İİDY madde 9 kapsamında mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi işleme alınır (İDY m. 10/3).

Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde karar, mülkî idare amirine ve il müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilir. Mülkî idare amiri, kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için kolluk kuvvetleri marifetiyle mühürlerin geçici olarak sökülmesini ve durumu belirtir bir tutanak düzenlenmesini sağlar ve düzenlenen tutanağın bir nüshasını işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletir (İDY m. 9/4).

Mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi uygun görülmediği takdirde karar, işverene intikal ettirilmek üzere gerekçesiyle birlikte ilgili il müdürlüğüne bildirilir (İDY m. 9/5).

Mülkî idare amiri, mühürlerin geçici olarak söküldüğü süre sonunda işyerinin tekrar mühürlenmesini ve durdurma kararının uygulanmasının devamını kolluk kuvvetleri marifetiyle sağlar” (İDY md. 9/6).

İşin durdurulduğu, daha sonra mühürlerin geçici olarak söküldüğü bir işyeri ile alakalı Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin kararı şu şekilde olmuştur (Yargıtay 7. HD. E. 2016/32510, K. 2016/17954, KT. 01.11.2016 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Erişim tarihi: 08 Mart 2025): “Davacı ...ile davalılar arasındaki davada İş Mahkemesince verilen kararın kesin olması nedeni ile davanın esası incelenmeksizin kesinleşen 11.11.2015 tarih ve sayılı kararının hukuka aykırı olduğu iddiası ile kanun yararına bozulması 23.09.2016 gün ve 2016/ 315942 sayılı tebliğ namesi ile istenilmiş olmakla, dosyadaki tüm belgeler okunup gereği düşünüldü:

Davacı vekili, müfettişlerinin hazırladığı 07.10.2015 tarih ve sayılı rapora istinaden ... Başkanlığı’nın 08.10.2015 tarihli durdurma kararı ile Müessese Müdürlüğü işyerindeki işin durdurulmasına ilişkin kararına itiraz ederek bu kararın kaldırılmasını talep etmiştir. Mahkeme, seçilen bilirkişilerden oluşan heyetin katılımı ile mahallinde keşif yapmış, bilirkişilerin hazırladığı 10.11.2015 tarihli raporu esas alarak grizulu maden ocaklarında merkezi izleme sistemine bağlı sensörlerle ilgili Yönetmelik değişikliğinin 10.03.2015 tarih ve 29291 sayılı Resmî Gazete’de yayımladığını, yapılan bu değişikliğe dayanarak bu ocaklarda yaşamsal önem taşıyan karbonmonoksit ve metan sensörlerinin yanına hidrojen sülfür, oksijen, hız ve

sıcaklık ölçen sensörlerin eklendiği, ancak iş yerlerine bu eksikliği gidermek üzere makul süre tanınmadığı, davacı ... Müdürlüğü tarafından yeni sensör alımları için ihale sürecinin başlatıldığıнын dosyaya sunulan belgelerden anlaşıldığı, ayrıca kurumun başvurusu üzerine davalı tarafından 09.10.2015 tarihinde üretime yönelik çalışma yapılmaması kaydıyla işyerinde belli şartlar altında eksiklikleri gidermek üzere 180 gün süre ile mühürlerin geçici olarak sökülmesine karar verildiği, bu kararın tespit edilen eksikliklerin çalışanlar için hayatî tehlike oluşturmadığı hususunu desteklediği, işin durdurulmasını öngören heyet kararının dayandırıldığı "çalışanlar için hayatî tehlike" gerekçesinin alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere yerinde olmadığı, yaşamsal önemi olan metan ve karbonmonoksit sensörlerinde bir sorun bulunmadığı, diğer sensörlerdeki eksikliklerin işin durdurulması için bir gerekçe olmadığı, ayrıca eksikliğin giderilmesi için işletmeye ek süre tanınmış olduğu ve çalışmalarının kontrollü olarak sürdürülmesine izin verildiği gerekçesi ile dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu davanın kabulüne ve ...'nın 08.10.2015 tarihli ...ünvanlı işyerinde işin durdurulmasına ilişkin kararın kaldırılmasına karar verilmiştir. ...'nın 23.09.2016 tarih ve 2016/315942 sayılı yazısında, "Temyiz edilmemek sureti ile kesinleşen ...Mahkemesinin 11.11.2015 gün ve 2015/1013 Esas, 2015/903 sayılı kararının kanun yararına bozulması, 25.07.2016 tarih ve 1024/11379 sayılı yazılarıyla istenilmiş, bozma nedeni olarak, 11.11.2015 tarih ve 2015/1013 Esas 2015/903 Karar sayılı hükmünün kanun yararına temyiz edilmesi istenilmiş olup yapılan incelemede istem yerinde görülmekle, gereği için Ek'te sunulmuştur.

Davacı vekili tarafından açılan davada müfettişleri tarafından verilen işin durdurulması kararının kaldırılmasının talep edildiği, mahkeme tarafından iş güvenliği mühendisi bilirkişi heyeti raporu, delil durumu, mevzuat dikkate alınarak davanın kabulüne karar verildiği ve hükmün kesin olduğu anlaşılmıştır.

Dosyanın incelenmesinden; mahkeme tarafından 26.10.2015 tarihinde keşif yapıldığı, keşfe ilişkin bilirkişi raporunun 10.11.2015 tarihinde mahkemeye sunulduğu, sunulan bilirkişi raporu taraflara tebliğ edilmeden HMK'nun 281.maddesine aykırı olarak bilirkişi raporuna itiraz süresi tanınmadan 11.11.2015

tarihinde davanın kabulüne, işin durdurulması kararının kaldırılmasına karar verildiği anlaşılmıştır.

Karara esas teşkil eden bilirkişi raporunun HMK'nun 281.maddesine aykırı olarak taraflara tebliğ edilmeden mahkemece hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı bulunmuştur, şeklinde belirlenmiş olduğundan hükmün HMK'nun 427/6.maddesi uyarınca kanun yararına bozulması arz ve talep olunur. “şeklinde talepte bulunulmuştur. Dosyanın incelenmesinde;

Davacı vekilinin iş müfettişlerinin hazırladığı 07.10.2015 tarih ve sayılı rapora istinaden ...'nın 08.10.2015 tarihli durdurma kararı ile Müessese Müdürlüğü işyerindeki işin durdurulmasına ilişkin kararına itiraz ederek bu kararın kaldırılmasını talep ettiği, kararın 09.10.2015 tarihinde uygulanmasından sonra 15.10.2015 tarihinde açılan davanın süresinde açıldığı, Mahkemece 15.10.2015 tarihinde yapılan tensiple mahallinde 23.10.2015 tarihinde saat 14.00'dan itibaren 5 maden mühendisinden oluşacak bilirkişi heyeti katılımı ile keşif yapılmasına, bilirkişi raporunun sunulmasından sonra dosya üzerinden karar verilmesine karar verildiği ve duruşma günü tayin edilmediği, bilirkişilerin 23.10.2015 tarihinde şehir dışında olduklarını beyan etmeleri üzerine keşfin 26.10.2015 tarihinde yapılmasının karar altına alındığına dair tutanak düzenlendikten sonra mahallinde 26.10.2015 tarihinde davacı vekilinin hazır olduğu davalıların olmadığı bir ortamda keşif yapıldığı, davalılara tensip zaptının dava dilekçesi ile birlikte 19.10.2015 tarihinde tebliğ edildiği, bilirkişi heyet raporunun 09.11.2015 tanzim tarihli olup 10.11.2015 hakim havalesi ile dosyaya girdiği, mahkemenin bilirkişi raporunun gelmesinden bir gün sonra yani 11.11.2015 tarihinde dosya üzerinden davanın kabulüne kesin olarak karar verdiği, bilirkişi raporunun davalı Bakanlığa 24.11.2015, davalı ... Müdürlüğü'ne 25.11.2015 tarihinde; gerekçeli kararın ise davalı Bakanlığa 24.11.2015, davalı ... Müdürlüğü'ne 25.11.2015 tarihinde tebliğ edildiği; davalı ...Müdürlüğü vekilinin 06.01.2016 havale tarihli dilekçesi ile bilirkişi raporuna itiraz hakkı tanınmadan savunma hakkı kısıtlanarak karar verildiğinden yargılamanın iadesini talep ettiği, mahkemenin dosya üzerinden yaptığı inceleme ile 12.01.2016 tarihli ek kararı ile davalının talebinin HMK'nun 374 ve 375'inci maddelerinde belirtilen yargılamanın iadesi taleplerinden hiçbirine uymaması, ayrıca 6331 sayılı

Kanun'un 25'inci maddesindeki 6 iş günlük süre içinde karar verileceğine dair amir hüküm nedeni ile rapor sonrası hemen karar verildiği, talebin usul ve yasaya uygun olmadığı gerekçesi ile talebin reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Hukukî Dinlenilme Hakkı" başlıklı 27'nci maddesinde,

"(1) Davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukukî dinlenilme hakkına sahiptirler.

(2) Bu hak;

a) Yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını,

b) Açıklama ve ispat hakkını,

c) Mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini, içerir."

"Bilirkişi Raporuna İtiraz" başlıklı 281'inci maddesinde ise, "

(1) Taraflar, bilirkişi raporunun, kendilerine tebliği tarihinden itibaren iki hafta içinde, raporda eksik gördükleri hususların, bilirkişiye tamamlattırılmasını; belirsizlik gösteren hususlar hakkında ise bilirkişinin açıklama yapmasının sağlanmasını veya yeni bilirkişi atanmasını mahkemeden talep edebilirler.

(2) Mahkeme, bilirkişi raporundaki eksiklik yahut belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulmasını sağlamak için, bilirkişiden, yeni sorular düzenlemek suretiyle ek rapor alabileceği gibi, tayin edeceği duruşmada, sözlü olarak açıklamalarda bulunmasını da kendiliğinden isteyebilir.

(3) Mahkeme, gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse, yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla, tekrar inceleme de yaptırabilir." hükümleri bulunmaktadır.

Öte yandan 6331 Kanunu'nun "İşin durdurulması" başlıklı 25'inci maddesinde, "(1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayatî tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde;

bu tehlike giderilinceye kadar, hayatî tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

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

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

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

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

(7) Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket

edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayatî tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.

(8) (Ek: 4/4/2015-6645/2 md.) İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.” düzenlemesi mevcuttur.

Somut olayda, 6331 sayılı Kanunu’nun 25’inci maddesinde işin durdurulmasına yönelik itirazların mahkemece 6 iş günlük süre içinde incelenmesi gerektiğine ilişkin düzenleme mevcut ise de, mahkemenin 6 iş günlük süre içinde karar vermesi mümkün olmadığı gibi, çekişmeli yargı uyuşmazlığı kapsamında sürdürdüğü davada davalıların yokluğunda yaptığı keşif sonrası bilirkişi heyetinin düzenlediği rapora karşı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 281’inci maddesi gereği davalılara diyeceklerini bildirmeleri için süre ve imkân tanımadan aynı Kanunun 27’nci maddesi uyarınca “hukukî dinlenilme hakkı”nı ihlal ederek karar vermesi doğru olmamıştır.

SONUÇ: Bu nedenle ...’nın kanun yararına bozma istemine atfen düzenlediği tebliğ name yerinde görülmekle ...’nin 11.11.2015 tarih ve 2015/1013 Esas, 2015/903 Karar sayılı kararının sonuca etkili olmamak üzere BOZULMASINA, dosyanın gereği için Yargıtay C. Başsavcılığı’na TEVDİİNE 01/11/2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.”

3.8.6. Acil hallerde yapılması gereken işlemler

Acil durumun tanımı, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik’te “işyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek veya işyerini dışarıdan etkileyebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme, salgın hastalık radyoaktif sızıntı, sabotaj ve doğal afet gibi ivedilikle müdahale gerektiren olaylar” olarak ifade edilmiştir (R.G. 18.06.2013, 28681).

“Çalışanların yaşamı için tehlike arz eden konu, işin durdurulması kararının alınmasına kadar vakit kaybetmeden önlem alınmasını gerektiriyorsa veya İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik’in “İşin Acil Durdurulmasını Gerektiren Durumlar” başlıklı ekinde düzenlenmiş olan maden işyerlerinde acil

durdurmayı gerektiren durumlarla ilgili hususların tespiti halinde müfettiş Kurul Başkanlığına derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınmasına kadar geçerli olmak şartıyla işin durdurulmasını mülkî idare amirinden talep eder (İSGK md. 25/2, İİDY md. 11/1). Müfettiş acil durdurmaya gerekçe olan hususlarla alınması gereken önlemlerin niteliğini, işyerinin özellikleri ile işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten bir rapor düzenler (İDY md. 11/1). Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içinde mülkî idare amirine verilir ve Kurul Başkanlığına gönderilir. Mülkî idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle iş aynı gün, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulur” (İDY md. 11/1).

Öğretide hayatî tehlike barındıran bir durumun aynı anda acil durdurma gerekçesi sayılması gerektiği görüşü savunulmuş ve acil durdurma gerektiren durumlarda yalnızca bir iş müfettişine yetki verilmesi eleştirilmiştir (37,44,53).

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik’e Soma maden kazasından dolayı eklenen “İşin Acil Durdurulmasını Gerektiren Durumlar” başlığı altında bulunan listede maden işyerlerine özgü acil durdurma gerekçeleri sıralanmıştır. İfade edelim ki, bu durumlar maden işyerlerinde var olması durumunda başkaca bir şart aranmaksızın işin durdurulmasını gerektirir (37).

Söz konusu ekin birinci maddesi yeraltı kömür madenlerinde bir havalandırma grubu çalışmazsa diğerinin hemen ve otomatik olarak çalışabilecek yedek sistem şeklinde kurulmamış olmasıdır. İkinci maddesi, yeraltı maden işyerlerinin hazırlık çalışmalarından hariç yer üstüne çıkan asgarî iki güvenli güzergâhın yer almaması durumudur. Üçüncü maddesi, yeraltı kömür madenlerinde havalandırma, insan nakli ve su tahliyesi amacıyla gerekli olan birbirinden bağımsız çift güç kaynağının bulunmaması ve birinin arızalanması hâlinde otomatik şekilde devreye girmemesidir (37).

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik kapsamında acil durdurma kararı alınmasını gerektiren hâller, çalışanların sağlığına ve güvenliğine yönelik doğrudan bir tehdit oluşturabilecek tehlikelerin ortaya çıkması halinde geçerlidir (İİDY md. 11). Bu durumlar, hem çalışanların güvenliği hem de işyerindeki genel

güvenlik açısından büyük önem taşır. Acil durumlar söz konusu olduğunda, işin durdurulması ve tehlikenin ortadan kaldırılması, işverenin ve çalışanların ortak sorumluluğundadır. Yasal düzenlemelere göre, bu tür acil durumlar meydana geldiğinde çalışanlar, tehlikeli bir durumu derhal üstlerine bildirmekle yükümlüdür ve işin durdurulması kararı, işveren veya yetkililer tarafından alınabilir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işyerindeki güvenliği artırmak amacıyla düzenli olarak gözden geçirilmelidir. İşveren, bu tür acil durumları tespit ettiğinde, işi derhal durdurma yükümlülüğüne sahiptir. Ayrıca, işin durdurulmasının ardından işveren, tehlikenin giderilmesi için gerekli önlemleri almak zorundadır. Çalışanlar da, işin acil olarak durdurulması gerektiğini düşündüklerinde durumu hemen işverene bildirmelidir. Buna ek olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde çalışanlar, bu tür acil durumlarda işyerinde çalışmama hakkına da sahiptir (İSGK m. 13). Bu tür durumlar, yalnızca iş güvenliği açısından değil, aynı zamanda işletmenin sürekliliği ve çalışanların sağlığı için de ciddi riskler taşır. Herhangi bir acil tehlike durumunda, derhal müdahale edilmesi ve gerekirse çalışmanın geçici olarak durdurulması büyük önem taşır.

İşin acil durdurulması gereken durumlara örnekler kanaatimizce şunlar olabilir:

1. İş güvenliği tehlikeleri kapsamında;

- *Ağır kaza riski:* İşyerinde çalışanların ciddi şekilde yaralanma veya hayatını kaybetme riski taşıyan bir durum ortaya çıkarsa (örneğin; makine arızası, elektrik kaçakları, yüksekten düşme riski).
- *Yangın tehlikesi:* Yangın riski taşıyan bir ortam oluşursa (örneğin; flamalı veya patlayıcı maddelerle çalışma). Yangın veya patlama riski bulunan bir ortamda, bu risklerin hemen ortadan kaldırılması sağlanana kadar işin durdurulması gerekmektedir.
- *Kimyasal sızıntılar:* Zehirli veya tehlikeli maddelerin sızması, havaya veya suya karışması durumunda işin derhal durdurulması gereklidir.
- *Hava kirliliği:* Çalışma alanında zararlı gazların yoğunluğu tehlikeli seviyelere çıkarsa (örneğin; karbonmonoksit, metan gazı vb.).
- *Çalışanlar için ölümcül tehlike:* Çalışanların yaşamını tehdit eden veya ciddi şekilde yaralanma riski taşıyan bir tehlike ortaya çıkarsa, işin derhal

durdurulması gerekir. Örneğin; elektrik çarpması riski, zehirli gaz sızıntıları, yangın riski gibi durumlar acil durdurmayı gerektirir.

- *Sağlık riski:* Çalışanların sağlığını tehlikeye sokacak kimyasal, biyolojik veya fiziksel riskler varsa, örneğin havadaki toksik madde seviyelerinin sınırları aşması veya patlayıcı maddelerin bulunması durumunda işin durdurulması gereklidir.

2. Makine ve ekipman arızası kapsamında;

- *Makine arızası:* Kritik makinelerde büyük arızalar meydana geldiğinde, çalışmanın devam etmesi tehlikeli olabilir. Bu durumda makineler çalıştırılmadan önce onarım yapılmalıdır.
- *Ekipman yetersizliği:* Çalışmaların yapılabilmesi için gerekli ekipman veya malzemelerin eksik olması.
- *Ekipman arızaları:* Kritik güvenlik ekipmanlarının (örneğin; koruyucu donanımlar, yangın söndürme sistemleri, acil durum alarm sistemleri) arızalanması veya devre dışı kalması durumunda, çalışanların güvenliği sağlanana kadar işin durdurulması gereklidir.

3. Tehlikeli çalışma ortamları kapsamında;

- Çalışma ortamında toksik gaz, kimyasal madde veya radyasyona maruz kalma riski.
- Ortamda yeterli havalandırmanın olmaması ve oksijen seviyesinin düşmesi.
- Gürültü, sıcaklık, titreşim veya diğer fiziksel etkenlerin güvenli sınırları aşması.
- Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersizliği: Çalışma ortamında örneğin acil çıkış yollarının kapalı olması, havalandırma sistemlerinin çalışmaması, aydınlatmanın yetersiz olması gibi durumlarda işin durdurulması gerektiği belirtilir.
- Çalışma alanının güvensiz hale gelmesi: Bir alanın, örneğin bir inşaat alanının veya yüksek risk taşıyan bir alanın güvenli hale gelene kadar çalışma yapılmaması gerekir.

4. Koruyucu önlemlerin yetersizliğı kapsamında;

- Kişisel koruyucu donanımların (KKD) kullanılmaması veya yetersiz olması.
- Yetersiz sağlık ve güvenlik tedbirleri: Çalışanlar için gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri yeterli değilse (örneğin; iş elbiseleri, güvenlik gözlükleri veya maskeler gibi) iş durdurulmalıdır.
- Çalışanların gerekli eğitimleri almadan tehlikeli işler yapması.
- İşyerindeki güvenlik tedbirlerinin uygulanmaması veya eksik olması.

5. Yüksekte çalışma riskleri kapsamında;

- Yüksekten düşme riski taşıyan alanlarda güvenlik ağıları veya korkulukların eksikliği.
- İskele, platform veya merdiven gibi ekipmanların güvenli olmaması.

6. Elektriksel tehlikeler kapsamında;

- Elektrik hatlarının açıkta kalması ve elektrik çarpma riski bulunması.
- Elektrik sistemlerinde topraklama veya yalıtım sorunları.

7. Çevresel tehlikeler kapsamında;

- Tehlikeli atıkların uygun şekilde yönetilmemesi ve çevre kirliliğine yol açması.
- Kimyasal maddelerin kontrolsüz bir şekilde depolanması veya kullanılması.

8. Doğal afet ve dış etkenler kapsamında;

- Deprem, sel, heyelan, fırtına gibi doğal afetlerde, güvenli bir ortam sağlanana kadar işin durdurulması gerekebilir.
- Acil durum çıkışlarının kapalı veya kullanılamaz durumda olmaması gerekir.

Bu tür durumlarda işveren, işin derhal durdurulmasını sağlamak ve gerekli önlemleri almakla yükümlü iken, çalışanlar ise bu tür durumları fark ettiklerinde hemen üstlerine veya iş güvenliği yetkilisine bildirmekle yükümlüdürler.

Bu tür durumlar, yalnızca iş güvenliği açısından değil, aynı zamanda işletmenin sürekliliği ve çalışanların sağlığı için de ciddi riskler taşır. Herhangi bir

tehlike anında, derhal müdahale edilmesi ve gerekirse çalışmanın geçici olarak durdurulması büyük önem taşır. İşin acil olarak durdurulmasını gerektiren durumlar, iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi riskler barındıran veya çalışanların hayatını, sağlığını ve güvenliğini tehdit eden durumları kapsar. Bu tür durumlar, hem çalışanlar hem de işin sağlığı açısından kritik bir öneme sahiptir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde (6331 Sayılı Kanun), acil durumlarda işyerlerinde yapılması gereken işlemler, çalışanların güvenliğini sağlamak ve can kayıplarını önlemek amacıyla düzenlenmiştir. Kanunun 11. maddesi, acil durumlarda işveren ve çalışanların sorumluluklarını net bir şekilde tanımlar. Acil durumlarda bu işlemlerin ve prosedürlerin düzgün bir şekilde uygulanması, iş kazalarının ve sağlık sorunlarının önlenmesi ile işyerinde üretim ve düzenin korunması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, her işyerinin özelliklerine göre acil durum prosedürleri özelleştirilmeli ve her çalışana bu konuda gerekli eğitim verilmelidir.

Alınabilecek tedbirler kapsamında; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre, acil durumlarda yapılacak işlemler, iş yerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için belirli kurallara ve prosedürlere dayanmaktadır. Bu işlemler, özellikle iş kazaları, yangınlar, doğal afetler ve benzeri acil durumlar sırasında hayatî önem taşır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde acil durumlara ilişkin temel hususlar şunlardır: İşveren, işyerinde ortaya çıkabilecek olası acil durumları önceden belirlemeli, yangın, patlama, kimyasal sızıntı, doğal afet gibi risklere karşı analiz yapmalı ve risk değerlendirmesi gerçekleştirmelidir. Acil durum planları, iş yerlerinde her türlü olasılığa karşı hazırlanmalıdır. Bu planlar, yangın, zehirli gaz sızıntısı, elektrik arızaları veya herhangi bir kaza durumunda hangi adımların atılacağına dair net bir rehberlik sunar. İşveren, acil durumlarla ilgili görevlendirilecek kişileri seçer ve eğitir. Yangınla mücadele, ilk yardım, arama-kurtarma gibi acil durum ekipleri oluşturulmalıdır. İşyerinde ilk yardım kitleri bulundurulmalıdır. Çalışanlar, ilk yardım konusunda eğitim almalı ve her vardiyada en az bir kişinin ilk yardım eğitimi almış olması sağlanmalıdır. Acil durumlar sırasında çalışanların hızlı bir şekilde güvenli bir alana tahliyesi sağlanmalıdır. Tahliye yolları açık ve erişilebilir olmalıdır. Acil durum ekipmanları arasında yer alan yangın söndürücü, ilk yardım malzemeleri ve koruyucu ekipmanlar sürekli erişime açık tutulmalı ve düzenli olarak kontrol edilmelidir. Acil durum tatbikatları

düzenli aralıklarla yapılmalıdır. Bu tatbikatlar, çalışanların acil durumda doğru davranışları sergileyebilmeleri için önemlidir. Tatbikatlar, işyerindeki herkesin planlara aşına olmasını ve kriz anında ne yapması gerektiğini öğrenmesini sağlar. Çalışanlar, ciddî durumlarla başa çıkabilmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır.

3.8.7. Durdurma kararının kaldırılması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mevzuatına göre, işyerlerinde işin durdurulması ve bu kararın kaldırılması belirli bir süreci takip eder. Yani, işyerindeki tehlike önleendiğinde veya gerekli tedbirler alındığında, işin durdurulması kararı kaldırılabilir. Bu durumda, işin tekrar başlaması için tehlikenin geçici ya da kalıcı olarak ortadan kaldırıldığını, işyerinin güvenli hale geldiğini gösteren raporlar ve inceleme gerekir. İş durdurma kararı, iş güvenliği tedbirleri alındığı, tehlike ve risklerin ortadan kaldırıldığı durumlarda, işyerinin yeniden çalışma için güvenli olduğu belirlendikten sonra kaldırılabilir. İşin yeniden başlaması için; tehlikeli durumun ortadan kalkması, gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uyulması göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda işverenin bir sorumluluğu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan sorumlu olmasıdır (33,37). İşyerinde iş durdurma kararı alındığında, işveren tehlikenin minimize edilmesi veya önlenmesi için gerekli tüm tedbirleri almak zorundadır. Söz konusu kararın kaldırılması, işverenin bu yükümlülükleri yerine getirmesiyle mümkündür. Kısaca, işyerinde iş durdurma kararı, iş sağlığı ve güvenliği yönünden ciddî bir tehdit olduğunda alınır. Karar, tehlike ortadan kaldırıldıktan sonra, güvenlik önlemleri alındığında ve ilgili uzmanların onayı alındığında kaldırılabilir. Bu süreçte işyerindeki tüm güvenlik tedbirlerinin yerine getirilmesi esas olmalıdır. İşyerinde işin durdurulması kararının kaldırılabilmesi için şu adımlar takip edilmelidir:

“İşveren, işin durdurulmasına gerekçe olan hususları yerine getirdiyse Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak talepte bulunur. Giderilen hususlara dair yapılan çalışmaları, alınan ve/veya revize edilen ekipmanlarla ilgili bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbir alınan bölgelerin fotoğraflarını ve risk değerlendirmesini muhteva eden bir dosyayı talebin ekinde sunmalıdır. Bununla

birlikte, dosyaları elektronik ortamda da sunmalıdır (İİDY md. 1). Müdürlük, kendisine elektronik ve benzeri ortamda sunulan dosya ve eklerini İş Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderir. Ek'te bahsi geçen dosya ve belgeler olmayan başvurular işleme alınmaz ve başvuru sahibine bildirilir (İİDY md. 2).

İşveren, işin durdurulduğu işyerine yönelik hem durdurma kararının kalkması için hem de mühürlerin geçici olarak sökülmesi için talepte bulunursa durdurma kararının kaldırılması talebi dikkate alınmaz. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebi de İİDY md. 9 çerçevesinde işleme konulur (İİDY md.3, daha fazla bilgi için bkz. çalışmamız 3.8.5.).

Müfettiş tarafından yapılan incelemeden sonra düzenlenen raporda, işin durdurulmasına neden olan hususların giderildiği belirtilirse, heyet İİDY m. 6 kapsamında gereken incelemeyi yapar ve en geç 7 gün içerisinde karar verir. Bu süre, bildirim yapıldığı tarihten itibaren (İİDY md. 4).

Öğretide, durdurma kararının kaldırılmasına dair yönetmelikte ifade edilen 7 günlük süre uzun bulunmuş ve eleştirilmiştir (33,41,42). İşin durdurulması ağır bir yaptırım olduğundan ve malî kayıplara sebep olduğundan dolayı biz de bu sürenin daha kısa olması gerektiğini düşünmekteyiz.

“Heyet işin durdurulması kararını kaldırmaya karar verirse, mülkî idare amirine ve il müdürlüğüne bildirir. Mülkî idare amiri, kararı kendisine intikal ettikten itibaren 24 saat içinde kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirir (İİDY md. 5). Heyet, mevcut durumun devamına karar verirse raporla birlikte işverene tebliğ edilir. Ayrıca işyeri dosyasında saklanmak amacıyla il müdürlüğüne iletilir”(İİDY md. 6).

3.9. İşin Durdurulması Durumunda Çalışma İlişkilerinin Durumu

İşyerinde işin durdurulması genellikle geçici bir durumdur. Bu süreçte, çalışanlar işten çıkarılmaz ve iş sözleşmeleri ile çalışma ilişkileri devam eder. Sadece işin tehlikeli olduğu bir süre boyunca çalışma durdurulmuş olur. İşin durdurulması halinde, işçi işine son verilmeden ve iş sözleşmesi feshedilmeden çalışma ilişkisinin sürmesi esastır. Bu durum, işçinin sağlığını ve güvenliğini temin etmek maksadıyla alınan bir önlem olarak değerlendirilir. İş durdurulsa da iş ilişkileri sona ermez.

Çalışanlar bu süre zarfında normal maaşlarını almaya devam ederler ve durdurma süreci sona erdikten sonra işlerine geri dönerler. İşin durdurulması, çalışanın ücretinin kesilmesine neden olmaz. Çalışan, iş güvenliği sağlanana kadar işyerinde çalışmamış olsa bile, hukukî hakları korunmaya devam eder (33,37).

3.9.1. İşverenin çalışana ücret ödeme yükümlülüğünün devam etmesi

İşyerinde işin durdurulması demek, çalışanların çalışma yükümlülüğünü yerine getirememesi demektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise bu meseleye dair bir düzenleme yapmıştır (37). Düzenlemeye bakıldığında, “İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür” (İSGK md. 25/6 & İİDY md. 13/1). Bu hüküm yönetmelikle de pekiştirilmiştir. İlgili düzenleme ile kanun koyucu, işveren hatasından kaynaklanan bir durumda işçinin hak kaybına uğramasını engellemek istemiştir (4,34,54,55). İşveren, işçiyi koruma borcunu gerçekleştiremediği için idarece iş durdurma yaptırımı uygulanır ve işçiye iş görme borcunu ödemesi için imkân kalmadığı için ücret ödeme yükümlülüğü devam eder (50,56).

İşyerinin çalışma için güvenli olmadığı ve bu nedenden dolayı çalışmanın tamamen ya da kısmen durdurulduğu durumlarda, işverenin çalışana ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir.6331 sayılı İSG Kanunu, işyerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyarak iş görmelerini sağlamayı amaçlayan düzenlemelere sahiptir. Kanun, işyerlerinde bazı şartların varlığında işin durdurulmasını öngörür. Lakin, işin durdurulması durumunda da işverenin çalışanlara karşı yükümlülükleri devam eder. Yani, işyerinde iş durdurulsa dahi işveren, çalışanın ücretini ödemek durumundadır. Bu yasal yükümlülük, işin durdurulmasının işçinin kusuru dışında meydana gelmiş olmasından dolayı geçerlidir (33,37).

3.9.2. Çalışanın meslek veya durumuna göre işverenin uygun iş verme yükümlülüğü

İş faaliyetinin durdurulması durumunda işveren, işçiye uygun bir iş sağlama yükümlülüğüne sahiptir. Bu yükümlülük, işçinin mesleği, deneyimi, becerileri gibi etkenlere bağlıdır (33,37).

Bu hem yasal hem de etik bir durumdur. Çalışanın mağdur edilmemesi, haklarının muhafazası ve iş ilişkisinin devamı bağlamında bu yükümlülük önem arz eder. İşveren, böyle bir süreçte şeffaf olmalı ve çalışanlarla iletişimde olmalıdır. Çalışan hem ekonomik anlamda hem de itibar anlamında düşüklüğe uğratılmamalıdır. İşveren yeni iş verirken, işçi veya çalışanın özellik ve yeteneklerini dikkate almalı, önceki işine kıyasla daha alt seviyede bir iş vermemeli, yani çalışanın prestij kaybına uğratmamalıdır (6,57). İşveren tarafından verilecek yeni işin çalışanları hem maddî hem manevî açıdan zarara uğratmaması gerekir (6,13,58).

İSG Kanunu'na göre işveren, işyerinde iş durdurulduğu zaman işsiz kalan çalışanlara ücretlerinde kesinti yapılmaksızın, çalışanların niteliklerine ve durumlarına uygun başka bir iş teklif etmekle yükümlü tutulmuştur. Eğer iş, işyerinin tamamında değil de bir bölümünde durdurulduysa bahsi geçen yükümlülüğü yerine getirmek işveren için kolay olacaktır. Buna ilave olarak işverenin başka bir işyeri olması ihtimali de düşünülmelidir. Fakat, işyerinin tamamında iş durdurulduğu ve işverenin başka bir işyeri olmadığı koşulda işsiz kalan çalışana uygun iş verme ihtimali kalmamaktadır. Bununla beraber, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder.(İSGK m. 25/6; İİDY m. 13/1) Öğretide ayrıca, böyle durumlarda işsiz kalan çalışana çalışma koşullarına esaslı değişiklik teşkil etmeyen bir iş teklif edildiğinde dürüstlük ilkesi gereği kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bir görüşte ise, işveren tarafından çalışma şartları ve ücret bakımından aleyhte bir değişiklik olmadan benzer bir iş teklif edilirse, işçinin kabul etmemesinin sadakat borcuna aykırı olacağı belirtilmiştir (59,60). Kanımızca da uygun olan görüşe göre, “meslek veya durumlarına göre başka bir iş” tanımlaması, çalışma koşullarına mühim değişiklik teşkil etmeyen bir iş ifadesi ile örtüşmektedir (37,61). Elbette, işsiz kalan çalışan meslek veya durumuna uymayan bir işi kabul etmeye zorlanamaz (37,61). İş Kanunu, çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturan bir durumun varlığında 24.

madde 2. fıkra f bendi kapsamında iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebileceğini düzenlemiştir (37,62).

3.9.3. Sosyal sigorta yükümlülükleri

İşin durdurulması, sosyal güvenlik sigortasını etkilemez. İşçi, çalışmadığı zamanlarda bile bu sigorta kapsamında olmaya devam eder ve işveren tarafından çalışanların sigorta primlerinin ödenmesi yükümlülüğü işin durdurulduğu durumlarda ortadan kalkmaz. İşverenin çalışanların sosyal güvenlik haklarını ihlal etmemesi adına bu yükümlülüğü devam eder. Netice itibarıyla, işin durdurulması iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden bakıldığında bazı hallerde elzem bir tedbir olmakla beraber, sosyal sigorta yükümlülükleri devam etmeli ve işçilerin hakları korunmalıdır (33,37).

İşyerinin belli bir bölümünde yahut tümünde işin durdurulması durumlarında dahi iş ilişkisi devam etmektedir (37,63). Bundan dolayı, öğretide iş görme borcunu ifa edemeyen sigortalı çalışanların, kısa veya uzun vadedeki sigorta kollarının kapsamına gireceği ve işverenin sosyal güvenlik hukukuyla ilgili yükümlülüklerinin devam edeceği belirtilmiştir (37,63,64).

3.9.4. İşin durdurulması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mevzuatında bu konuya dair doğrudan bir düzenleme yapılmamıştır. Öğretide, işin durdurulmasının işçi için iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetme hakkını doğuracağı savunulmuştur (37,65). Bir başka görüşte de, işin durdurulması durumu zorlayıcı neden olarak değerlendirilmiş ancak bu durumun işçiye haklı nedenle feshetme olanağını sağlamadığı ileri sürülmüştür (37,61). İş Kanunu'nun 24. maddesi, 1. fıkrası gereğince, işin karakterinden kaynaklanan bir sebeple işin yapılması işçinin hayatı yahut sağlığı için tehlike arz ederse, işçinin görüşmekte olduğu işveren veya bir başka işçi bulaşıcı vb. hastalığa tutulursa sağlık sebebi dolayısıyla işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, bu hak işin durdurulmasından önce mümkün olur çünkü iş durdurulduktan sonraki durumda işçinin yaşam güvenliğine ya da sağlığına tehdit teşkil eden bir durumdan bahsedilemeyecektir. İş Kanunu'nun 24. maddesinin 3. Fıkrasında geçen husus ise zorlayıcı sebeplerdir.

Zorlayıcı sebeplere örnek olarak; doğal afetler (sel, deprem vb.), pandemi salgını nedeniyle getirilen yasaklar, işyerinde işin durdurulması durumları verilebilir. Pandemi döneminde ise çoğu işletme, zorunlu karantina nedeniyle işi durdurma yoluna gitmek durumunda kalmıştır. Böyle bir durumda işveren, işçiyi ücretsiz izne çıkarabilir ya da haklı nedenle fesih gerçekleştirebilir. “İşyerinde bir haftayı aşacak süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin oluşması halinde işçiye haklı nedenle fesih imkânı doğar (İş K. md. 24/3). Ayrıca, çalıştırılamayan işçiye bir haftaya kadar yarım ücret ödenir (İş K. md. 40). Bunun yanı sıra, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işin durdurulması durumunda ücretin tam olarak ödenmesi devam edecektir (İSGK md. 25/6)”.

Öğretide, işin durdurulmasına itiraz edildiği durumlarda, işçi tarafından dürüstlük kuralı gereği mahkeme kararına kadar beklenmesinin uygun olacağı, itiraz reddedilirse iş sözleşmesinin geçerli bir haklı sebebe dayanarak sona erdirilebileceği; işin durdurulmasına itiraz edilmediği durumlarda, iş sözleşmesinin yeterli bir zaman bekledikten sonra feshedilebileceği görüşünün kabul edilmesi vurgulanmıştır. Bu belirsizliğin kaldırılabilmesi için işin durdurulmasına dair hükümde düzenleme yapılması gerektiği düşünülmektedir. Bir başka husus ise, işçiye ücretinde düşüklük olmadan, çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmayan iş teklif edildiyse, işçi teklifi kabul etmek durumundadır. Şu halde, işçiye haklı nedenle fesih hakkı doğmaz (33,37).

3.9.5. İşin durdurulmasının çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilişkisi

İşten kaçınma hakkı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği itibarıyla riskli durumlarda korunmalarını sağlamak maksadıyla sahip oldukları bir haktır. Bu hak, işyerinde oluşabilecek tehlikelerden kaçınmayı ve sağlıklı bir ortamda çalışmayı sağlamak içindir. Çalışana verilen çalışmaktan kaçınma hakkının, tehlike acil ve ciddi nitelikte olduğu durumlarda iş kazası veya meslek hastalığını önlemek için getirilen bir düzenleme olduğu öğretilmiştir (61,66). Ayrıca bir görüşe göre, uygun ifadenin “ciddi veya yakın tehlike” şeklinde olması gerektiği savunulmuştur (11,66-69). Bu noktada, ciddi ve yakın tehlikenin işten kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaz, önlenemez olması yeterli koşuldur (60,66-68). İşverenin bu konuda yerine getirmesi gereken yükümlülükler bulunmaktadır ve

tehlikeli durumlar altında işçilerin haklı nedenle çalışmayı durdurması yasal bir dayanak bulur. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı keyfî bir hak olmamakla beraber, yalnızca objektif risk veya tehlike gibi somut bir durum söz konusu olduğunda devreye girebilir. Ayrıca, işveren önceden bilgilendirilip çözüm talep edilmeli ve tehlike önlenemez değilse karar beklenmelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun 13. maddesi uyarınca yakın ve ciddi tehlike ile karşılaşan çalışanlar öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul yok ise işverene başvurmalı, durumun tespit edilerek tedbir alınmasını talep etmelidir. Bu talepten sonra işveren veya kurul çalışan talebine olumlu karar alırsa, çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılabilir. Yani, çalışanlar çalışmaktan kaçınma hususundaki haklarını gerçekleştirmek istese dahi, konu teknik unsurlar içerdiği için kendileri bu kararı alamamakta, işyerinde acil ve ciddi nitelikte tehlike olduğuna dair kurul tarafından yazılı tespit yapılmasını beklemek zorundadırlar (60). Ayrıca, işyerinde hayatî, acil ve yakın tehlike birden fazla işçiye ilgilendiriyorsa işçiler hep birlikte iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuruda bulunabilirler ve hepsinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması grev olarak değerlendirilmez (59,60). Çalışanların bu süre zarfında ücreti, kanun ve sözleşmeden doğan hakları da korunur. Eğer ciddi, yakın tehlike önlenemez ise yukarıda bahsedilen adımlar atlanarak işyeri terk edilir, güvenli bölgeye gidilebilir. Bir diğer husus, talep edilmesine rağmen tedbir alınmaz ise çalışanlar iş sözleşmesini feshedebilir. İSG Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca iş durdurulur ise 13. madde hükümlerinin uygulanmayacağını son fıkra belirtir. Doğal olarak işyerinde iş durdurulmuş ise kaçınma yapılacak bir iş kalmamış demektir. Yani çalışmaktan kaçınma yapabilmek için işin devam ediyor olması gerekmektedir. Kanımızca 13. maddenin 5. fıkrasında geçen ibare İSG Kanunu'nun 25. maddesinin doğal sonucudur (70).

4. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu tez çalışması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işin durdurulması yaptırımının uygulanmasına dair kurumsal, hukukî ve pratik boyutları incelemeyi hedefleyen nitel bir araştırmadır. Çalışmanın temel gayesi, işin durdurulması uygulamasının yalnızca hukukî çerçevede değil, aynı zamanda pratikteki etkileri ve muhtemel iyileştirme alanları bakımından kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasıdır.

Söz konusu araştırma, belgesel tarama yöntemi (literatür taraması) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, ilgili ulusal mevzuat, yönetmelikler, tebliğler (ikincil düzenlemeler), Yargıtay kararları, Anayasa Mahkemesi içtihatları ve Bakanlık tarafından yayımlanan resmî raporlar incelenmiştir.

Ayrıca, konuya dair akademik kaynaklar (tezler, makaleler, kitap bölümleri) hem Türkçe hem yabancı literatürden olmak üzere sistematik bir şekilde taranmıştır. Belirli bazı anahtar kelimeler (örneğin: “işin durdurulması”, “iş sağlığı ve güvenliği”, “iş müfettişi”, “iş kazası”, “idarî yaptırım”) aratılarak YÖK Ulusal Tez Merkezi, Google Scholar ve TÜBİTAK TR Dizin gibi veri tabanları üzerinden kaynaklara erişim sağlanmıştır.

Yargı kararlarının analizinde içtihat analizi yöntemi benimsenerek; bu çerçevede kararların gerekçeleri, dayandığı hükümler ve kararların uygulamaya etkileri değerlendirilmiştir. Ayrıca, uygulamadaki sorunların ve çözümüne yönelik önerilerin daha iyi anlaşılabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman akademisyenlerin görüşlerine yer veren çeşitli ikincil kaynaklardan da faydalanılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırma sürecinde yapılan mevzuat incelemeleri, yargı kararları, literatür taramaları sonucunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işin durdurulmasıyla ilgili çeşitli bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulgularında, betimleyici analiz yöntemiyle değerlendirme yapılmış; ilgili veriler, kanunun ruhu ve amacı çerçevesinde normatif bir perspektifle yorumlanmıştır. Bu bulgular, uygulamanın hukukî temelleri, karşılaşılan sorunlar ve işverenlerin ve çalışanların uygulamaya yönelik tutumları olmak üzere aşağıdaki üç başlıkta toplanmıştır:

5.1. Hukukî Düzenlemeler ve Yetki Çerçevesi

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre, çalışanlar için hayatî tehlike oluşturan durumlar tespit edildiğinde, yetkili iş müfettişleri işin durdurulmasına karar verebilmektedir. Bu karar, tehlikenin niteliğine bağlı olarak işyerinin tamamını veya bir kısmını kapsayabilmektedir. İşverenin bu karara itiraz etme hakkı bulunmakla birlikte, itirazların yargı mercilerinde neticelenmesi zaman almakta, bu da genellikle üretim süreçlerinde aksamalara neden olmaktadır.

5.2. Uygulamadaki Sorunlar

Mevzuatta açıkça belirtilen hükümlere rağmen, uygulamada önemli sorunlar yaşandığı gözlemlenmiştir. Bunların başında, denetim personelinin sayısının yetersiz olması gelmektedir. Ayrıca, işin durdurulması kararlarının bazen yeterli teknik nedene dayanmadan alındığı; bu vaziyetin hem işverenler hem çalışanlar bakımından güvensizlik ve belirsizlik oluşturduğu görülmektedir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin bu kararlar karşısında ekonomik açıdan zorlandığı, literatürde sıkça vurgulanarak belirtilen diğer bir bulgudur.

5.3. İşverenlerin ve Çalışanların Uygulamaya Yönelik Tutumları

Yapılan anketler ve görüşmelere dayanan araştırmalara göre, işverenlerin büyük bir kısmı işin durdurulması kararlarını “ciddî ve ağır bir yaptırım” olarak değerlendirmektedir. Ancak, bu yaptırımların aynı zamanda önleyici tedbirlere yönelmelerine de katkı sağladığı belirtilmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında

ise bu uygulama genellikle olumlu bir şekilde karşılanmaktadır; fakat denetimlerin tarafsızlığı ve sıklığı konusunda çalışanların bazı endişeleri mevcuttur.



6. TARTIŞMA

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye'de çalışanların yaşam hakkını korumak için oluşturulmuş önemli yasal düzenlemelerden biridir. Bu yasa, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemek amacıyla birçok önleyici madde içermektedir. En dikkat çekici uygulamalardan biri ise, ciddi ve yakın bir tehlike durumunda işin durdurulmasına karar verilmesidir (İSGK m.25). Bu uygulama, hem çalışanların güvenliği hem de üretim süreçleri açısından çeşitli tartışmalara yol açmaktadır.

İlk olarak, işin durdurulması kararının olumlu yönlerine baktığımızda, bu uygulamanın çalışanın sağlık ve yaşam hakkını korumada etkili bir araç olduğu görülmektedir. Türkiye, iş kazaları istatistiklerine bakıldığında Avrupa'da en yüksek oranlara sahip ülkelerden biri olup, özellikle yüksek risk taşıyan sektörlerde (inşaat, maden, ağır sanayi vb.) ciddi tedbirler alınması gerektiği açıktır. Bu itibarla, işin durdurulması kararının, sadece bir yaptırım olarak kalmadığı, aynı anda işverenleri gereken tedbirleri almaya yönelten bir fonksiyonunun da olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu yaptırım, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunarak, hem yasal hem de kurumsal sorumluluk bilincini arttırmaktadır.

Ancak, uygulamanın muhtemel olumsuz etkilerini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Öncelikle, bu tür bir karar, üretim süreçlerinin aksamasına ve işletmelerin malî olarak kayıplar yaşamasına neden olabilmektedir.

İşin durdurulması uygulaması, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak açısından son derece önemlidir. Ancak bu tür kararlar alınırken ölçülülük, nesnellik ve teknik yeterlilik gibi ilkelerin dikkate alınması büyük bir önem taşır. Denetim süreçlerinin daha şeffaf hale getirilmesinin ve işverenlerin haklarına dikkat edilmesine yönelik sistemlerin geliştirilmesinin, uygulamanın meşruiyetini ve etkinliğini arttıracak değerlendirilmektedir.

7. SONUÇ

İş sağığı ve güvenliğı mevzuatına göre işin durdurulması idarî bir yaptırım olarak belirtilmiş olup, belirli koşulların tespiti halinde uygulanabileceğı düzenlenmiştir. İşin durdurulabilmesi yaptırımının uygulanması için işyeri binası ve eklentileri, çalışma usulleri ile kullanılan iş ekipmanlarında, çalışanların hayatını tehlikeye atabilecek riskler tespit edilmelidir. Başka bir durum; maden, metal, inşaat gibi çok tehlikeli sınıftaki işler ile tehlikeli kimyasalların kullanıldığı yahut büyük endüstriyel kazalara açık işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığı tespit edilmelidir. Diğer bir durum ise, çok tehlikeli sınıfa dâhil ve ihale yoluyla üstlenilen işlerde; teknolojik ilerleme, iş gücü verimliliğinin artırılması ve imalat yöntemlerindeki yenilikler gibi bazı kolaylıklar temin edilmeden, iş programlarına, üretim ya da imalat planlarına karşı davranılarak üretim baskısı nedeniyle hayatî tehlike arz edebilen çalışma biçimlerinin tespittir.

Söz konusu koşullardan birinin tespiti halinde teftiş yetkisini haiz üç iş müfettişinden müteşekkil heyet işyerinde kısmen veya tamamen iş akışının durdurulması kararını verebilmektedir. Bu karar mülkî idare amirinin talimatıyla kolluk kuvvetleri aracılığıyla uygulanır. İş durdurulması durumunda işverenin itiraz etme hakkı 6 iş günü ile sınırlı bulunmaktadır. İtiraz için başvuracağı yerel iş mahkemesi ise 6 iş günü içerisinde dosyayı karara bağlayacaktır ve mahkeme kararı kat'î nitelikte olmaktadır.

Bir işyeri için işin durdurulması idarî yaptırımı beraberinde olumsuz malî sonuçlar getirmektedir. Bu sebeple, özellikle işyerinin bir kısmında veya tamamında işi durdurma kararı alınırken, karar vermeye yetkili mercilerin çok hassas ve titiz düşünerek karar vermesi yerinde olacaktır. Aynı sebepten dolayı kanunda düzenlenen sürelerin daha kısa olması gerektiğı kanısındayız.

Milletçe üzülererek şahitlik ettiğimiz Soma maden kazası gibi olaylar düşünüldüğünde her eleştiriye rağmen, ülkemizde iş sağığı ve güvenliğı alanında yasal mevzuatın yapılmış olmasının, iş sağığı ve güvenliğı kültürünün oluşmasına ve yerleşmesine katkı sağlayacağını değerlendirmek mümkündür.

8. KAYNAKLAR

1. Sümer HH. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. 7. Baskı. Seçkin Yayınları. Konya. 2024.
2. Baybora D. İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış: Baybora D, editör. İş Sağlığı ve Güvenliği. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir. 2012, s:2-21.
3. Yamakoğlu E. İşyerinin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü. Seçkin Yayıncılık. Ankara. 2016.
4. Gerek N. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Düşündürdükleri. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2012; (28): 10-9.
5. Oğuz Ö. AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları. 1. Baskı. Legal Yayınevi. İstanbul. 2011.
6. Şahin Emir A. İşyerindeki Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi. 1. Baskı. Seçkin Yayınları. İzmir. 2015.
7. Şen M. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2015; 4(1):117-142.
8. Kılıkış İ. İş Sağlığı ve Güvenliği. 4. Baskı. Dora Yayıncılık. Bursa. 2022.
9. Toprak O. İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi. Meslekî Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Türk Tabipler Birliği Yayını. 2004; 5(18):7-12.
10. Baloğlu C. Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği. Beta Yayıncılık. İstanbul. 2013.
11. Süzek S. İş Hukuku. 21. Baskı. Beta Yayınları. İstanbul. 2021.
12. Ekin A. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları: İşveren Açısından. Yetkin Yayınları. Ankara. 2010.
13. Süzek S. İş Güvenliği Hukuku. 1. Baskı. Savaş Yayınları. Ankara. 1985.
14. Demircioğlu M, Centel T, Kaplan HA. İş Hukuku. 20. Baskı. Beta Yayınevi. İstanbul. 2019.
15. Yenihan B, Yılmaz T. Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği: Cerev G, Köseoğlu Y, editörler. İş Sağlığı ve Güvenliği. Dora Yayıncılık. Bursa. 2018. s: 3-20.
16. Mollamahmutoğlu H, Astarlı M, Baysal U. İş Hukuku. 7. Baskı. Lykeion Yayınları. Ankara. 2022.

17. Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D, Baskan E. Bireysel İş Hukuku. 10. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. 2020.
18. Savcı B. Yaşam Hakkı ve Boyutları. İnsan Hakları Merkezi Yayınları. Ankara. 1980.
19. Keleş R. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi. ÇSGB Yayını. 2004; 4(22):16-21.
20. Selek HS. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular. Seçkin Yayınevi. Ankara. 2016.
21. Söyler İ. İş Sağlığı ve Güvenliği. 2. Baskı. Platon Hukuk Yayınları. İstanbul. 2023.
22. İnciroğlu L. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukukî ve Cezaî Sorumlulukları. 2. Baskı. Legal Yayıncılık. İstanbul. 2008.
23. Demir E. İş Kazalarının Maliyeti. ÇASGEM Yayını. Ankara. 2011.
24. Akın L. İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik. Yetkin Yayınları. Ankara. 2013.
25. Laçiner V. Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 2014; 0(112):73-92.
26. Centel T. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezî İlk Yapılanma”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2012; 0(28):5-9.
27. Akbulut T, Çakır M. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Kurumsal Yapısı ve İşleyişi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi. 2017; 2(4): 15–28.
28. Güven H. İş Sağlığı Hizmetleri ve Sağlık Bakanlığı’nın Rolü: Kurumsal Bir Analiz. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2020; 11(1): 45–58.
29. Oğur G. İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi. KTO Karatay Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Konya (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI).
30. Yılmaz S, Uğur A. Askerî Kurumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme. Savunma Bilimleri Dergisi. 2020; 19(1): 45–62.
31. Güler HE. Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması Süreci. Mersin Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2017, Mersin (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nurcan TEMİZ).

32. Eker D. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar. 1. Basım. On İki Levha Yayınları. 2021.
33. Öztekin SB. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 2017; 30(133): 649-76.
34. Sarıbay Öztürk G. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukukî, İdarî ve Cezaî Sonuçları. 1. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. 2015.
35. Aydınlı İ. İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukukî ve Cezaî Sorumluluk. 1. Baskı. Seçkin Yayıncılık. Ankara. 2015.
36. Erdoğan C. Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2017; (2): 127-158.
37. Eraslan F. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2023; 27(2): 123-172.
38. Urhanoğlu Cİ. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımını Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt II, Beta Yayınları. İstanbul. 2011.
39. Paşaoğlu F. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdarî Yaptırımları. Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAĞCI).
40. Kılıkış İ. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2013; 15(1): 19-42.
41. Caniklioğlu N. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri. Çalışma Mevzuatı Seminer Notları. Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını. Antalya. 26-30 Eylül 2012, s. 27-84.
42. Baycık G. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. Ankara Barosu Dergisi. 2013; (3):103-170.

43. Caniklioğlu N. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı'na Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı. TİSK İşveren Dergisi. Mayıs-Haziran 2012.
44. Centel T. 03.04.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları. Ankara. 25 Nisan 2012, s. 55-69.
45. Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu. 1. Baskı. Belediye-İş Yayınları. Ankara. 2009.
46. Centel T. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar. İşveren Dergisi. 2012; 50(3): 97-9.
47. Şahin S. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı. Erciyes Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2017, Kayseri (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI).
48. Özdemir S. Türkiye'de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Çanakkale (Danışman: Doç. Dr. Halis KALMIŞ).
49. Esen B. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İşin Durdurulması Kararına Yargısal İtiraz. Terazi Hukuk Dergisi. 2015; 10(102): 56-9.
50. Korkusuz R, Korkusuz TN. İSG Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdarî Sorumluluğu. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2016; 1(1): 200-50.
51. Ekonomi M. İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı. Ankara. 2006.
52. Çankaya OG, Çil Ş. İş Hukukunda Üçlü İlişkiler. 2. Baskı. Yetkin Yayınları. Ankara. 2009.
53. Demir F. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. 2014; 20(1): 675-704.
54. Arıcı K. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. TES-İş Sendikası, Türkiye Enerji ve Gaz İşçileri Sendikası, TES-İş Eğitim Yayınları. Ankara. 1999.

55. Aydınlı İ. İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları. 1. Baskı. Seçkin Yayıncılık. Ankara. 2004.
56. Özdemir E. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. 1. Baskı. Vedat Yayıncılık. İstanbul. 2014.
57. Köseoğlu AC. İşyerinin Kapanması. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2006; (4): 43-68.
58. Kılıç L. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu. 1. Baskı. Yetkin Yayınevi. Ankara. 2006.
59. Süzek S. İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2005; (6)
60. İnciroğlu L. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. 2014; 20(1): 809-22.
61. Sümer HH. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. 5. Baskı. Seçkin Yayınları. Ankara. 2021.
62. Seratlı GB. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2004; 53(2): 197-245.
63. Özdemir E. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri. 1. Baskı. Vedat Kitapçılık. İstanbul. 2020.
64. Başterzi S. Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi. Digital Basımevi. Ankara. 2007.
65. Ekmekçi Ö. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler. Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını. Çeşme. 25-29 Haziran 2003, s. 177-95.
66. Ateş ZG. COVID-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020; 19(38):161-179.
67. Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T. İş Hukuku Dersleri. 32. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. 2019.

- 68.** Baysal U. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. 1. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. 2019.
- 69.** Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D. Bireysel İş Hukuku. 9. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. 2019.
- 70.** Erkanlı Başbüyük B. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. 1. Baskı. Seçkin Yayınları. Ankara. 2020.



ÖZGEÇMİŞ

Adı	Ömer Burak	Soyadı	AKTÜRE
Doğum Yeri		Doğum Tarihi	
Uyruğu		Tel	
E-posta			

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Tezli Yüksek Lisans		
Tezsiz Yüksek Lisans		
Lisans		
Lise		

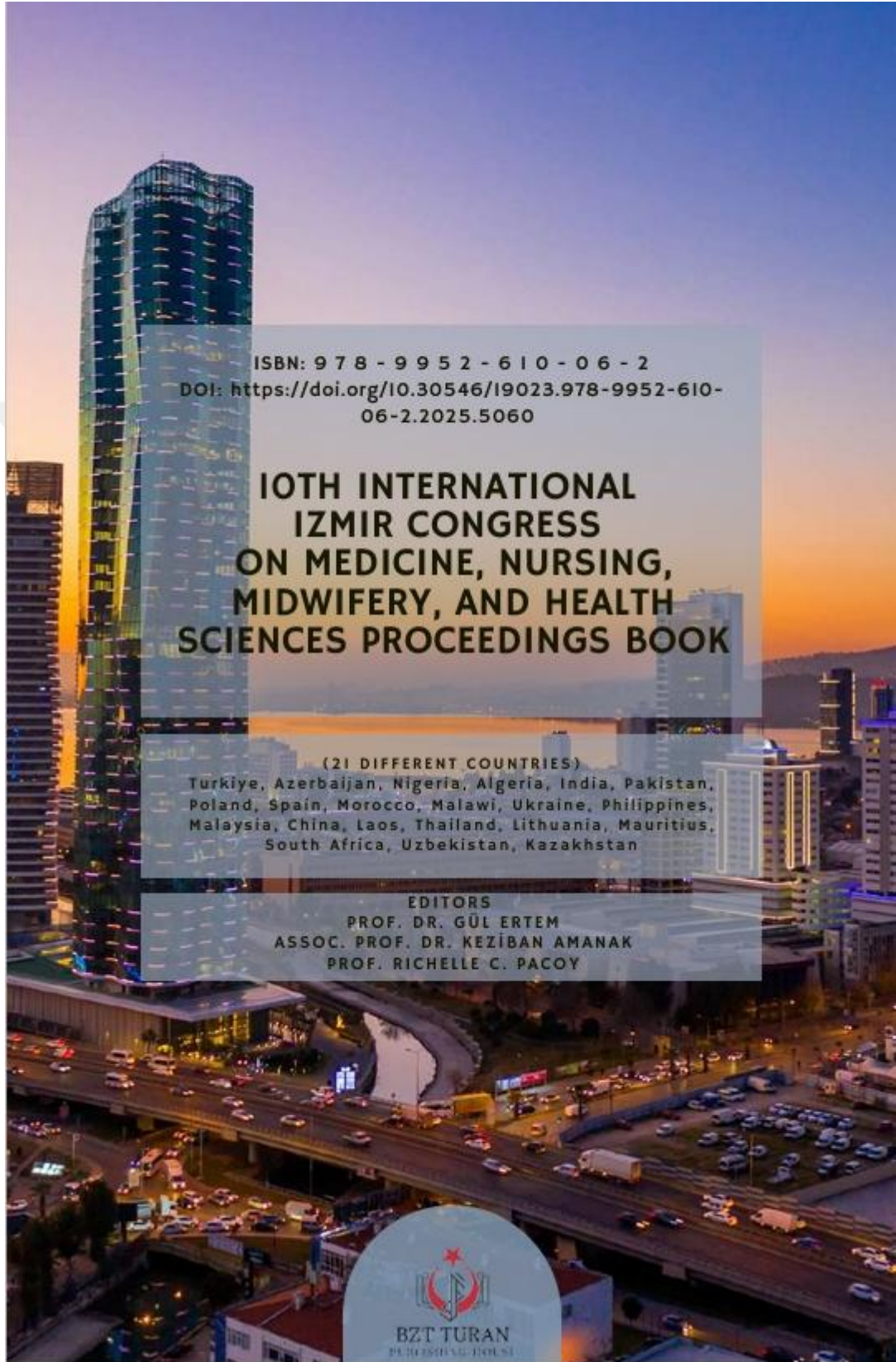
İş Deneyimi

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)

Yabancı Dil Sınav Notu

KPDS/ÜDS/YDS	YÖKDİL	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı			
(Diğer) Puanı			



**10TH INTERNATIONAL IZMIR CONGRESS ON
MEDICINE, NURSING, MIDWIFERY, AND HEALTH
SCIENCES**

DECEMBER 16-18, 2025

ONLINE & IN-PERSON PARTICIPATION

ZOOM & IZMIR, TÜRKİYE

**CONGRESS PROCEEDINGS
BOOK**

EDITORS

Prof. Dr. Gül ERTEM

Assoc. Prof. Dr. Keziban AMANAK

Prof. Dr. Richelle C. PACOY

BZT TURAN PUBLISHING HOUSE®
BAKU, AZERBAIJAN | DELAWARE, UNITED STATES
PUBLISHED IN BAKU, AZERBAIJAN
TIR: +994 50 300 2920

izmircongress@gmail.com | <https://www.izmircongress.com/>

All rights reserved

BZT TURAN YAYINEVİ®

BZT TURAN PUBLISHING HOUSE

Publishing Date: 26.12.2025

ISBN: 978-9952-610-06-2

DOI: <https://doi.org/10.30546/19023.978-9952-610-06-2.2025.5060>

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞİN DURDURULMASI İDARİ YAPTIRIMI

Ömer Burak AKTÜRE *

*Dicle Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği ABD, 21280 Sur, Diyarbakır.
ORCID Code: 0009-0002-3625-0709

ÖZET

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen idarî yaptırımlardan biri olan işin durdurulması kararı, işyerinin tamamında ya da belirli bölümlerinde uygulanabilmektedir. Ekonomik sonuçları değerlendirildiğinde, işin durdurulmasının oldukça ciddi bir yaptırım niteliği taşıdığı görülmektedir. İşin durdurulmasına ilişkin hükümler; 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesinde, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te ve Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada; işin durdurulmasına yol açan sebepler, bu kararı verme yetkisine sahip makam ve karara karşı itiraz başvurusunun yolları ele alınmıştır.

İşin durdurulması, belirli şartların gerçekleşmesi hâlinde devreye girmektedir. Burada önemli olan, bu idarî yaptırımın işvereni cezalandırmak değil; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin titizlikle uygulanmasını sağlamaktır. Durdurma kararı, üç iş müfettişinden oluşan bir heyet tarafından alınabilmektedir. Ancak acil durumlarda, heyetin karar verme sürecinin beklenmesinin gecikmelere yol açabileceği düşünülerek, kanunda özel bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, iş müfettişi, işin ivedilikle durdurulmasını gerektiren bir durum tespit ederse, geçici olarak işin durdurulmasına karar verebilir. Bu karar, heyet nihai bir karar verene kadar geçerliliğini korur.

İşin durdurulması kararıyla karşılaşan işveren, yerel iş mahkemesine 6 iş günü içinde itiraz edebilme hakkına sahiptir. Mevcut düzenlemelere göre, iş mahkemesinin vereceği karar kesindir ve temyiz edilemez. Ayrıca, işveren, işin durdurulması nedeniyle çalıştırılmayan işçilere ücret ödemeye devam etmekle yükümlüdür. Bunun yanı sıra, çalışanların koşullarında olumsuz bir değişiklik yapmamak şartıyla, onları başka bir işe yönlendirme sorumluluğu da bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İdarî Yaptırım, İşin Durdurulması.

ORİJİNALLİK RAPORU



Sayfa 1 / 105 - Kapak Sayfası

Gönderi Kimliği trnoid::1-3424653598

Ömer Burak AKTÜRE

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE
İŞİN DURDURULMASI**

Ödev

Yüksek Lisans ve Doktora

Dicle Üniversitesi

Belge Ayrıntıları

Gönderi Kimliği

trnoid::1-3424653598

Gönderi Tarihi

25 Kas 2025 21:31 GMT+3

İndirme Tarihi

25 Kas 2025 21:35 GMT+3

Dosya Adı

burak_Taslak_Tez_son_düzeltilme.docx

Dosya Boyutu

256,7 KB

95 Sayfa

23.161 Sözcük

161.067 Karakter



Sayfa 1 / 105 - Kapak Sayfası

Gönderi Kimliği trnoid::1-3424653598

12% Genel Benzerlik

Her veri tabanı için çıkarılan kaynaklar da dâhil tüm eşleşmelerin kombine toplamı.

Rapordan Filtrelenen

- Bibliyografya
- Alexsianan Metin

Ön Sıradaki Kaynaklar

- 10%  İnternet kaynakları
- 9%  Yayınlar
- 4%  Gönderilen çalışmalar (Öğrenci Makaleleri)

Bütünlük Bayrakları

İnceleme için 0 Bütünlük Bayrağı

Herhangi bir şüpheli metin manipülasyonu belirtilmedi.

Sistemimiz algıladığımız bir belgede, onu normal bir gönderiden ayırtabilecek her türlü tutarlılığı denetlemeye inceler. Tuhaf bir şey fark ederek incelemeye için bayrak ableriz.

Bir Bayrak mutlaka bir sorun olduğunu göstermez. Ancak daha fazla inceleme için dikkatimizi vermeniz gerekir.

Ön Sıradaki Kaynaklar

- 10% İnternet kaynakları
9% Yayınlar
4% Gönderilen çalışmalar (Öğrenci Makaleleri)

Ön Sıradaki Kaynaklar

Gönderi içinde en yüksek eşleşme sayısına sahip kaynaklar. Çakışan kaynaklar görüntülenmeyecektir.

1	İnternet	acikbilim.yok.gov.tr	2%
2	İnternet	dergipark.org.tr	2%
3	Öğrenci makaleleri	Dicle University	<1%
4	İnternet	hdl.handle.net	<1%
5	İnternet	www.lexpera.com.tr	<1%
6	İnternet	docplayer.biz.tr	<1%
7	İnternet	pdffox.com	<1%
8	Yayın	Ozturk, Gizem Sarıbay. "İs sagligi Ve guvenligi yukumluluklerini ihlalin hukuki so...	<1%
9	Öğrenci makaleleri	Anadolu University	<1%
10	İnternet	earsiv.cankaya.edu.tr:8080	<1%
11	İnternet	www.incioglugudanismanlik.com	<1%