

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA
YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Mehmet Harun ELÇİ

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Erhan BİRBEN

İZMİR – 2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşverenin İşgüvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2019

Mehmet Harun ELÇİ



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İşverenin İşgüvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü

Mehmet Harun ELÇİ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Programı

Dünyada ve ülkemizde “İş Sağlığı ve Güvenliği” giderek önem kazanmaya başlayan bir kavramdır. Bu kavram sadece işveren ile işçi arasındaki bireysel bir meseleden ziyade iş hukukunun gelişimine de bağlı olarak toplumu da ilgilendiren bir mesele haline gelmiştir. Söz konusu kavramın başta insan sağlığı olmak üzere toplum barışına kadar birçok konuda etkileri görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı Dünya’da yaşanan Sanayi Devrimi ile birlikte giderek önem kazanmaya başlamış olup; bu kavramın tarihsel gelişim süreci de toplumlara göre farklılık göstermiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku da ülkemizde ise hala gelişmekte olan bir alandır.

İşçi ile işveren arasındaki bağ ve ilişki, İş Hukuku’nun doğal ve zorunlu bir sonucudur. Bu anlamda işverenin Anayasa ve yasalar ile “işçiyi gözetme” borcu bulunmaktadır. İşveren, gözetme borcu gereği iş sağlığı ve güvenliğinden doğan her türlü yükümlülüğünü ve dolayısıyla “iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü”nü de yerine getirmelidir. Aksi halde işverenlerin kanunlardan kaynaklı şekilde idari, hukuki ve cezai sorumluluğu doğduğu gibi meydana gelebilecek kazalardan ötürü vicdani sorumluluğu da doğacaktır.

Bu anlamda tez konumuzun kapsamını İş Güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler kapsamında İşverenin İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı, iş hukuku, iş güvenliği uzmanı, iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü.

ABSTRACT
Master's Thesis
Employer's Obligation To Have Occupational Safety Specialist
Mehmet Harun ELÇİ

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Private Law
Private Law Master Program

The concept of Occupational Health and Safety has been increasingly gaining importance in the world and in our country. This concept has become a social issue rather than being an individual matter between the employer and the employee, partly as a consequence of the development of labor law. This concept has implications on many issues ranging primarily from human health to social peace.

The concept of Occupational Health and Safety has become increasingly important with the Industrial Revolution in the world and its historical development process has varied across societies. The concept of Occupational Health and Safety is still a developing field in our country.

The link and relationship between the employer and the employee is a natural and necessary result of Labor Law. In this sense, the employer has a legal and constitutional duty to protect the employee. The employer must fulfill all obligations arising from occupational health and safety as per its protection duty and hence the obligation to employ occupational safety specialists. Otherwise, employers will have administrative, legal and criminal liabilities arising from the law, as well as conscientious responsibility due to accidents that may occur.

In this context, the scope of this thesis consists of the Obligation of the Employer to Employ Occupational Safety Specialists in line with the legal regulations on Occupational Safety.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Accident, Professional Disease, Labor Law, Safety Specialist, Obligation to Employ Occupational Safety Specialist.



İŞVERENİN İŞGÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xii

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR, İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN İSTATİSTİKLER, İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN DOĞUŞU ve TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR	3
1.1. 1. İş Sağlığı Kavramı	3
1. 1. 2. İş Güvenliği Kavramı	4
1. 1. 3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı	5
1.1.3.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	5
1.1.3.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	6
1.1.4. İş Kazası	7
1.1.5. Meslek Hastalığı	8
1.2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN İSTATİSTİKLER	9
1.2.1. Avrupa Birliği İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri	9
1.2.2. Ülkemiz İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri	10
1.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN DOĞUŞU ve TARİHSEL GELİŞİMİ	12
1.3.1. İş Hukuku'nun Doğuşu	12

1.3.1.1. Avrupa’da İş Hukuku’nun Doğuşu	12
1.3.1.2. Türkiye’de İş Hukuku’nun Doğuşu	13
1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku’nun Ortaya Çıkışı	17
1.3.2.1. Genel Olarak	17
1.3.2.2. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	19
1.3.2.3. Amerika Birleşik Devletleri’nde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	21
1.3.2.4. Avrupa’ da Ülkeler Bazında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	22
1.3.2.4.1. İngiltere	22
1.3.2.4.2. Fransa	23
1.3.2.4.3. Almanya	23
1.3.2.5. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	24
1.3.2.5.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	25
1.3.2.5.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem	27

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ ile ORGANİZASYON OLUŞTURMA ve İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

2.1. GENEL OLARAK	30
2.2. İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ	32
2.2.1. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma	32
2.2.2. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye	34
2.2.3. Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi	34
2.2.4. İşverenin Sağlık Gözetimi	36
2.2.5. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitilmesi	36
2.2.6. İşverenin Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	37

2.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN ORGANİZASYON OLUŞTURMA ve İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	39
2.3.1. İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü	39
2.3.1.1. Genel Olarak	39
2.3.1.2. İş Güvenliği Uzmanı	41
2.3.1.2.1. Kavram	41
2.3.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü	42
2.3.1.2.3. İş Güvenliği Uzmanının Yetki ve Yükümlülükleri	45
2.3.1.2.3.1. Görevleri	45
2.3.1.2.3.2. Yetkileri	48
2.3.1.2.3.3. Yükümlülükleri	50
2.3.1.2.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri	51
2.3.1.2.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimi	52
2.3.1.2.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Sorumlulukları	53
2.3.1.2.6.1. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumluluğu	53
2.3.1.2.6.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumlulukları	55
2.3.1.2.6.3. İş Güvenliği Uzmanının İdari Sorumlulukları	57
2.3.2. İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu	58
2.3.2.1. Kavram	58
2.3.2.2. İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu	59
2.3.2.3. İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personellerinin Görevleri, Yetkileri ve Yükümlülükleri	60
2.3.2.3.1. Görevleri	60
2.3.2.3.2. Yetkileri	65
2.3.2.3.3. Yükümlülükleri	66
2.3.2.3.4. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri	67
2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	68

2.3.3.1. Genel Olarak	68
2.3.3.2. Görev ve Yetkileri	68
2.3.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimini Oluşturma Yükümlülüğü	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI HAREKET ETMESİNİN SONUÇLARI

3.1. İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU	71
3.1.1. İşin Durdurulması Yaptırımı	71
3.1.2. İdari Para Cezası Yaptırımı	73
3.1.2.1. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi	73
3.1.2.2. Diğer Sağlık Personeli	74
3.1.2.3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi	75
3.1.2.4. Çalışan Temsilcisi	75
3.1.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	77
3.2. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU	77
3.2.1. Genel Olarak	77
3.2.2. Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan Doğan Hukuki Sorumluluk	79
3.2.2.1. Sorumluluğun Hukuksal Niteliği	80
3.2.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı	82
3.2.3. Borçlar Hukuku'ndan Doğan Hukuki Sorumluluk	84
3.2.3.1. Sözleşmeden Doğan Hukuki Sorumluluk	84
3.2.3.2. Haksız Fiilden Doğan Hukuki Sorumluluk	85
3.2.3.3. Haksız Fiil ve Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Tazminat Sorumluluğu	85
3.2.3.3.1. Maddi Tazminat	85
3.2.3.3.1.1. Genel Olarak	85
3.2.3.3.1.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	86
3.2.3.3.2. Manevi Tazminat	87
3.2.3.3.2.1. Genel Olarak	87

3.2.3.3.2.2. Manevi Tazminat Talep Etme Hakkı Olan Kişiler	87
3.3. İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU	88
3.3.1. Genel Olarak Kapsam	88
3.3.2. Taksirle Yaralamadan Ötörü Sorumluluk	89
3.3.2.1. Genel Olarak	89
3.3.2.2. Sorumluluğun Şartları	90
3.3.3. Taksirle Öldürmeden Ötörü Sorumluluk	91
3.3.3.1. Genel Olarak	91
3.3.3.2. Sorumluluğun Şartları	92
SONUÇ	94
KAYNAKÇA	98

KISALTMALAR

ATS	Az Tehlikeli Sınıf
AÜHF	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
bkz.	bakınız
C.	Cilt
ÇİSGEUEY	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇTS	Çok Tehlikeli Sınıf
E.	Esas
HD.	Hukuk Dairesi
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBBGK	İctihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İHSPGYSEY	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İG	İş Güvenliği
İHD	İş Hukuku Dergisi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSUGYSEY	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İŞADHY	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
K.	Karar
LİSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
M.	Madde
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
M.Ö.	Milattan Önce
M.S.	Milattan Sonra
NIOSH	The National Institute for Occupational Safety and Health (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü)
No	Numara

OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OSHA	Occupational Safety and Health Administration (İş Güvenliği ve Sağlık Derneği)
RDY	İş sağlığı ve güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	Tarih
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TS	Tehlikeli Sınıf
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	ve devamı
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
Yarg.	Yargıtay

GİRİŞ

İnsan, ihtiyaç sahibidir. Bu ihtiyaçları beslenmek, barınmak, gezmek şeklinde sıralanıp uzun bir liste halinde devam edebilir. Bu bakımdan insanların ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmekte olup bu husus da ancak üretimin varlığına bağlıdır.

Bu yüzdendir ki, insanoğlu ihtiyaçlarını giderebilmek adına ya kendisi üretmiş ya da üretileni almıştır. İnsan, üretsın veya üretileni alsın değışmeyen tek şey üretimin kendisidir. Üretim ise emeğin sonucudur. Dolayısıyla üretim için insanın çalışması gerekmektedir.

Tarih boyunca çalışan insanoğlu işini yaparken gerek doğaya karşı gerekse işini yaptığı yerdeki çalışma koşullarına karşı sıklıkla tehlikenin içerisine girmiştir. Özellikle üretim metodlarının değışmesi, sanayileşme, üretimin hızlanması ve çeşitliliği ile yükselen yapılar gibi hususlar, çalışanların karşılaştığı tehlikeleri ve kaza riskini arttıran unsurlar olmuştur.

Gelişen insanlık, toplumsal farkındalık ve tarihsel süreç içerisinde sanayi devrimi sonrası modern devletlerin gelişmesi neticesinde iş hukuku, çalışma hayatı bakımından doğası gereği “önce insan ve insan hayatının kutsallığı ilkesi” üzerinde odaklanmıştır.

Bu nedenledir ki, işyerinde meydana gelebilecek muhtemel iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyebilmek amacıyla iş hukuku, kendi içerisinde “iş sağlığı ve güvenliği hukuku” adında bir alan geliştirmiş ve bu alan içerisinde de işverenlerin muhtemel kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebilmek adına bu konuda profesyonel nitelikte kimseler olan iş güvenliği uzmanlarına ihtiyaç duyulduğu kabul edilmiştir.

Bu kabul ve 6331 sayılı kanunun da kabul edilmesi ile birlikte iş güvenliği uzmanı bulundurma meselesi, işverenin uymak zorunda olduğu bir “yükümlülük” olarak kabul edilmiştir.

Nitekim yasaya göre işverenler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına işyerlerinde gerekli her türlü tedbiri almak, gerekli araç ve gereçleri eksiksiz şekilde bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, gerekli İSG eğitimini ve mesleki eğitimi vermek, çalışanların sağlık gözetimlerini sağlamak, işyerinde gerekli ölçüm ve kontrolleri

yapmak gibi yükümlölükler altında olduğu gibi işyerinde iş güvenliği uzmanı bulundurmak konusunda da yükümlölük altına alınmışlardır.

Her ne kadar günümüzde işverenlerin, üretimdeki maliyeti düşürmek maksadıyla iş güvenliği bakımından gerekli tedbirleri yeterince veya hiç almadıkları görölmekte ise de çalışmamızda mevcut durum ile birlikte olması gereken bakımından da değerlendirme yapılacaktır.

Bu kapsamda çalışmamız üç bölümden oluşmakta olup çalışmamızın ilk bölümünde konunun daha etraflıca değerlendirilebilmesi bakımından *“iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel kavramlar, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin istatistikler, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun doğuşu ve tarihsel gelişimi”*; ikinci bölümünde işverenin yasa ve mevzuat kapsamında yükümlölüklerini değerlendirmek amacıyla *“iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin genel yükümlölükleri ile organizasyon oluşturma ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlölüğü”*; üçüncü bölüm olarak son bölümünde ise işverenin iş güvenliği kapsamında alması gereken tedbirleri ve önlemleri almayarak yükümlölüklerine aykırı hareket etmesi halinde ortaya çıkabilecek idari, hukuki ve cezai sonuçların değerlendirilmesi açısından *“işverenin iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlölüğüne aykırı hareket etmesinin sonuçları”* ele alınmaya çalışılmıştır.

Bu suretle çalışmamızda işverenlerin, işyerlerinde meydana gelebilecek kazaları önlemeleri açısından hayati önem arz eden **“İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ”** üzerinde durularak İSG hukuku çerçevesinde söz konusu yükümlölük, mevzuat hükümleri, doktrinsel görüşler ve istatistiki veriler çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR,

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN DOĞUŞU,

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. İş Sağlığı Kavramı

Dünyada ve ülkemizde yaşanan “meslek hastalıkları ve iş kazaları” ile bu hastalık ve kazalardaki artış ve çeşitlilik, iş sağlığı ve buna bağlı konuların önemini her geçen gün arttırmaktadır. Bu nedenle bu konudaki duyarlılık ve farkındalık artmakla birlikte konuya çeşitli disiplinler ve çevrelerce daha titiz yaklaşım içerisine girildiğini söylemek de mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ile kavramsal olarak konuyu daha iyi anlayabilmek bakımından öncelikle sağlığın tanımını yapmamız gerekmektedir. Bu kapsamda Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) tanımına göre “Sağlık, ruhsal ve bedensel olarak tam iyilik hali”dir.¹

İş sağlığını, bu noktadan hareketle işçinin “bütünsel anlamdaki iyilik hali” olarak açıklamak mümkündür. İş sağlığı, “işçiyi yaptığı işinden ötürü meydana gelebilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı koruyan” bir alandır.

Dolayısıyla “İş Sağlığı” kavramı, son derece geniş bir kavram olup işçinin sağlığının ne şekilde korunması gerektiğini konu edinen tüm çalışmaları içerisinde bulunduran bir kavramdır.

Başka bir tanımlama ile “İş sağlığı, çalışanların yaptığı işten, iş koşullarından ve kullanılan araç ve gereçlerden oluşabilecek tehlikelere karşı sağlığının etkin bir biçimde korunması, sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanması için yapılan sistemli ve bilinçli çalışmalar olarak ifade edilebilir.”² Anlaşılacağı üzere iş sağlığı kavramı, çalışanların çalışma koşulları içerisinde işin kendisinden ve/veya

¹ Fatih Yılmaz, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul 2009, s. 7; İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Ankara 2015, s. 40; Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, İstanbul 2016, s. 153-154.

² Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ankara 2018, s.4-5.

kullanılan araç veya gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arı ve güvenli şekilde çalışabilmesini de konu alan bir kavramdır.

İşçi sağlığı, gerek Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “çalışmakta olan tüm bireylerin ruhsal, fiziksel ahlaki ve sosyal açılardan tam bir iyilik halinin sağlanmasını ve bu durumun devamlılığını, çalışma şartları ve işin icrasında kullanılan her türlü zararlı materyallerden ötürü çalışanların sağlığına olumsuz etki edebilecek durumların önlenmesini ve bununla birlikte çalışanların fiziksel niteliklerine uygun bölümlerde istihdamı için hem işin çalışana hem de çalışanın işe uygun hale getirilmesini hedefleyen tıp bilimidir” şeklinde tanımlanmaktadır³.

İş sağlığı kavramı yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere esasen sadece işçinin fiziksel sağlık durumunu ifade etmediği; bununla birlikte moral ve ruh sağlığını da kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu yüzden işçilerin mental ve fiziksel açıdan durumlarına uygun şekilde çalıştırılmaları iş sağlığının temel konusu olup işçinin yapmakta olduğu işten doğan sağlık sorunları veya bu konudaki önlemler yine iş sağlığı kavramı içerisinde değerlendirilmektedir.

1.1.2. İş Güvenliği Kavramı

“İş sağlığı kadar önemli olan diğer bir kavram ise iş güvenliği kavramıdır. Bu iki kavramı birbirinden ayırt edebilmek oldukça zordur. Ancak iki kavram arasındaki farkı netleştirmek adına, iş güvenliğinin, olaylara teknik açıdan yaklaşımı ifade eden bir kavram olduğunu belirtmemiz mümkündür.”⁴

Çalışmanın yapıldığı süreçte çalışanların karşılaştığı veya karşılaşma ihtimali bulunan tüm tehdit ve tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik veya bu her zaman tam olarak mümkün olamasa dahi bu tehdit ve tehlikelerin en aza indirilmesi hususunda işverene yüklenen yükümlülükler iş güvenliği kurallarının bütünü oluşturur⁵.

İş güvenliği bir başka deyişle, işyerlerinde işin yapılması esnasında ortaya çıkabilecek olan tüm tehlikelerden çalışanların bireysel ve psikolojik anlamda zarar

³ Nüvit Gerek, **Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, 1998, s. 12

⁴ Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s. 50

⁵ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, İstanbul, 2016, s. 146

görmemesi bakımından alınması gerekli bulunan hukuksal, tıbbi ve teknik önlemleri sağlama amacına yönelik sistemli çalışmaların tamamıdır.

İş güvenliğinin konusunu, işin yapılmasından ötürü doğabilecek olan tüm risklerin, tehlikelerin ve tehditlerin yok edilmesi veya her halükârda en aza indirilmesi bakımından gereken metodların araştırmasının yapılması ve bu vesileyle mevzuat düzenlemelerinin geliştirilmesi konuları oluşturur. Bu kapsamda “işveren, yasadan kaynaklı edimlerini ve yükümlülüğünü ifa edecektir. Devlet ise yasa ve yönetmelik kapsamında işverenin üzerine düşen yükümlülüklerini ifa edip etmediğini kontrol edecek ve denetleyecektir.”⁶

Bu anlamda iş sağlığı kavramı işçinin yaşamını ve çalışmasını sağlıklı bir şekilde sürdürmesine, yaşam hakkına ve alınması gereken tedbirlere yönelik bir kavram olup; iş güvenliği kavramı ise işin ve işçinin emniyetinin teknik açıdan sağlanmasını hedefleyen ve bu konudaki tedbirlerin alınmasını inceleyen bir alandır.

Netice olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği (İSG) kavramları sıklıkla birlikte kullanılmakta ise de esasen ikisi de farklı kavramlardır.

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

1.1.3.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda İSG kapsamına işin yapıldığı esnada yapılan işten ve çalışma ortamından kaynaklanabilecek her türlü risk ile oluşan bu risk nedeni ile işçinin fiziksel ve mental sağlığı ve bütünlüğü bakımından doğabilecek olan tüm tehlike ve zararlara karşı “yaşam hakkının ve sağlığının korunması” ile çalışma süresinin düzenlenmesi konuları girmektedir.

İşverenin, işçiyi İSG önlemleri konusundaki gözetme borcu işverenin alması gereken başlıca yükümlülüklerinden biridir.

İşveren, işçiyi koruyucu her türlü önlemi almak ve bu konuda çaba sarfetmek yükümlülüğü altındadır.

Diğer yandan dar anlamdaki kapsam içerisinde, çalışanları yalnızca iş kazalarına karşı veya meslek hastalıklarına karşı koruyan İSG hükümleri yer almamaktadır. Belirtilen kapsam dışında ayrıca çalışanların sağlıkları ve ahlaklarının

⁶ Demircioğlu, Centel, s. 146-147

korunması ile yasak ve sınırlamalarına ilişkin hükümler de bu kapsam içinde yer almaktadır"⁷.

6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmeden evvel, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içerisinde çalışanlar açısından getirilmiş bulunan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri bilhassa çalışanları her türlü iş kazası ve meslek hastalığından korumayı hedefleyecek şekilde teknik ve güvenlik düzenlemeleri içermekte ise de çalışanların ruhsal, sosyal durumu ile sağlığı ve çevresi bakımından koruyucu düzenlemeler bulundurmadiğından Avrupa Birliği mevzuatı karşısında son derece dar bir kapsamdaydı.⁸. Ancak son yasal düzenleme olan 6331 sayılı yasa ile birlikte kapsam son derece genişletilmiştir.

1.1.3.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda İSG kavramı çalışanın işyeri sınırları içerisinde karşılaşması muhtemel sağlık ve emniyet sorunları kapsamını değerlendirirken, gelişen teknoloji ve çalışma sahasının farklılık arz etmesi ile iş ilişkilerinin niteliği ile modern iş hukuku kapsamında bu kapsamın yeterlilik taşımadığı açıktır.

Geniş anlamdaki İSG kavramı ise oluşan bu yetersizliği, çalışma ilişkisinin sosyal yönlerini de gözeterek iş ilişkisinin zayıf konumunda bulunan işçi yararına değerlendirerek bu konuda devlete de görev yüklemektedir.

Kavramsal olarak bu anlamdaki İSG, sadece işyeri ile sınırlandırılmış şekilde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmış olmasının yeterli şekilde koruma sağlamanın mümkün olmadığını kabul eder. Ayrıca bu kavram işçinin sağlığı ve güvenliğine etki eden, çalışanları ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına almaktadır.⁹

Başka ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği, “devletin, iş ilişkisinin sosyal özelliklerinden ötürü çalışan bakımından yararlı olacak şekilde kurulmasının

⁷ Tankut Centel, **İş Hukuku**, C.1, İstanbul, 1994, s. 261

⁸ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2004, s. 264

⁹ Fuat Bayram, “**Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hakim Olan İlkeler**”, Legal İhsghd, S:7, 2005, 1003-1128, s. 1103

sağlanmasını ve geliştirilmesi için de yine devletin elindeki tüm imkanları seferber etmesini kapsamaktadır.¹⁰

1.1.4. İş Kazası

Kaza kavramı, kast olmaksızın neticesi arzu edilmeyen bir olay nedeniyle zarar doğuran durum şeklinde tanımlanabilir. İş kazası kavramı ise zarar doğuran bu kazanın iş hayatında tezahür eden halidir şeklinde tanımlama yapmak mümkündür.¹¹

İş Kazası'nın literatürde pek çok tanımı olmasının yanı sıra 6331 sayılı İSGK'nun (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) 3. maddesinde aynen:

“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen engelli hâle getiren olayı ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

İş Kazası kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹² kapsamında ise 13. madde kapsamında şu şekilde tanımlanmıştır:

“İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması

MADDE 13- İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

¹⁰ Centel, s. 267

¹¹ Efe Yamakoğlu, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul 2015, s. 77; Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul 2013, s. 293; İlhan Uluslan, Güven Esen, **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu**, İstanbul 1985, s. 15

¹² R.G. 16.06.2006, 26200

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Yukarıdaki iş kazası tanımlamalarından açıkça anlaşılacağı üzere iş kazası kavramı oldukça geniş şekilde değerlendirilmiştir.

“İş kazası veya meslek hastalığı mağduru çalışan, uzun süren ve acı veren bir tedavi sürecine katlanmak zorunda kalabilir. Yapılan tedaviye rağmen bütün hayatını çalışma gücünü belirli oranda kaybetmiş şekilde geçirebilir.”¹³

İş kazası ve meslek hastalığı, “işçinin öncelikle kendisine büyük zararlar vermekte, bunun yanında işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamaları için gerekli olan destekten mahrum kalmasına neden olmaktadır.”¹⁴

İş kazalarının önlenmesi ve dolayısıyla çalışanlar bakımından iş sağlığı yönünden güvenli bir ortamın oluşturulmasının, işverenler bakımından insani yönleri dışında ekonomik yönleri de önem taşımaktadır.¹⁵

Öyle ki, kazalar bakımından hesaplama ve önleme metodlarının maliyeti meydana gelen kaza maliyetinden son derece düşük olmaktadır.

Ancak önemle vurgulamamız gerekir ki hiçbir maliyet insan hayatından ve vücut bütünlüğünden daha önemli değildir.

1.1.5. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı normal hastalık kavramının içinde olmakla beraber adından da anlaşıldığı gibi yapılan işten ya da meslekten kaynaklanan etkenler sonucu ortaya çıkan hastalık türüdür. Çalışma hayatında bazı iş ve faaliyetlerin sürekli yapılmasından kaynaklanan ve kişinin vücut ve ruh bütünlüğü üzerinde arıza bırakan haller ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle olsa gerektir ki meslek hastalığı sosyal güvenlik sistemlerinde normal hastalık yanında ayrıca “mesleki risk” olarak yerini almıştır.¹⁶

¹³ Sarper Süzek, **İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri**, Legal İHSGHD, 2005/6, s. 610.

¹⁴ Serkan Odaman, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, Human Resources, Mart 2005, s.24.

¹⁵ Salih Dursun, **İş Güvenliği Kültürü**, Mart 2012, İstanbul, s. 9

¹⁶ Aydın, s. 60

Meslek Hastalığı'na ilişkin olarak 5510 sayılı yasadaki tanımlama şu şekildedir:

“Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması

MADDE 14- Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”

Meslek Hastalığı'na ilişkin 6331 sayılı İSGK'daki tanım ise 3. maddenin (1) bendinde şu şekilde belirtilmiştir:

“Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder”

Ülkemizde ve Dünya’da, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sadece kayıt altına alınabilen rakamları dahi korkunç boyutlarda iken, bu rakamlara kayıt altına alınmayan kaza ve hastalıklar eklendiği takdirde oluşacak tablo daha da vahim bir hal alacaktır. Gerçekten de ILO’nun belirlediği esaslara göre, ülkemizde tespit edilen meslek hastalıkları gerçekte meydana gelen meslek hastalıklarının %1’i dolaylarındadır¹⁷.

1.2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA İLİŞKİN İSTATİSTİKLER

Yukarıda iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak çeşitli verilere yer vermiş isek de Avrupa Birliği ve ülkemiz açısından iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili ayrıntılı açıklamalarımızı bu bölümde gerçekleştireceğiz.

1.2.1. Avrupa Birliği İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, “Sayılarla İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu”na göre, Avrupa Birliği’ne üye devletlerde meslek hastalığına bağlı olarak 1 yıl içerisinde yaklaşık 159,000 ölüm vakası meydana gelmekte, bunlardan yaklaşık 74,000’i ise asbest de dahil olmak üzere işyerindeki tehlikeli maddelerden kaynaklanmaktadır. Tespit edilen kanser tanılarının ise %9,6’sının ise işe bağlı olduğu düşünülmektedir. Avrupa’da meydana gelen iş kazası ve meslek

¹⁷ Ulaş Yıldız, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Güvenlik Teşvikleri**, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. III, İstanbul 2011, s. 2481

hastalıklarına ilişkin olarak üye devletlerce bildirilen tüm veriler, Eurostat isimindeki Avrupa İstatistik Ofisi tarafından derlenmekte ve yayımlanmaktadır. Eurostat'ta derlenip paylaşılan rakamlara göre, Avrupa Birliği'nde 2015 yılı içerisinde 3709 kez "ölümlü iş kazası" meydana gelmiş olup yaklaşık 2,3 milyon çalışan da çeşitli nedenlerden oluşan iş kazası bildirmiştir.¹⁸ Avrupa Birliği ülkeleri bakımından iş kazaları 2000 yılına kadar artış göstermiş, 2003 yılından sonra ise %13,2 oranında azalmıştır.

ILO¹⁹ tarafından yapılan araştırmaya göre "dünyada her yıl yaklaşık olarak 270.000.000 iş kazası olmakta ve yine her yıl yaklaşık olarak 350.000 kişi iş kazası, 2.000.000 kişi ise meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün 6300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmekte; ortalama her 15 saniyede ise bir işçi ölmektedir"²⁰

1.2.2. Ülkemiz İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri

Ülkemizde her ne kadar yasal adımlar atılmış ve halen bu konudaki çalışmalar devam ediyor ise de İSG alanında halen çeşitli problemler varlığını sürdürmektedir. Bu problemler çalışanların sağlıklarını doğrudan etkilediği gibi çalışma verimini ve üretimi de olumsuz yönde etkilemektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde meydana gelen iş kazası sayısı 2017 yılı itibari ile 359.653 ve meslek hastalığı sayısı ise 691'dir. 2016 yılı istatistiklerinde ise, iş kazası sayısı 286.068, meslek hastalığı sayısı 597 olarak yer almıştır. Bu yıllar arasında değerlendirme yapıldığında 2016 yılında hem iş kazasının hem de meslek hastalığının artmış olduğunu görmekteyiz.²¹

¹⁸ bkz. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database>, (10.08.2019)

¹⁹ ILO'nun İSG çalışmalarının esas amacı işyerlerinde güvenlik kültürünün yerleşmesidir. ILO, İSG açısından tamamlayıcı iki strateji belirlemiş olup bunlardan birincisi "ulusal sağlık ve güvenlik kültürünün oluşumunun sağlanması ve yaygınlaştırılması"dır. İkinci strateji ise "iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde sistem yaklaşımı"nın benimsenmesidir. bkz. Mesut Cemil İşler, "**Uluslararası Kaynaklar ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, (Mayıs - Ağustos 2014), s.56.

²⁰ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Oda Raporu**, Ankara 2016, s.1.

²¹ SGK istatistikleri bakımından bkz.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (14.08.2019)

Yapılan bunca yasal düzenlemeye karşın halen meslek hastalıklarında ve iş kazalarındaki bu artışın İSG tedbirlerinin yeterince alınmamış olması, denetimlerin yeterli yapılmaması, gerek çalışanlar gerekse de işverenler bakımından İSG kültürünün henüz yerleşmemiş olması şeklinde yorumlayabiliriz.

“İş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli tedbirlerin alınması konusunda ilk görev devletin olmakla birlikte yine işveren ve işçi örgütleri de bu konuda öncelikli görev sahibidir. Ancak bunları yanı sıra yine üniversiteler, meslek örgütleri, sivil toplum, dernekler, vakıflar ve medyanın da konularda aktif katılımı iş kazası ve melek hastalıklarının meydana gelmesinin önüne geçilmesi konusunda ciddi şekilde fayda sağlayacaktır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği bakımından kollektif bir bilinç ve çaba gerekmektedir.”²²

Türkiye’de 1945-2005 yılları arasında 142.469 kişi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamlarını kaybetmiştir. Bu rakam yukarıda belirtmiş olduğumuz 2017 yılı SGK istatistiklerine göre 350.000’in üzerine çıkmış durumdadır. SGK istatistiklerine göre iş kazaları, en çok madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe ve inşaat sektöründe meydana gelmektedir. İşteki duruma göre iş kazaları incelendiğinde kendi hesabına çalışanların oransal olarak en fazla iş kazası geçirenler grubunda olduğu görülmektedir.²³

Ülkemizde iş kazaları ağırlıklı olarak 50 ve daha az çalışanın olduğu orta ve küçük çaplı işyerlerinde gerçekleşmektedir. Kazaların yaklaşık olarak %61’i bu işyerlerinde meydana gelmektedir²⁴.

6331 sayılı Kanun, İSG önlemleri bakımından küçük veya büyük işyeri ayrımını önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği profesyoneli görevlendirme, risk değerlendirme, sağlık kontrolleri, bilgilendirme vb. ödevler bakımından tüm işyerleri isabetli olarak Kanun’un kapsamına alınmıştır.

²² Sarper Süzek: **İş Hukuku**, İstanbul 2015, s. 889.

²³ Nazan Yardım, Zekiye Çipil, Ceyhan Vardar, Salih Mollahaliloğlu, “**Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları**” Dicle Tıp Dergisi, Cilt: 34, S: 4, s. 267

²⁴ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul 2014, s. 3

1.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HUKUKU'NUN DOĞUŞU ve TARİHSEL GELİŞİMİ

1.3.1. İş Hukuku'nun Doğuşu

1.3.1.1. Avrupa'da İş Hukuku'nun Doğuşu

İşçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen daha geniş bir ifade ile çalışma hayatını baştan aşağıya hukuki anlamda dizayn eden İş Hukuku, gelişen teknoloji ve bu teknolojik gelişim ile sanayi devrimi sonrasındaki olumsuz çalışma koşulları ile birlikte Avrupa'da 18. yüzyıldan itibaren gelişmeye başlamıştır.

Avrupa'da yaşanan sanayi devrimi ile birlikte ekonomi, sosyal hayat ve hukuk başta olmak üzere hayatın hemen her alanında değişiklikler meydana gelmiştir.

Sanayileşme ile birlikte köylerde ve kasabalarda yaşayan insanlar şehirlere göç etmeye başlamış ve şehirlerde bulunan fabrikalarda çalışmaya başlayınca da işçi ile işveren sınıfı oluşmuştur.

Sanayi devriminin ilk yıllarından itibaren işçiler son derece sağlıksız koşullarda çalıştırılmaya başlanmış, uzun mesai saatleri, sağlıksız çalışma koşulları, çocuk işçiler gibi pek çok konuda sorunlar yaşanmıştır.

Sanayi devrimi sonrası olumsuz çalışma koşulları içerisinde pek çok insan da iş kazaları nedeniyle ölmüş, sakat kalmış veya meslek hastalığına yakalanmıştır.

Süregiden bu olumsuz çalışma koşulları zaman içerisinde işçi ile işveren arasında problemlerin yaşanmasına neden olmuş ve bu olumsuzluklar neticesinde ihtilal tehdidi altında bulunan devletler; düzene çeki düzen vermek adına çalışma hayatına müdahale ederek konu ile ilgili yasal düzenlemeler yapmış ve iş barışını sağlamaya çalışmıştır. Yine bu süreçte işçiler kendi içlerinde örgütlenme çalışması başlatmışlardır.

Devlet, çalışma barışı bakımından bu barışın daha etkili sağlanabilmesi amacıyla çalışma hayatına yasal anlamda müdahalelerde bulunmuş ve zayıf taraf kabul edilen işçileri koruyucu yasal düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Yine dürüstlük ile hakkaniyet kuralları çerçevesi dışına çıkanlar bakımından kendilerini cezalandırıcı nitelikte pek çok yasal düzenlemeler yapılmıştır.

İşçilerin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını koruma amacıyla çeşitli kurallar konularak Avrupa’da modern iş hukukunun ilk adımlarının atılmaya başlandığını söyleyebiliriz.

1.3.1.2. Türkiye’de İş Hukuku’nun Doğuşu

Ülkemizde ise İş Hukuku’na ilişkin ilk düzenlemeler; Avrupa’dakine göre daha geç oluşmaya başlamıştır. Bunun çok çeşitli sebepleri bulunmakla birlikte bu durumun en temel sebebi olarak ülkemizin sanayileşme konusundaki gecikmesi genel anlamda kabul görmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde gelişen “Ahilik” kurumu ve teşkilatı ile çalışma yaşamı ile ilgili düzenlemeler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonrasında ise sözlü kurallar yerini Tanzimat döneminde yazılı hukuk kurallarına bırakmaya başlamıştır.

İş hukukuyla ilgili ilk yazılı kurallarının toplandığı metin Ahmet Cevdet Paşa’nın başkanlık ettiği heyetçe 1877 yılında hazırlanan “Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye”dir.

Bu yasa kapsamında çalışanların hakkı ve istihdam konusu “İcare-i Âdem” başlığı ile düzenlenmiştir. İnsan çalışması nefsinin kiraya verme olarak tanımlanarak kira sözleşmesi içerisinde değerlendirilmiştir.

Cumhuriyet öncesi dönemde Mecelle haricinde iş hukukuyla ilgili düzenlemelere başkaca tarihlerde de yer verildiğini görmekteyiz. Bu kapsamda 1869 tarihli “Maadin Nizamnamesi” de bunlar arasında yer almaktadır. Bu nizamnamede işçilerin ücretle ne şekilde çalıştırılabilecekleri kurallar çerçevesinde belirlenmiştir. Yine 1865 yılında “Dilaver Paşa Nizamnamesi” kömürcülük alanında faaliyet gösteren işçilerinin haklarının düzenlenmesine ilişkin olarak yürürlüğe girmiştir. Bu nizamname çıkarılmış olmasına karşın uygulanamamıştır. Nitekim Meşrutiyet döneminde iş yaşamı ile ilgili yasa ve mevzuat hazırlıkları sürdürülürken zorlu iş şartlarına karşı çalışanlar tarafından tepkiler art arda gelmeye başlamış ve yapılan grevler sonrasında 1909 yılında “Tatil-i Eşgal Kanunu” yürürlüğe konulmuş ve bu

manada işçiler lehine getirilen haklarda daralma yoluna gidilerek birçok hak da kısıtlanmıştır.²⁵

Osmanlı Dönemi'nde bu çalışmalar yapılmışken Cumhuriyet'in ilanından kısa bir süre önce 1921 yılına gelindiğinde 151 sayılı "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik Kanun" Büyük Millet Meclisi tarafından yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu kanun ile kömür madenlerinde çalışacak işçilerin çalışma koşulları, en az olabilecek yaşları, en az alabilecekleri ücret, sağlık konuları gibi konularda ilerici diyebileceğimiz işçileri koruyucu pek çok düzenlemeye yer verilmiştir. Ancak görüleceği üzere bu kanun sadece belirli bir bölgede çalışan maden işçilerine yönelik olarak hazırlanmıştır.²⁶

Cumhuriyet ilan edildikten sonra yürürlüğe konulan ve özgürlükler açısından yine çağının ötesinde kabul edilen 1924 Anayasası ile özgürlükler alanında pek çok düzenleme getirilmiştir. Bu kapsamda 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu" ve 22.04.1926 tarih 818 sayılı "Borçlar Kanunu"²⁷ yürürlüğe konulmuştur.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda 313. maddesi ve devamında İş sözleşmesiyle ilgili ilk önemli düzenlemeler yer almıştır. Yine Türk Medeni Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan kişilik ve çalışma haklarına ilişkin düzenlemeler ile İş Kanunu'nda düzenleme bulunmayan ve boşluk bulunan durumlarda Borçlar Kanununun ilgili diğer hükümlerinin iş hukukuna uygulanması öngörülmüştür.

Genç Cumhuriyetin hemen ilk yıllarında devletin de öncülüğü ile sanayii alanında çabalar sarf edilmiş bu vesile ile çalışan işçi sayısında artış meydana gelmiştir. Bu durumun zorunlu bir sonucu olarak da işçi ile işveren arasındaki hukuki durumu ve ilişkinin boyutunu, koşullarını ve sınırlarını düzenleyecek bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur. Böylelikle bu ihtiyacın karşılanması bakımından 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı "İş Kanunu"²⁸ yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı kanun ile grev ve lokavt yasaklanmış ve zorunlu tahkim sistemi getirilmiştir.

Ülkemizde yasa çalışmaları bu şekilde ilerlerken 1946 tarihine gelindiğinde çalışma hayatını daha iyi organize ve dizayn edebilmek adına ayrı bir bakanlık olarak Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.

²⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Ankara 2014, s. 42

²⁶ Cem Baloğlu, **Avrupa Birliği ve Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul 2013, s. 73

²⁷ RG., 29.04.1926, 359

²⁸ RG., 15.06.1936, 3330

1947 yılına gelindiğinde “Sendikalaşma” ile ilgili ilk yazılı metin diyebileceğimiz “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”²⁹ ismi ile yürürlüğe girmiştir. Böylelikle ilgili yasa çerçevesinde sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı getirilmiş ancak zorunlu tahkim ile grev yasağı aynı şekilde devam ettirilmiştir.

Kısa aralıklarla yasal düzenlemeler devam etmiş ve 30.01.1950 tarihinde 5521 sayılı “İş Mahkemeleri Kanunu”³⁰ çıkarılarak bu kez de yargılama usulüne ilişkin düzenlemeler yapılmış ve iş davalarının bu mahkemelerde görülmesi sistemi getirilmiştir.

Bu dönemde yine 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”³¹ yürürlüğe girmiştir.

1961 yılına gelindiğinde yeni bir Anayasa³² yapılmış olup bu Anayasa ile bir önceki Anayasamızda yer alan özgürlüklere ek olarak, çalışanlar lehine ekonomik ve sosyal haklar açısından ek bir takım düzenlemeler yapılarak bu alandaki ihtiyaçlar giderilmeye çalışılmıştır.

1961 Anayasası ile sosyal ve ekonomik haklar ayrıntılı olarak düzenlenerek genel anlamda çalışma hakkı ile kadınların ve çocukların çalışma şartlarının ne şekilde düzenlendiği ve ne şekilde korunduğu, çalışanların dinlenme hakkı, sendika hakkı ve çalışma hayatına ilişkin yine birçok hakkın güvence altına alınması benimsenmiştir.

1961 Anayasası, çalışma hayatı ile ilgili olarak anayasa statüsünde bu denli düzenlemeye yer veren ilk Anayasa olması açısından önem taşımaktadır.

1961 Anayasası sonrasında 1963 yılına gelindiğinde 274 sayılı “Sendikalar Kanunu”³³ ile 275 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu”³⁴ yürürlüğe konmuştur.

²⁹ RG., 26.02.1947, 6542

³⁰ RG., 04.02.1950, 7424

³¹ RG., 20.06.1952, 8140

³² RG., 20.07.1961, 10859

³³ RG., 24.07.1963, 11462

³⁴ RG., 24.07.1963, 11462

1964 yılına gelindiğinde, 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu”³⁵ yürürlüğe konularak bu alana ilişkin derli toplu tek kanun içinde olacak şekilde bir mevzuat ortaya konulmuştur.

Daha önce yürürlüğe konulan ve o tarihlerde halen yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunu’nun oluşan yeni ortama uyum sağlamaması ve deyim yerinde ise ihtiyaçları artık karşılamıyor olması nedeni ile yürürlükten kaldırılmış bu kanun yerine 931 sayılı “İş Kanunu”³⁶ 28.07.1967 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Ancak anayasaya şekil bakımından aykırı olduğundan bahisle Anayasa Mahkemesi’nce bu yasa iptal edilmiştir.

Bu iptal kararından sonra mer’i İş Kanunu’muzdan bir önceki kanun olan 25.08. 1971 tarih ve 1475 sayılı “İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir.³⁷

1982 yılına gelindiğinde askeri darbe sonrası yapılan Anayasa ile 1961 Anayasası’nda olduğu gibi yine ekonomik haklardan ve sosyal haklardan söz edilmiş ve çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, grev hakkı, lokavt hakkı, sendika kurma ve dinlenme hakkı gibi haklar da 1982 Anayasası³⁸ kapsamında yer almıştır.

Hızla gelişen teknoloji, sanayi ve hizmet sektörünün gelişmesi ve değişmesi ile ihtiyaçların değişmesi gibi birçok nedene dayalı olarak çalışma sistemleri ve prensipleri de Dünya’da, Avrupa’da ve ülkemizde değişmiştir.

Yaşanan bu değişiklikler Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde olan Türkiye bakımından da yasal değişiklikler yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu yaşanan gelişmeler neticesinde 10 Haziran 2003 tarihinde son iş kanunumuz olan 4857 sayılı İş Kanunu³⁹ yürürlüğe girmiştir.

Bu tarihten sonra “11 Ocak 2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu”⁴⁰, “20 Haziran 2012 tarih 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”⁴¹, “18 Ekim 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”⁴², İş Hukuku alanında yürürlüğe giren kanunlar olmuşlardır.

³⁵ RG., 29-30-31.7.1964, 1.8.1964 Sayı : 11766-11779

³⁶ RG., 18.07.1968, 12953

³⁷ RG., 01.09.1971, 13943

³⁸ RG., 09.11.1982, 17863

³⁹ RG., 10.06.2003, 25134

⁴⁰ RG., 04.02.2011, 27836

⁴¹ RG., 30.06.2012, 28339

⁴² RG., 07.11.2012, 28460

1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku'nun Ortaya Çıkışı

1.3.2.1. Genel Olarak

İnsan hayatını devam ettirmesi üretime bağlıdır. Üretim olması için ise insanın emek sarf etmesi ve dolayısı ile çalışması gerekmektedir. Hal böyleyken çalışan insan çalışmasının sonucu olarak çeşitli tehlikeler ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu tehlikeleri tespit edip bertaraf etmek adına tarihsel süreç içerisinde adımlar atılmıştır.

Yazılı kaynaklara göre, iş sağlığı ve güvenliğinin ilk uygulamaları Hipokrat'ın (M.Ö. 460-370) kurşun⁴³ madeninin zararlı olduğunu düşündüğü etkilerini tespitiye yönelik çalışmalarıdır.⁴⁴

Hipokrat dışında ayrıca Romalı Pliny (M.S. 23-77) kükürt ve kurşun zehirlenmeleri üzerine tarihte ilk kişisel koruyucu donanım olan deri koruyucu maskeyi icat etmiştir.⁴⁵

Madencilikle uğraşının yoğun olmasından kaynaklı şekilde Yunanlı Doktor Galen (M.S. 2. YY) ise kurşun zehirlenmesi hastalıkları üzerinde durmuş, ayrıca bakır ocaklarındaki asit buharları ile ilgilenmiştir. Bu tarihten sonra Rönesans ile Sanayi Devrimine kadar bu alandaki çalışmaların durduğu bir dönem olmuştur.⁴⁶

Yaygın kabule göre modern zamanda ise iş sağlığının kurucusu ve babası İtalyan bilim adamı Bernardino Ramazzini⁴⁷ olup; yayınlamış olduğu “De Morbis Artificum Diatriba” (1713) isimli kitabında da meslek hastalıkları bakımından yapmış olduğu tüm çalışmaları kapsamlı şekilde açıklamıştır.⁴⁸

İSG'ye ilişkin ilk adımlar İtalya'da atılmış ise de, İSG gelişiminin Sanayi Devrimi'nin (1760-1830 yılları) doğduğu yer olan İngiltere'de oluştuğunu ifade etmek gerekmektedir. Bu kapsamda baca temizleyicilerinin skrotum (testis) kanserini tarif eden Sir Percivale Pott ile meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar yapan ve bu

⁴³ Suat Dede, **Çalışma Hayatındaki Özel Risk Gruplarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul 2019, s. 6.

⁴⁴ Ozan Özdemir, Emin Arslan, **İş Güvenliği Uzmanlığı İş Yeri Hekimliği**, Ankara 2016, s.1.

⁴⁵ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Oda Raporu**, Ankara 2018, s.5-9

⁴⁶ Esra Bayrak, **İnşaatta İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Metotlarının İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul 2019, s. 8

⁴⁷ Bayrak, s. 9

⁴⁸ Mustafa Avşar, **İş Güvenliği Uzmanının İş Kazalarına Etkileri: Marmara Bölgesi Örneği**, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, s. 10

konuda eserler yazan Charle Turner Tacrach da bu alanın gelişmesine katkı sağlamışlardır. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında İngiliz Robert Owen isimli işverenin kendisine ait olan fabrikasında çalışan işçilere tıbbi bakım olanaklarını sağlamaması ve Percival Pott'un baca temizleyicisi olarak çalışan işçilerin çeşitli rahatsızlıklara ve özellikle kansere olmaları ile ilgili yaptığı çalışmalar neticesinde İngiliz Parlamentosu tarafından "Baca Temizleme Kanunu" adı altında 1788 yılında yasa çıkarılmıştır.⁴⁹

Ayrıca İngiliz Fabrikaları Yasası (1833) ile çocuk işçilerin çalıştırılmamasına ilişkin hukuki düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatlara ilk örnek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte İngiltere'nin 1802 yılında yürürlüğe koyduğu "Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu" devletin bu alandaki ilk gerçek anlamdaki müdahalesi olarak bilinir.

Bu kapsamda fabrikalarda haftalık çalışma süresini en fazla 58 saat ile sınırlandırmış, işçilere eğitim zorunluluğu getirilmiş ve moral açıdan da desteklenmelerini ve sağlıklarının korunmasını amaçlayan çeşitli yükümlülükler getirmiştir. Bu tarihten sonra "Fabrikalar Kanunu"nun 1833 yılında yürürlüğe konulması ile birlikte en küçük çalışma yaşı 9 olarak belirlenmiş ve işe girişlerde mutlaka muayene zorunluluğu benimsenmiştir. Bu yasa kapsamında ayrıca "İş Güvenliği Müfettişliği" uygulaması da öngörülmüştür.⁵⁰

İngilterede uzun mesai süreleri, yetersiz iş güvenliği, meydana gelen iş kazaları ve meslek hasatlıklarını araştırmak amacıyla çalışma süreleri bu konuda görevli bir Kraliyet Komisyonu kurulmuştur. Komisyon tarafından yapılan araştırmalar raporlanmış olup bu husus kamuoyu ile de paylaşılmıştır. Kamuoyu tarafından yapılan baskılar neticesinde "Maden Kanunu" yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun kapsamında maden ocaklarında 10 yaşın altındaki çocuklar ile kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır.⁵¹

Fransa'da ise bu süreçte 1810 tarihinde yürürlüğe konulan "İmparator Kararnamesi" ile 1841 yılında yürürlüğe giren İş Mevzuatı bu gayretin ilk

⁴⁹ Bayrak, s. 9

⁵⁰ Özal Çiçek, Mehmet Öçal, **Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**, Emek ve Toplum Dergisi, C: 5 S: 11, Ankara 2016, s. 115

⁵¹ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985, s.9.

ürünleridir. Yine Fransa’da 1847 yılında yürürlüğe konulan bir yasa ile iş yeri denetimi ve iş müfettişliği kurumu oluşturulmuştur.

Avrupa’da çalışmalar bu şekilde devam etmekte iken ABD’de ise 1877 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin çeşitli mevzuatlar yürürlüğe konulmuş yine bilimsel çalışmalar da yasa çalışmaları ile birlikte kapsamlı şekilde devam etmiştir. Bu kapsamda 1914 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde Meslek Hastalıkları (The Occupational Diseases) isimli bir kitap Gillman Thomson isimli iç hastalıkları uzmanı bir profesör tarafından yayımlanmıştır.⁵²

1919 yılına gelindiğinde uluslararası anlamda, insan haklarına saygı çerçevesinde insanların çalışma haklarının iyileştirilmesi, sosyal adalet, yeterli ve uygun hayat şartları, insani çalışma şartları, iş olanakları, ekonomik teminat gibi, temel ilkelere dayalı olarak ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) kurulmuş⁵³ ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok çalışma yapmıştır.

Ülkemiz de 1932 yılında ILO’ya üyelik sağlayarak bu alandaki birçok sözleşmeyi imzalamıştır.

1.3.2.2. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Avrupa’da yaşanan “Sanayi Devrimi” ile birlikte üretimin artması ile yoğun mesai saatleri sonucu işçiler olumsuz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. İşyerlerinde sık sık meydana gelen iş kazaları ile yoğun şekilde yaşanan meslek hastalıkları buna karşı gerekli tedbirleri almayı zorunlu hale getirmiştir.⁵⁴

Bu kapsamda çalışma saatlerini sınırlandıran yasa olarak bilinen ve 1847 tarihinde yürürlüğe konulan “On Saat Yasası” ile mesai saatleri bakımından bir sınırlandırma getirilmiştir.⁵⁵

⁵² Ender Demir, **İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi**, İstanbul Kültür Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul 2016, s. 9 vd.

⁵³ ILO’nun tarihsel geçmişi ve gelişimi için bkz. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (22.12.2018)

⁵⁴ Dünya’da ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamındaki gelişmeler bakımından bkz. Teoman Akpınar, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Bursa 2014, s.1 vd. , Abdulvahap Yiğit, **İş Güvenliği**, Ankara 2015, s.5 - 7.

⁵⁵ Merve Pamuk, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyumu**, Ordu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ordu 2019, s. 9

İşverenler kar odaklı düşünüp ekseriyetle işçi haklarını göz ardı etse de Robert Owen, Sir Robert Peel ve Michel Sadler gibi işverenler işçi lehine çeşitli düzenlemeler yaparak parlamentoyu da bu konuda düzenlemeler yapma konusunda etkilemişlerdir. Bu anlamda İskoçya'daki fabrikasında çalışma saatlerini azaltan ve on yaşın altında kimseyi çalıştırmayan Robert Owen işçi haklarının gelişmesi konusunda öncülük etmiştir.⁵⁶

Michel Sadler isimli işveren ise 1832 yılında parlamentoya “fabrikaları denetleyen bir müfettiş olması zorunluluğu ile 9 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması ve 18 yaş altındaki kişilerin günde 12 saatten fazla çalışmasının önüne geçecek nitelikte” bir yasa önerisi getirmiştir. Bunun üzerine çalışmaları sonuç vermiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” adı altında bir yasanın çıkarılmasını sağlamayı başarmıştır.⁵⁷

Bu tarihten sonra 1842 tarihinde kadın çalışanlar ve 10 yaşından küçük çocuk işçiler bakımından başkaca bir yasal düzenleme yapılarak maden ocaklarında çalıştırılmalarının önüne geçilmiştir.

İş yerlerinde çalışmakta olan işyeriki hekimlerinin yükümlülükleri ve sorumlulukları 1844 yılında genişletilmiş ve kendilerine görev olarak sağlık bakımından tehlike doğurabilecek nitelikteki işyerleri bakımından sağlık kontrolü yapma zorunluluğu getirilmiştir. Giderek ayrıntılı düzenlemelerin yapılmaya başlanması ile 1895 yılında yasal olarak tehlikeli meslek hastalıklarının bildirim zorunluluk haline getirilmiştir.

1828 yılında Almanyada bulunan General Kon Horn isimli kumandan, ordusunda asker olarak görevlendirecek nitelikte genç ve sağlıklı erkekler bulamadığını belirterek, Prusya kralından çocuk işçilerin sakatlanmasının önlenmesi için fabrikada çalıştırılmalarının yasaklanmasını talep etmiş; talebinin kraliyet tarafından kabul görmesi sonrası da bu vesile ile ülkede çocuklara ilköğretimde eğitim alma zorunluluğu getirilmiştir.⁵⁸

Çalışanların iş güvenliğinin sağlanması hususunda Birleşmiş Milletler, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin⁵⁹ 23. maddesi kapsamında “*herkes çalışma, işini*

⁵⁶ Çiçek, Öçal, s. 115

⁵⁷ Bayrak, s. 9

⁵⁸ bkz. <http://www.fslegitim.com/filemanager/uploaded/Fimi.pdf>, (25.08.2019)

⁵⁹ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 10 Aralık 1948'de toplanarak, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni yayınlamıştır.

özgürce seçme, adil ve uygun çalışma şartlarının sağlanması ve işsizlikten korunma haklarına sahiptir.” şeklinde kabulde bulunmuştur. Yine beyannamenin 3. maddesine göre; *“yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır”* şeklindeki düzenleme ile 22. maddede yer alan *“herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır”*. şeklindeki düzenlemeler, çalışanların İSG hakkı ile sosyal güvenlik hakkının olduğunu düzenleyen ve bu hakları koruma altına alan düzenlemelerdir.

Ülkemiz tarafından da onaylanmış bulunan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin⁶⁰ “Adil ve Uygun İşte Çalışma Şartları” başlıklı 7. maddesi kapsamında sözleşmeye taraf olan devletlerin “herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı” tanınması gerektiğini ve bu hakkı tanıırken de *“güvenli ve sağlıklı çalışma şartları”*nın da ilgili devletlerce sağlanması gerektiğine ilişkin düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği hakkına ilişkin ana gövdeyi oluşturmaktadır.⁶¹

Bunun gibi, 1961 sayılı Avrupa Sosyal Şartı’nın⁶² 3. maddesi kapsamında tüm çalışanların *“güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı”* bakımından sözleşmeye taraf ülkelerin bu alanda gerekli yasal düzenlemeleri yapmakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Bu bakımdan söz konusu düzenlemeler ulusal anayasalardaki temel düzenlemelere dayanak oluşturmaktadır.⁶³

1.3.2.3. Amerika Birleşik Devletleri’nde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş Sağlığı ve Güvenliği’ne dair Amerika Birleşik Devletleri’ndeki ilk yasal düzenlemeler 1850’lerden sonra başlamıştır. 1900’lü yılların başında ise ABD’de çeşitli kurumlar kurularak İş Sağlığı ve Güvenliği’ne ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Birinci Dünya Savaşı ardından iş güvenliği bakımından doğan büyük ihtiyaçlar, İSG

60 BM Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. Yürürlüğe giriş tarihi: 3 Ocak 1976.

61 Hakan Toka, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku’nda Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 27

62 Avrupa Konseyi’nce kabul edilmiş bulunan 1950 tarihli İnsan Hakları Sözleşmesi’nin devamı niteliğinde olan ve Avrupa Konseyi tarafından insan hakları alanında kabul edilen iki temel belgeden biridir.

63 Cahit Talas, Sosyal Politika. 1. Kitap, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim, Ankara 1967, s. 103.

ile ilgili uygulamaların kontrol edilmesini gerektirdiğinden bu konu ile ilgili uygulamalar eyaletlerden alınarak Federal Hükümet'in yetkisi ve kontrolü altına alınmıştır.⁶⁴

Ancak buna rağmen İSG alanındaki uygulamalar dağınık olduğundan 1970 yılında tüm federal devleti kapsayacak şekilde bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"⁶⁵ yürürlüğe girmiştir.

Bu yasaya göre (m. 5/a,1) "her işveren, işçilerine ölümle veya ciddi yaralanmaya sebep olan ya da olabilecek fiziksel zarar doğuran risklerden arındırılmış bir işyeri sağlamakla" yükümlüdür. Söz konusu düzenlemenin, 6331 sayılı yasanın "işverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4. Maddesi ile örtüşen bir düzenleme olduğu ifade edilebilir.⁶⁶

1.3.2.4. Avrupa'da Bazı Ülkeler Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Mevcut Düzen

1.3.2.4.1. İngiltere

1840'lı yıllardan itibaren İngiltere iş sağlığı ve güvenliği alanında adımlar atmaya başlamıştır. Avrupa'da İSG'yle ilgili ilk tedbirlerin alındığı İngiltere 1974 senesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Bu kanun ile İSG alanında yaşanan sorunları değerlendirilmiş ve somut yasal çözüm önerileri getirilmiştir.

"Sağlık ve Güvenlik Komisyonu ile Sağlık ve Güvenlik Kurumu" adındaki kurumlar yine İSG kapsamında faaliyette bulunan iki temel kurum olarak diğer kurumlar içerisinde bulunmaktadır.⁶⁷

İngiltere'de İSG alanındaki yetkili kurum ve kuruluşlar "Yerel İdareler, Sağlık ve Güvenlik Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, Sağlık ve Güvenlik Profesyonelleri Meslek Kuruluşu, Nükleer Düzenlemeler Bürosu (ONR), Deniz

⁶⁴ Demir, s. 9

⁶⁵1970 tarihli "Occupational Safety and Health Act.", <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>, (08.09.2019).

⁶⁶ Yamakoğlu, s. 53

⁶⁷ Fazıl Aydın, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:12, Ankara 2014, s. 64.

Kazaları Araştırma Kurulu (MAIB), Demir Yolları Bürosu (ORR), ILO-CIS Merkezi Sivil Havacılık İdaresi ve Bilgilendirme ve Danışma Hizmetleri”dir.⁶⁸

1.3.2.4.2. Fransa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Fransa, “iş denetimi teşkilatını kurma konusunda ILO’nun 81 sayılı sözleşmesinin getirdiği sistemi” benimsemiştir. Bu kapsamda Fransa tüm (sosyal sigortalar dışında kalan) iş denetim hizmetlerini birleştirmiştir. Bu iş müfettişleri tüm iş mevzuatını denetlediğinden hukuk bilgisi dışında teknik bilgilere de sahiptir.⁶⁹

Fransa’daki yasal düzenlemeler 17 Ocak 2002’de güncellenmiştir. Böylelikle çalışan hakları, cinsiyet eşitliği, sağlık, annelik-babalık izni vb. konular ele alınarak bu konudaki işveren ihlalleri bakımından da yaptırımlar düzenlenmiştir.

Fransa’da yasal düzenlemeler dışında ayrıca rehber amaçlı birçok çalışma yürütülmektedir. Bu kapsamda Fransa Çalışma Bakanlığı Mart 2004 tarihinde, ILO’nun İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sistemine ilişkin rehberi kabul edilen ILOOSH 2001’in teşviği ile ilgili bir karar çıkarmıştır. Bakanlık tarafından alınan bu karar, oy birliğiyle işveren örgütleri, İSG uzman kuruluşları, CoS SST üyeleri, Çalışma Bakanlığı ve ülkedeki büyük kabul edilen beş sendika temsilcileri tarafından kabul edilmiştir. İSG alanında Fransa’da bulunan yetkili kurum ve kuruluşlar “İş Teftiş Kuruluşu, Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü, Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi, Ulusal Sağlık Sigorta Fonu (CNAM), İnşaat ve Bayındırlık İSG İhtisas Kuruluşu, Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu (CRAM), Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı”dır.⁷⁰

1.3.2.4.3. Almanya

Birçok ülkeden farklı olarak Almanya’da ikili bir yapı bulunmaktadır. Bu kapsamda merkez yönetimi ile özerk yönetimler ayrı ayrı yasal düzenlemeler

⁶⁸ Yamakoğlu, s. 51 vd., İngiltere’nin iş sağlığı ve güvenliği tarihi bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.hse.gov.uk/aboutus/timeline>, (19.08.2019)

⁶⁹ Ali Güzel, “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara 2003, s. 22

⁷⁰ Güzel, s. 22

yapabilmektedir. Ancak özerk yönetimlerin yasaları sadece ilgili bölgede geçerli olabilmektedir.

Merkezi idare, yasaları ve yönetmelikleri yayımlar. Sigorta kurumları, Merkezi ve özerk yönetimlerin izni ile kendi düzenlemesini gerçekleştirebilirler. Bölgesel denetim birimleri de yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak sadece kendi bölgesinde faaliyet gösterebilirler.⁷¹

İSG'ye ilişkin Almanya'nın esas kabul edilen kanunu 7 Ağustos 1996 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve halen de yürürlükte dir.⁷²

Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 2008 yılında yapılan değişikliklerle Almanya İSG Sistemi, Alman Birleşik İSG Stratejisi haline gelmiştir. Bu kapsama göre İSG sistemi "Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı, Kamu ve Özel Yasal Kaza Sigortaları Enstitüleri ile Eyalet Temsilcileri"nden oluşmaktadır.⁷³

1.3.2.5. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde sanayileşmenin zamanla gelişmesiyle İSG alanında doğru orantılı bir ilerleme kaydetmiştir. Ülkemizin sanayileşme konusunda gelişmesiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları buna bağlı olarak artmıştır. Bu yaşanan kazaların ve oluşan meslek hastalıkları bakımından oluşan olumsuzlukların önlenmesi açısından da İSG konularındaki çalışmaların önemi artmaya başlamıştır.⁷⁴

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gelişmeler öncelikle Osmanlı Dönemi'nde başlamış cumhuriyetin kurulmasında sonra da devam etmiştir.

Cumhuriyetten önce çıkarılmış bulunan yasal düzenlemeler incelendiğinde ekseriyetle çıkarılan yasaların maden ocaklarında çalışan kimselerin haklarına ve güvenliklerine yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

⁷¹ Levent Akın, "İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHF Dergisi, C. 54, S. 1, Ankara 2005, (İşyeri Örgütlenmesi), s. 41

⁷² İşyerinde İşçilerin Sağlığı ve Güvenliğini Koruma ve Geliştirmek için İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf>, (08.08.2019).

⁷³ Akın, İşyeri Örgütlenmesi, s. 41

⁷⁴ Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihsel gelişimi için bkz. Turhan Akbulut, **İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları**, 2. Baskı, İstanbul 1994, s. 29 vd.

Ülkemizde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na⁷⁵ (İSGK) kadar bu konuya ilişkin düzenlemeler dağınık bir yapıda olup topluca herhangi bir yasada da yer almamıştır. Bu kapsamda bu alandaki tarihsel süreci Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönem olacak şekilde iki temel başlık şeklinde inceleyeceğiz.

1.3.2.5.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesi dönem veya başka bir ifade ile Osmanlı dönemi olarak nitelendirebileceğimiz bu dönem İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk adımların atıldığı dönemdir.

Bu dönemde sanayileşmede yaşanan gecikmeler, büyük fabrika sayısındaki azlık gibi hususlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin adımların atılmasında gecikmeye neden olmuştur. İşçi yararına düzenlemelerin ancak Tanzimat fermanından sonra yapılmaya başlandığı görülmektedir.

Tanzimat'ın ilanı sonrasında kanunlar külliyatı olarak tanımlayabileceğimiz Mecelle adını taşıyan bir kanun hazırlanmıştır. “Mecelle, bu dönemde farklı adlar altında olsa bile ilk kez işçi kavramına ve yazılı hizmet sözleşmesine kavramsal olarak düzenlemiştir. Bu kanunda hizmet sözleşmesi, kira sözleşmesinin bir alt türü ve işçi de kendisini kiraya veren kişi olarak düzenlenmiştir”⁷⁶.

Osmanlı Devleti'nde esnaf yapılanması ve dayanışması ciddi bir önem taşımaktadır. İSG'ye ilişkin bu dönemdeki başlangıç noktasının Ahi teşkilatlanması ve Lonca Teşkilatlanması olduğu kabul edilir.⁷⁷

Ahi Teşkilatı, adını Arapça kökenli kelime olarak “kardeşim” manasındaki “ahi” kelimesinden alır. Bu kurumun üyeleri arasında kardeşlik ve dayanışma duygusu bulunmakla birlikte bu duygu önemli bir yer teşkil etmektedir.” Esnaflar arasındaki dayanışma daha sonraki tarihlerde işçi haklarına ilişkin talepler bakımından önem taşıyacaktır.⁷⁸

⁷⁵ R.G.T. 30.06.2012, S. 28339 (6331 sayılı İSGK).

⁷⁶ Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, C.II, B. 3, Ankara, 2008, sy. 45; Süzek, **İş Güvenliği**, s. 10.

⁷⁷ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri**, İstanbul 2014, s. 18

⁷⁸ M. Saffet Sarıkaya, **“Osmanlı Devleti'nin İlk Asırlarında Toplumun Dini Yapısına Ahilik Açısından Bir Bakış Denemesi”** Yeni Toplum Yayınları, Ankara, 1999, s. 393

Osmanlı’da bu konudaki çalışmalar gecikmiştir. Bu gecikmenin temel sebebi henüz sanayileşmenin oluşmaması ve fabrika büyüklüğünde işyerinin son derece az olmasıdır.

Osmanlı döneminde hemen hemen bu alandaki tüm düzenlemeler maden çalışanlarına yönelik olarak getirilmiştir. Bu kapsamda 1865 Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilerinin hakları bakımından Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılmıştır. “Dilaver Paşa Nizamnamesi”, yazılı şekilde hazırlanan ve İSG alanında ülkemizde çalışanları koruyan ilk yasal düzenlemedir.⁷⁹

Bu yazılı düzenleme ile Zonguldak ile Ereğli’de havzalarda çalışan kömür işçilerinin mesai saatleri, tatil ve dinlenme zamanları, barınacak yerleri ve sağlıkları ile ilgili çeşitli konular düzenlenmiştir. Ancak bu nizamname padişah Abdülaziz tarafından onaylanmadığından fiilen hayata geçememiştir.

Yine kömürcülük yapan madencilere ilişkin olarak 1869 yılında yürürlüğe konulan Maadin Nizamnamesi de bu dönemdeki önemli yasal çalışmalar arasındadır. “Maadin Nizamnamesi”, tüm maden ocaklarında çalışan kömür işçilerinin güvenliğiyle ilgili düzenlemeler içeren yasal bir düzenlemedir.⁸⁰ Bu nizamname, çıkarıldığı tarihte yürürlükte bulunan kömür madeni iş kolundaki zorunlu çalışmayı ortadan kaldırmıştır. Böylelikle çalışanlar bakımından, çalışmanın iktisadi yönleri dışında insani boyutu olduğu da insan hakları çerçevesinde vurgulanmıştır.

“Amel-perver Cemiyeti” ilk işçi örgütü olarak bilinmekle birlikte 1 Nisan 1866’da kurulmuştur. Bu cemiyetin amaçları arasında “araç gereç sağlama, zanaat ve iş öğretme ile iş bulma” gibi hedefler yer aldığından günümüz için yetersiz de olsa söz konusu dönem için bir sosyal güvenlik uygulaması olarak kabul edilmektedir.

Cumhuriyetin ilanından kısa bir süre önce, 1921 yılına gelindiğinde “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”⁸¹ yürürlüğe konulmuştur.

Bu kanun ile kömür havzalarında çalışanların çalışma şartlarını ve sağlık problemlerini ele aldığı gibi işçilerin yaşam koşullarını, 18 yaş altındaki işçilerin yer altında çalıştırılmaması ve çalışma süresinin 8 saatten fazla olmaması şeklinde son derece önemli ve ilerici diyebileceğimiz düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

⁷⁹ Aydın, s. 60

⁸⁰ Demir, s.17; Aydın, s. 61

⁸¹ R.G. 10.09.1337

Bu dönemlerdeki çalışmalar görüleceği üzere daha çok maden işçilerine yöneliktir. Bunun temel sebebi de madencilik sektöründe bu dönemlerde çok sayıda kişinin çalışıyor olmasıdır.

Ancak görüleceği üzere bu kanun sadece belirli bir bölgede çalışan maden işçilerine yönelik olarak hazırlanmıştır.

1.3.2.5.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyetten sonraki dönem de İş Hukuku ve İSG alanında yapılan çalışmalar hız kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda 394 sayılı “Hafta Tatili Hakkında Kanun”⁸² ile 1924 yılında çalışanlara en az 1 gün olmak üzere hafta tatili hakkı getirmiştir.

1935 yılına gelindiğinde ise milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki yasa ile bu kez tatil kapsamı daha da genişletilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu, 1926 yılında yürürlüğe girerek iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konularak bu kez de çalışanlar ve işverenler bakımından denetim konusunda çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Yine 1930 yılında çıkarılan 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”⁸³ yürürlüğe konulmuştur.

8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen “3008 sayılı İş Kanunu”, Cumhuriyet sonrası çıkarılan en önemli yasalardandır.

Bu kanunun özelliği Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği alanında ilk kez kapsamlı ve sistemli bir düzenleme getirmiş olmasıdır. Yine bu yasada çalışma hayatının birçok sorununu kapsayan düzenlemelere de yer verilmiştir.

1946 yılına gelindiğinde ülkemizde ilk kez Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kurulması ile İSG konusunda önemli bir aşama alındığı kabul edilmektedir.

⁸² R.G. 21.1.1924, 54

⁸³ R.G. 06.05.1930, 1489

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964 yılında yürürlüğe girmiş olup çalışanların işlerini yaparken veya işleri ile ilgili olarak karşılaştıkları muhtelif risklere karşı çeşitli güvenceler getirmiştir.

4958 sayılı yasa ile 2003 yılında çıkarılan 506 sayılı yasada değişiklikler yapılmıştır. Son olarak ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası 16.06.2006 tarihinde kabul edilmiş olup sosyal güvenlik alanındaki mer'i mevzuatımızdır.

İş Kanunlarına değinecek olursak 3008 sayılı İş Yasası, 931 sayılı yasayla 1967 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kanun yerine 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe konulmuştur.

Bu kanun ile İSG alanında ilk temeller atılmıştır. 1475 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre "her işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu" 73. maddede belirtilmiştir. Kanun'da işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, içki yasağı, ağır ve tehlikeli işler, çocuk veya hamile işçilerin çalıştırılmasına ilişkin hususlar ve bu hususlara ilişkin çıkarılacak tüzükler belirtilmiştir. Aynı zamanda 1475 sayılı Kanun'un yedinci bölümünde "İş Hayatının Denetimi ve Teftişi" düzenlenmiştir. Devletin denetim yetkisini düzenleyen 88. maddeye göre, "Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını devlet izler, denetler ve teftiş eder." Anlaşılacağı üzere 1475 sayılı yasa İSG alanında çeşitli düzenlemeler içermiştir.⁸⁴

1980'li yılların sonlarında dünyada ve ülkemizde İSG ile ilgili konularda çeşitli uygulama ve anlayış değişiklikleri gelişmiştir.

Bu kapsamda teknolojinin hızla gelişmesine uyum sağlamak adına 1475 sayılı İş Kanunu'nun yenilenmesine ihtiyaç duyulmuş ve halen mer'i iş kanunumuz olan 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Çalışma hayatı, deyim yerinde ise bu kanun ile yeniden düzenlenmiş olup kanun içeriğinde yer alan çok sayıda madde ve düzenleme de İSG'ye ilişkin çeşitli düzenlemeler de içermiştir.

⁸⁴ Demir, s. 21

Bu kapsamda 4857 sayılı yasa ile birlikte 1475 sayılı yasa kapsamında yer alan İSG'ye ilişkin düzenlemeler korunduğu gibi bu alandaki düzenlemeler daha da genişletilmiştir.

4857 sayılı Kanun ile birlikte AB'de 1974 yılından 1989 yılına kadar Çerçeve Direktif dâhil çıkarılmış bütün direktifler özü itibariyle mevzuatımıza kazandırılmıştır.⁸⁵ 4857 sayılı Kanun'da bazı tüzüklerde ayrı ayrı yer alan işyerinde iş güvenliği uzmanı ile görevli mühendis veya teknik elaman istihdam etme zorunluluğu genelleştirilmiş devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı sanayiden sayılan tüm işyerlerinde belirtilen personelin istihdamı yasal zorunluluk haline getirilmiştir.⁸⁶

İSG mevzuatı bakımından ülkemizdeki en ciddi adım 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”⁸⁷nun (İSGK) yürürlüğe girmesi ile olmuştur.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle her gün çok sayıda kişi hayatını kaybederken birçok kişi de kalıcı sakatlık ve uzuv kaybı yaşamaktadır. Bu kazalar sonucunda işin ahlaki ve vicdani boyutu dışında ülke ekonomisi üzerinde de ciddi kayıplara yol açmaktadır.

20.06.2012 tarihli 6331 sayılı İSGK ile ilk kez iş sağlığı ve güvenliği alanında müstakil bir kanun yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu'ndaki önceki düzenlemelerde kapsam sadece işçiler, çıraklar ve stajyerler ile sınırlandırılmışken, 6331 sayılı yasaya göre kamu sektörü ile özel sektörde yer alan tüm işler ve işyerlerindeki tüm çalışanlar kapsama alınarak olabildiğince kapsam genişletilmiştir. Kapsam dışı kalan kişiler bakımından ise 6098 sayılı TBK m.417/2 uygulama alanı bulacaktır.

6331 sayılı İSGK ile birlikte işverenin, nezdindeki çalışan sayısı 50 işçiyi geçsin veya geçmesi iş yerinde İG uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir.

⁸⁵ Kadir Arıcı, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, s 114

⁸⁶ Murat Demircioğlu, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2013, s. 100

⁸⁷ R.G. 30.06.2012, 28339

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ ile ORGANİZASYON OLUŞTURMA ve İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

2.1. GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanunu her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği bakımından muhtelif hükümler içermekteyse de 6331 sayılı yasanın yürürlüğe konulmasıyla birlikte İSG'ye ilişkin spesifik ve münferit bir yasa hukuk dünyamızda uygulama alanı bulmuştur.

6331 sayılı İSGK'dan önceki dönemde AB yönergelerine uyumlu olacak şekilde çok sayıda yönetmelik de ülkemizde yürürlüğe girmiştir.

Bu bölümde inceleyeceğimiz “işverenin iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü” esasen; işverenin İSG kapsamında alması gereken yükümlülükler ve örgütlenme yükümlülüğü arasında yer almakta olduğundan konuyu değerlendirmeye çalışacağız.

Konuya değinmeye başlamadan önce işveren tanımını yapmamızda fayda bulunmaktadır. 6331 sayılı İSGK'nın 3. maddesi kapsamında işveren tanımlanmış olup buna göre:

“ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ifade eder” şeklinde tanımlamıştır.

İşverenler bakımından 6331 sayılı yasa kapsamında İSG'ye ilişkin olarak birçok önemli yeni yükümlülükler getirilmiştir.

Bu kapsamda 6331 sayılı İSGK'da yer alan hükümlerin uygulanması hususunda işyerinde çalıştırılanların sayı ve niteliğine bağlı kalınmadan çok sayıda işyeri ve işvereni kapsamına almıştır.

6331 sayılı İSGK işverenin genel anlamdaki yükümlülükleri bakımından 4. maddesi ile bu yükümlülükleri açık şekilde belirtmiştir.

İşveren, işyerinde çalışmakta olan tüm çalışanların işyerinden kaynaklanacak problemleri önlemek adına sağlıklarını korumak ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren:

- İşten kaynaklı riskleri bertaraf etmek amacıyla gerekli organizasyonu sağlamak ve bu kapsamda İş Güvenliği Uzmanı bulundurmakla yükümlüdür.
- Çalışanlara İSG ile ilgili eğitim vermekle yükümlüdür.
- Sağlık ve güvenlik tedbirleri bakımından araç ve gereç (koruyucu ekipman da dahil olmak üzere) sağlamak ile yükümlüdür.
- İşyerinde, İSG'ye aykırı bir durum olup olmadığını ve İSG tedbirlerine uygun hareket edilip edilmediğini denetler. Bu konuda bir problem olması halinde bu uygunsuzluğun giderilmesini sağlar.
- İş yerindeki risklerin tespit edilebilmesi bakımından risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.
- Çalışanlar bakımından görev tanımlaması yaparken çalışanların İSG kapsamında söz konusu işe uygun olup olmadığını dikkate alır.
- İşyerinde tehlike doğurabilecek alanlar bakımından bilgi sahibi olmayan ve tecrübesiz kişilerin bu alanlara girmemesi amacıyla her türlü tedbiri alır.

Belirtmek gerekir ki, işverenlerin öncelikli olarak işyerinde veya işin yapımı esnasında oluşması muhtemel olan tüm tehlikeleri “önleme” yükümlülüğü bulunmaktadır.

6331 sayılı İSGK bu konuda işverenlere işyerinde risk analizi yaptıрма yükümlülüğü getirilmiştir. Risk analizi değerlendirmesi meselesi uzmanlık gerektiren bir husus olduğundan başkaca kişi veya kurumlara yaptıрма zorunluluğu olacaktır.

Her ne kadar risk analizi bakımından 3. kişilerden teknik yardım alınmış olsa da yasanın 4. maddesinin 2. fıkrasındaki:

“İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz”

şeklindeki düzenleme gereğince meydana gelebilecek muhtemel olumsuzluklar bakımından işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır.

Bu noktada işverenler, işyerinde İSG tedbirlerinin alınıp alınmadığını ve çalışanların da kurallara ve tedbirlere uygun davranıp davranmadığını her an denetlemek zorundadır.

2.2. İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.2.1. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma

6331 sayılı yasa ile ilk kez Risk Değerlendirmesi konusu bir kanunla düzenlenmiş ve ilgili yasanın 4. maddesi ile de risk değerlendirmesi işverenin yükümlülükleri arasında gösterilmiştir.

Risk değerlendirmesine ilişkin olarak 6331 sayılı yasa aşağıdaki şekilde detaylı bir düzenleme getirmiştir. Bu kapsamda 10. madde doğrultusunda işveren tarafından İSG açısından risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması gerekmektedir. Bu değerlendirme yapılırken çalışanların durumu, iş ekipmanı, işyerinin düzeni, kadın işçiler ve özel politika gerektiren grupların durumları dikkate alınır.

Risk değerlendirmesi neticesinde işveren, alınması gereken İSG tedbirlerini ve kullanılması gerekli koruyucu nitelikte ekipman ve donanımları tespit eder.

İşyerinde uygulanması gereken İSG tedbirleri, çalışma yöntemi ve şekli ile üretim metodları işçilerin sağlıkları ve korunmaları bakımından düzey artıracak ve uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, İSG bakımından işyerinde ve işçilerin de çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları risklerin tespiti bakımından her türlü kontrolün yapılması ile gerekli tüm araştırmaları yapar.

Konunun önemine binaen uygulamada yol gösterici olması bakımından ayrıca “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”⁸⁸ çıkarılmıştır.

Bu yönetmelik kapsamında “işveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği kapsamında risk değerlendirmesi yapar ya da yaptırır” (RDY m. 5/1).

RDY m. 5/2 gereğince İşveren tarafından risk değerlendirmesi yapılmış olsa dahi “işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğu” ortadan kalkmayacak ve sorumlulukları devam edecektir.

⁸⁸ RG., 29.12.2012, S. 28512.

RDY m. 5/3 gereğince “İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi ya da kişilere risk değerlendirmesi ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi temin etmek zorundadır.”

RDY m. 6/1 gereğince işyerlerinde risk değerlendirmesi bir ekip tarafından yapılacaktır. Bu ekip işveren tarafından oluşturacaktır. Söz konusu ekibin kimler tarafından teşkil edeceği “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”nde düzenlenmiştir.

Ancak “işveren, işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan ihtiyaç duyulması halinde ekibe destek olmak üzere hizmet alabilir. İşveren veya kendisinin ekip içinden seçtiği bir kişi aracılığıyla da İSG gereğince iş yerinde koordinasyon sağlanacaktır.”⁸⁹

Risk değerlendirmesinin ne şekilde gerçekleştirileceği, Yönetmeliğin 7. maddesinde metodları ile birlikte ayrıntılı şekilde belirtilmiştir.

İlgili düzenleme gereği çalışanlar bakımından risk değerlendirmesi yapılırken gereksinim duyulan tüm aşamalarda sürece katılmaları ve fikirlerinin alınması sağlanır.

“İşyerinde tehlikeler tespit edildikten ve tüm bilgiler toplandıktan sonra, İSG mevzuatı ve ilişkili düzenlemeler de göz önüne alınmak sureti ile işyerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlikelerin kaynaklarında belirlenmesi ve bunların kayıt altında tutulması gerekir.”⁹⁰

İşveren bakımından, işyerinde ve/veya işle ilgili risk değerlendirmesi yapılması hususu meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından kendisinin hukuki ve cezai sorumluluğunun belirlenmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Netice olarak işveren, yasa ve yönetmelik gereğince İSG bakımından iş ortamında işçilerin işyerinde maruz kaldıkları risklerin belirlenmesine ve bu risklerin tamamen bertaraf edilmesine yönelik olarak gerekli her türlü incelemenin ve araştırmanın yapılmasını sağlamak ve alınması gereken tedbirleri de almakla yükümlüdür.

⁸⁹ Öcal Kemal Evren, **İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı**, Güncellenmiş, 11. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2013, sy. 239

⁹⁰ Öcal, s. 240

2.2.2. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye

İşyerlerinde çok çeşitli nedenlerle yaşanabilen riskler bakımından önleyici tedbirleri almakla yükümlü olan işveren meydana gelen riskten sonrası için de acil durum planı yapmakla yükümlüdür.

6331 sayılı İSGK her ne kadar yasal anlamda ilk kez acil durum, yangın ve ilk yardım konularına değinmiş ise de kanunda hangi durumların acil durum ve hangi planların acil durum planı sayılacağı belirtilmemiştir.

Kanunda sadece iş ortamı, iş ekipmanı, kullanılan maddeler ile çevresel koşullar dikkate alınarak oluşabilecek acil durumlara ilişkin önleyici ve sınırlayıcı tedbirlerin alınması konusunda işverene yükümlülük verilmiştir.

Acil durum ve acil durum planının ne anlam taşıdığı yönetmelik ile açıklanmış ve bu konu düzenlenmiştir. Bu kapsamda “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (İŞADHY)”⁹¹ m.4/a’ya göre “acil durum, işyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilk yardım veya tahliye gerektiren olayları ifade eder.”

“Acil durum planı” ise acil durumun meydana gelmesi halinde işyerinde meydana gelebilecek acil durumlarda uygulamaya yönelik eylemlerin ne şekilde yapılacağının yer aldığı planı ifade eder.

6331 sayılı İSGK’nun 11. maddesi ve yönetmeliğin 5. maddesi işverenin Acil durumlara ilişkin işverene ait somut yükümlülüklerini ortaya koymuştur. Bu kapsamda 6331 sayılı yasa gereği işveren, “acil durumlar ile mücadele edebilmek bakımından işyerinin hacmi ve niteliği gereği oluşabilecek tehlikeler bakımından işin, işyerinin ve işçileri durumunu gözeterek önleyici tüm tedbirleri alır.”

2.2.3. Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından işverenin bu kaza ve meslek hastalığını bildirimyükümlülüğü hem 5510 sayılı Kanunda hem de

⁹¹ RG. 18.06.2013, 28681

4857 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. 6331 sayılı İSGK'nun 37. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesini yürürlükten kaldırılmıştır.

Mevcut yasal düzenlemede 5510 sayılı Kanun m.13/2-a kapsamında işverenlerin en geç kazadan sonraki “üç işgünü” içinde kazayı kuruma bildirmekle yükümlü oldukları düzenlenmiştir.

Yine meslek hastalıkları bakımından da işverenin meslek hastalığını “öğrendiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirmesi” zorunludur.

Bu yasal düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere; “İşveren, Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazalarını “kazanın meydana geldiği günden itibaren” üç iş günü içerisinde, meslek hastalıklarını ise bu durumu “öğrendiği tarihten itibaren” üç iş günü içinde” bildirmekle yükümlüdür.

İşverenin bildirim yükümlülüğü dışında İSGK m. 14 gereğince iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından aynı zamanda kayıt tutma ve gerekli araştırmalarda bulunarak bunlarla ilgili raporları tanzim etme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Böylelikle kanun işyerinde şeffaflık, denetlenebilirlik ve öngörülebilirlik gibi kavramlara ulaşmayı hedeflemiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin⁹² 35. maddesi, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından işverenin ne şekilde bildirimde bulunabileceği ve bunun süresini düzenlemiştir. Bu kapsamda işveren, elektronik posta yolu ile kuruma en geç üç işgünü içinde bildirimde bulunabilir.

İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarını önlemenin bir yolu da işyerinde kayıt tutma yani kendi kendine denetimdir (self kontrol). Böylelikle işverenler işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutarak buna ilişkin gerekli önlem ve tedbirleri alma konusunda daha aktif hareket edebilmektedirler.

Bununla birlikte iş ilişkisi kapsamında işçi ile işverenin uyumlu çalışması ve işyerinde meydana gelen olayların işçiler tarafından işverene bildirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işverene geç bildirim nedeniyle, işverenin de söz konusu durumu kuruma geç bildirmesi nedeniyle işverene yaptırım uygulanması halinde işverenin, işçinin ihmalinden kaynaklanan zararı kendisine hukuken rücu edebileceği kanaatindeyiz.

⁹² RG. 12.05.2010, 27579

2.2.4. İşverenin Sağlık Gözetimi

6331 sayılı yasa kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından ciddi anlamda yükümlülükler getirmiştir. Bunlardan bir tanesi de işverenlerin çalışanların işyerinde veya işlerini yaptıkları sırada veya işleri ile ilgili herhangi bir nedenle karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik tehditlerini göz önüne alarak çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutmasıdır.

İSGK m.15 kapsamında İşverenler:

“çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, bir iş kazasının meydana gelmesi halinde, yine meslek hastalığı olması veya sağlık problemi nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde; iş devam ettiği sürece, bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.”

İSGK m.15/2 gereğince “tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işini yapacak olanlar, icra edecekleri işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz”. Dolayısıyla mutlak surette işverenin çalışanlar bakımından sağlık raporu aldırması zorunludur.

İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü kanundan doğmakla birlikte söz konusu sağlık gözetimi bakımından doğan maliyetler çalışanlara yükletilemez. Bu kapsamda doğacak maliyet ve her türlü ek maliyet işveren tarafından karşılanacaktır. Bu husus kanunun emredici bir düzenlemesi olup işverenin buna aykırı hareket etmesi hukuken mümkün değildir.

Çalışanlar bakımından sağlık muayenesi ile elde edilen bilgiler çalışanların itibarının zedelenmemesi amacı ve özel hayatın gizliliği bakımından gizli tutulur.

2.2.5. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitilmesi

Yukarıdaki bölümlerde istatistiksel verilerle iş kazalarının ülkemizde ne denli yüksek vahim seviyelerde olduğunu belirtmeye çalıştık. Bu denli önemli bir mevzuda işverenlerin iş kazaları bakımından bilinçlenmesi ve bilgi sahibi olması kadar işçilerin de yine iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi bakımından bilinçlenmesi gerekmektedir.

İşyerinde teknik olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmış olması çoğu zaman meydana gelebilecek tehlikeleri tek başına önleyememektedir.

Bu bakımdan işverenler her türlü teknik önlemi alsalar dahi işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin gerçek anlamda sağlanabilmesi bakımından kaza veya meslek hastalığının muhtemel muhatabı konumunda bulunan çalışanlara da bilgi verme ve bilinçlendirme yükümlülüğü altındadır.

6331 sayılı İSGK tam da bu noktada işverenlere İSG'nin sağlanması için çalışanları bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü de getirmiştir.

İşveren çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinde alınması ve uyulması gereken tedbirler bakımından İSGK m. 16 kapsamında bilgilendirir. 6331 sayılı İSGK işverenlerin eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü konusunu ayrıntılı inceleyerek bu konuda işverene ciddi anlamda yükümlülükler yüklemiştir.

Bu kapsamda işverenlerin bilgilendirme yükümlülüğü ayrı değerlendirilmiş eğitim yükümlülüğü ayrı değerlendirilmiştir. 6331 sayılı SGK kapsamında işverenler çalışanların eğitim almasını sağlamak zorundadır.

İşverenler bakımından eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü, çalışanların sadece işe ilk başladıklarında vermekle sorumluluktan kurtulacakları bir yükümlülük değildir.

“İşverenler çalışma yeri ve iş değişikliğinde, iş tesisatının ve malzemelerinin değişmesi ve işyerinde yeni teknolojik gelişmeler olması durumunda temel eğitim, ilave eğitim ve ileri eğitim olacak şekilde eğitimler vermelidirler”⁹³.

İSGK'nın 16. Maddesinin 2. fıkrası kapsamında “İşveren, bütün çalışanlarını işyerinde meydana gelebilecek olan tüm risklere karşı bilgilendirir. Ayrıca işveren kendi işyerine başkaca işyerlerinden gelen çalışanlar bakımından da gerekli bilgileri edinmelerini temin etmek amacıyla gerekli bilgileri ilgili çalışanların işverenlerine verir”.

2.2.6. İşverenin Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK m. 20 kapsamında işveren, çalışan sayısı ile işyerindeki bölümleri ve bölümlerde meydana gelebilecek riskleri dikkate alarak ve orantılı bir

⁹³ Bünyamin Esen, “Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, LİSGHD, C. 9, S. 36, İstanbul 2012, s. 195

seçime zen göstermek sureti ile işyerinde yapılacak olan seçim ile işçiler arasından veya seçim ile belirlenemeyen durumlarda ise atama ile çalışan temsilcisi görevlendirmelidir. Bu husus işveren bakımından bir yükümlülüktür.

Bu kapsamda işveren:

“2 kişi ile 50 kişi arasında işçi çalışan işyerlerinde 1; 51 kişi ile 100 arasında işçi çalışan işyerlerinde 2; 101 kişi ile 500 kişi arasında işçi çalışan işyerlerinde 3; 501 kişi ile 1000 kişi arasında işçi çalışan işyerlerinde 4; 1001 kişi ile 2000 kişi arasında işçi çalışan işyerlerinde 5; 2001 kişi üzerinde işçi çalışan işyerlerinde ise 6 tane çalışan temsilcisi” görevlendirmek zorundadır.

alışan temsilcisinin birden fazla olması halinde, kendi ilerinden gerçekleştirilecek seçimle bir “baş temsilci” seçilir.

Yasa gereği çalışan temsilcileri, tehlikeyi oluşturan nedenlerin yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanmış bulunan risklerin azaltılması için, işverene öneride bulunma hakkına sahiptir.

Ayrıca temsilciler işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını da isteme hakkına sahiptir.

Böylelikle “işyerlerinde tehlike bazlı problemlerin bizzat bu problemlerle karşı karşıya kalanlar tarafından dile getirilmesinin n açılmış ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime aktif olarak katılımları sağlanarak çalışma barışı desteklenmiştir.”⁹⁴

İşveren tarafından görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle, çalışan temsilcilerinin hakları kısıtlanamaz. Yine aynı şekilde destek elemanlarının da hakları gerekçe ile kısıtlanamaz.

Ayrıca tam aksine görevlerini ifa edebilmeleri bakımından işveren tarafından yasa gereği gerekli tüm imkânlar sağlanır.

İşyerinde yetki almış bir sendika olması durumunda, işyeri sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak da görev yapabileceği kanunla düzenlenerek işyerinde çalışan temsili konusu kanunda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

⁹⁴ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Tuncay E. Senyen-Kaplan, **İş Hukuku**, Gazi Kitapevi, Ankara 2012, s. 130

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN ORGANİZASYON OLUŞTURMA ve İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

2.3.1. İşverenin İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü

2.3.1.1. Genel Olarak

Avrupa Birliği'ne girme süreci çerçevesinde Türkiye'de iş hukuku ile ilgili birçok konu hakkında mevzuat değişikliklerine gidilmiştir. Bu alandaki değişikliklerden biri de İG uzmanı ve işyeri hekimi kavramları ile bunların görev, yetki ve yükümlülükleridir.

“Uygulamada görev, yetki ve yükümlülük kavramları sürekli olarak karıştırılan, ancak birbirleriyle bağlantıları olan fakat birbirlerinden de farklı kavramlardır. Görev kavramı bakımından bu kavramın yetki kavramının kaynağı olduğunu belirtmeliyiz. Genellikle kurumların görevlerinin ne olduğu belirlenir ve bu görevler daha sonra yetkiler ile donatılır.”⁹⁵

“Yetki, başkalarının davranışlarını yönlendiren kararları alabilme gücüdür; son olarak yükümlülük ise yetkiyi kullanma zorunluluğudur.”⁹⁶

İşverenler işle ilgili olarak çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumakla yükümlüdürler. Bu husus 6331 sayılı İSGK 4. Madde kapsamında düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin, “mesleki risklerin önlemesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin, örgütlenmenin yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması” gerekmektedir.

İşveren, işyerindeki çalışanları arasından İG uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmek sureti ile İSG kapsamındaki alması gereken önlemleri alabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işveren şayet çalışanları arasından gerekli niteliklere sahip olan çalışanını İG uzmanı ve/veya

⁹⁵ Ziya Bursalıoğlu, “Görev-Yetki-Sorumluluk Üzerine”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/503/6028.pdf>, s.1, (06.01.2019)

⁹⁶ Bursalıoğlu, s. 1-2

işyeri hekimi olarak görevlendirmek isterse mutlak surette çalışanın bu konuda onayını İş Kanunu m. 22 gereğince almak zorundadır.⁹⁷

İşveren, işyeri dışındaki uzman kişi ve uzman kuruluşlardan (ortak sağlık güvenlik birimlerinden) da hizmet almak sureti ile İG bulundurma yükümlülüğünü yerine getirebilir. ILO'nun 112 sayılı tavsiye kararı ile 161 sayılı sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB Direktifi bu konuya izin veren ve konuyu düzenleyen belgelerdir.⁹⁸

İşveren, yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere kendi işçileri arasından veya dışarıdan hizmet satın almak sureti ile iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü yerine getirebileceği gibi, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını da dikkate alarak gerekli nitelik ve belgeye de sahip olması halinde, işyerinde iş güvenliği uzmanlığı görevini kendisi de üstlenebilir (İSGK m. 6/f.1-a)

Görüldüğü gibi işveren, işyerinde mesleki risklerin ve iş kazalarının önlenmesi ve bu risk ve kazalardan korunmaya yönelik olarak işyerindeki tüm çalışmaları kapsayacak şekilde İSG hizmetlerini sunmak ve bu hizmetlerin işleyişini denetlemekle yükümlü kılınmıştır. İşte İG uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin istihdamı da iş kazalarının ve mesleki risklerin olabilecek en az seviyeye indirgenmesi, güvenli ve sağlıklı bir işyerinde çalışılıp verimin de buna bağlı olarak arttırılması için 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi 6331 sayılı İSGK'da da zorunlu hale getirilmiştir. İG uzmanı çalıştırma zorunluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nda sadece sanayiden sayılan, sürekli olarak 50'den fazla çalışan çalıştıran ve 6 aydan uzun süreli çalışan işyerleri için getirilmişken; 6331 sayılı Kanunu'nda bu ayırım kaldırılarak bu zorunluluk tüm işyerleri için getirilmiştir. Artık bu husus işyerlerinin kapasitesine ve işin devamlılığına bakılmaksızın tüm işverenler için zorunlu hale getirilmiştir.⁹⁹

4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu sadece sanayiden sayılan ve sürekli olarak 50'den fazla çalışan ve 6 aydan uzun süreli çalışan işyerleri için getirilmiştir. Ancak 6331 sayılı Kanun ile bu ayırım kaldırılarak tüm işyerleri için zorunluluk getirilmiştir.

⁹⁷ Süzek, s. 897

⁹⁸ Seher Demirkaya, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini**, Çimento İşveren Dergisi, C: 28, S: 6, Kasım 2014, s. 15.

⁹⁹ Derya Başak Medeni, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk**, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri 2014, s. 60-61

Artık İş güvenliği uzmanı ve çalıştırma zorunluluğu işyerlerinin kapasitesine ve işin devamlılığına bakılmaksızın tüm işverenler bakımından zorunlu hale getirilmiştir.

2.3.1.2. İş Güvenliği Uzmanı

2.3.1.2.1. Kavram

4857 sayılı Kanunda, “iş güvenliği uzmanı” ifadesi bulunmamakla birlikte bunun yerine “iş güvenliği mühendisi” kavramı kullanılmaktaydı. Ancak 6331 sayılı İSGK kapsamında bu kavram terk edilerek “iş güvenliği uzmanı” kavramsal olarak tercih edilmiştir. İSG uzmanı, çalışanların fiziksel ve manevi bütünlüğünün korunmasına hizmet etmektedir. Ancak İSG uzmanının faaliyetleri yalnızca çalışanları ilgilendirmez, çalışanlarla birlikte tüm toplumu da doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirmektedir.¹⁰⁰

İş güvenliğine ilişkin spesifik mevzuat kapsamında ise işverenler tarafından işyerinde görevlendirilmesi zorunlu olan iş güvenliği uzmanlarına ilişkin temel hususlar İSGK m. 8 ve 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”¹⁰¹te düzenlenmiştir.

Bu kapsamda iş güvenliği uzmanı İSGK m. 3/f.1,f bendi ile Yönetmelik m. 4/f.1,f bendine göre iş güvenliği uzmanı “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip bakanlık ve ilgili kuruluşlarda çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendis, mimar veya teknik elemanı” ifade etmektedir.

Tanımda geçen teknik elemanlar İSGK m. 3/f.1,s bendi ve Yönetmelik m. 4/f.1,ğ bendine göre, “teknik öğretmenler”, üniversitelerin “fen-edebiyat fakülteleri” bölümü mezunu olan; “fizikçi, kimyagerler ve biyologlar” ile üniversitelerin meslek yüksekokullarının İSG programı mezunları olarak ifade edilmiştir.

İşverenin, İSG hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasından İG uzmanı görevlendirebileceği İSGK m.6/1,a kapsamında belirtilmiştir. Ancak işveren dilerse

¹⁰⁰ Saim Ocak, **İş Güvenliği Uzmanlığı**, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s. 27

¹⁰¹ RG. 29.12.2012, 28512

yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere hizmet almak suretiyle de iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünün tümünü veya sadece bir bölümünü ortak sağlık birimleri aracılığı ile yerine getirebilecektir.

İşyerinde “çalışmakta olanlar açısından İSG konusunda görevlendirilmeleri halinde bu görev kişiye idari, hukuki ve cezai çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Bu kapsamda söz konusu görevin çalışanlar bakımından 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğu aşıkardır. Bu nedenle işçi statüsünde çalışanlar bakımından sözleşmesinde esaslı değişiklik teklifinde bulunulduğu durumlarda bu değişikliğin yapılabilmesi için İş Kanunu’nun m. 22 kapsamında çalışanın rızası ve onayı gerekmektedir. İşveren, çalışan tarafından bu görevin kabul edilmemesi durumunda zorunlu olarak ya bu nitelikleri taşıyan kişilerle iş sözleşmesi yapacak ya da OSGB’lerden hizmet satın alacaktır.”¹⁰²

2.3.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü

1475 sayılı İş Kanunu kapsamında İG uzmanı çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktaydı. İş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi açısından hayati önem taşıyan iş güvenliği uzmanları, 1475 sayılı yasadan sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar” başlığıyla 82. maddede düzenlenmişti.

Bu madde ile işverenlere işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluğu getirilmişti.

4857 sayılı İş Kanunu m. 82’ye göre işverenler:

“Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki çalışan sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler”.

¹⁰² Saim Ocak, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi”, İhsghd, S.37, 2013, 77-107, s. 80

4857 sayılı yasa kapsamında, iş güvenliği uzmanının nitelik, görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerinin neler olacağı, çalışma saatlerinin nasıl şekilleneceği ile ilgili yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiş ve bu kapsamda çıkarılan ilk yönetmelik “İş Güvenliği ile ilgili Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usulleri Hakkında Yönetmelik”¹⁰³ olmuştur.

Söz konusu yönetmelik 2010 yılında “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in çıkartılması ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre; İG uzmanı olabilmek için geçerli İG uzmanı belgesine sahip olmak gerekmekte olup İG uzmanı belgeleri de tehlike sınıflarına göre üç grupta toplanmış idi. Bu kapsamda:

- Az tehlikeli işler bakımından C sınıfı,
- Tehlikeli işler bakımından B sınıfı,
- Çok tehlikeli işler bakımından ise A sınıfı sertifika gerekiyordu.

Daha sonra 6331 sayılı kanuna göre çıkartılan ve 29.12.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak 2010 tarihli yönetmeliği yürürlükten kaldıran “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” (İSUGYSEY) yürürlüğe girmiştir.

Bu yönetmelik ile İG uzmanları bakımından “(C) sınıfı belgesi olan uzmanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip uzmanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip uzmanlar ise tüm tehlike sınıflarında” yer alan işyerlerinde görev yapabilirler.

Aynı yönetmeliğe göre “sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri” şartı kaldırılarak, “mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması” için işveren; çalışanları arasından işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını da dikkate alarak iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir.¹⁰⁴

İş güvenliği uzmanlarının nitelik ve görevlendirmeleriyle ilgili İSUGYSEY’nin 7. maddesinde İG uzmanlarının çalışma saatleri ile ilgili yeni bir fıkra ihdas edilmiştir.

¹⁰³ RG. 20.01.2004, 25352

¹⁰⁴ Demircioğlu, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul 2013, s. 107

Bu kapsamda, “İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır” (m. 7/IV).

İSGK işyerlerini tehlike sınıflarına bölmüştür. Nitekim 8. maddenin 5. fıkrasında, “İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır” şeklindeki düzenleme bu husus ortaya koymaktadır.

Anlaşılabacağı üzere tehlike sınıfları az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak ifade edilmiştir. 6331 sayılı İSGK’nın bu şekilde bir sınıflandırmaya gitmesi yerinde bir düzenleme olmuştur. Zira çok tehlikeli iş kategorisindeki bir işyerinde henüz yeni iş güvenliği uzmanı olmuş birisinin görev alması büyük kazalara sebep olabilecektir. Ülkemizde bugün itibarıyla iş güvenliği uzmanı sayısının yeterli olmaması nedeniyle 6331 sayılı Kanun geçici de olsa esnek bir hüküm getirmiştir. Bu hükme göre, ihtiyaç karşılanıncaya kadar A sınıfı sertifikaya sahip olan İG uzmanı çalıştırmak zorunda olan işyerleri “Kanunun yürürlüğe konulduğu andan itibaren dört yıl süreyle B sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanı, B sınıfı iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorunda olan işyerleri de üç yıl süreyle C sınıfı iş güvenliği uzmanı” çalıştırabileceklerdir (İSGK Geçici Madde 4).¹⁰⁵

Her ne kadar geçici madde ile dört yıl boyunca işgüvenliği uzmanlarının bir üst sınıfın bakabileceği işyerlerinde çalışabilecekleri düzenlenmiş ise de uygulamada yaşanan sorunlar ve halen yeterli sayıda A sınıfı ve B sınıfı iş güvenliği uzmanı bulunmamasından ötürü İş Güvenliği uzmanları için süreler uzatılmıştır.

Bu kapsamda “7166 Sosyal Hizmetler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”¹⁰⁶ ile 6331 sayılı İSGK’da değişikliğe gidilmiştir. Söz konusu değişiklik kapsamında:

¹⁰⁵ Medeni, s. 64

¹⁰⁶ R.G. 22.02.2019, 30694

- “Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı belgeye sahip İG Uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, B sınıfı belgeye sahip İG Uzmanı görevlendirmek” kaydıyla,
- “Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde B sınıfı İG Uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, C sınıfı belgeye sahip İG Uzmanı Görevlendirme” kaydıyla 01.07.2020 tarihine kadar yerine getirmiş sayılacaktır.

Böylelikle önceki tarihlerde C sınıfı için belirlenmiş olan 01.01.2019 ve B sınıfı için belirlenmiş olan 01.01.2020 tarihlerine kadar uzatılan bir üst sınıfa bakma süreleri bu kez 01.07.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Bu düzenleme ile ÇOK TEHLİKELİ sınıfa “B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı”, TEHLİKELİ sınıfa ise “C sınıfı İş Güvenliği Uzmanı” da bakabilecektir.

2.3.1.2.3. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

2.3.1.2.3.1. Görevleri

İşyerinde işin verimli, sürekli ve güvenli şekilde yapılabilmesi için İG uzmanlarına ciddi görevler düşmektedir. Bu kapsamda İG uzmanlarının görevleri ile ilgili düzenleme İSUGYSEY’de¹⁰⁷ yer almaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerinin ne olduğu konusu İSUGYSEY kapsamında ayrıntılı şekilde değerlendirilmiş olup; bu yönetmeliğin 9. maddesi kapsamında iş güvenliği uzmanlarının birinci görevi “rehberlik” etmektir.

Rehberlik görevi kapsamında İG Uzmanı; “işyerinde işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, iş yerindeki makinelerin bakımı, koruyucu ekipmanların seçimi, kullanımı, İSG mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun şekilde çalışmanın sürdürülmesini sağlamak” gibi konularda işverene önerilerde bulunur.

Yine alınması gereken tüm tedbirler bakımından yazılı olacak şekilde işverene bildirimde bulunmak ve işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi halinde bu hususların araştırmasının yapılması ile aynı olumsuzlukların

¹⁰⁷ R.G. 29.12.2012, 28512

tekrarlanmaması amacıyla alınması gerekli tedbirler konusunda işverene önerilerde bulunmak da İG Uzmanının görevleri kapsamında bulunmaktadır.

“İşyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için güvenli bir iş ortamına ihtiyaç vardır ve bu ihtiyaç da iş güvenliği uzmanları tarafından görülen işin her aşamasında işverene rehberlik etmekle karşılanır.”¹⁰⁸

Yönetmelikte de belirtildiği üzere “İş güvenliği uzmanları, İSG bakımından risk değerlendirmesi çalışmalarına ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmakla da görevli olup” yönetmelikten de açıkça anlaşılacağı üzere risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü kılınmışlardır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü işverene aittir. İşveren bu yükümlülüğünü İG uzmanı aracılığıyla yerine getirir.¹⁰⁹

Risk değerlendirmesi, gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır var olan bir husustur. Birçok çalışma yapılarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan riskler (tehlikeler) kayıt altında tutularak çözüm yolları bulunmaya çalışılmıştır.¹¹⁰

Türk Hukuku’nda yeni bir kavram olsa da risk değerlendirmesi meydana gelebilecek kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesinde son derece büyük bir öneme sahip olup bu konuda iş güvenliği uzmanlarına da önemli bir görev düşmektedir.

İG uzmanının bir diğer görevi ise işyerindeki “çalışma ortamını gözetmek”tir. Bu anlamda çalışma ortamının gözetimi bakımından iş güvenliği uzmanı “İşyerinde yapılması gereken periyodik bakımların, kontrollerin ve ölçümlerin planlamasını yapmak ve bunların ve uygulamasını kontrol etmek” ile görevlidir. Yine İG uzmanının görevleri arasında “kaza, yangın gibi konularda çalışmalara katılmak, işverene bu konularda önerilerde bulunmak, acil durum planlarını hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek” de yer almaktadır.

¹⁰⁸ Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 93

¹⁰⁹ Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 95

¹¹⁰ Demircioğlu, s. 95.

İş güvenliği uzmanının bir diğer görevi ise işyerinde verilen İSG eğitimi ile ilgili çalışmalar yapmak, çalışma ortamını gözetim sonuçlarının kayıtlarını tutmak ve bu konu hakkında işvereni bilgilendirmektir.

İş güvenliği uzmanları ayrıca “İSG mevzuatına uygun olacak şekilde çalışanların İSG eğitimlerinin planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek” şeklinde de görevlendirilmişlerdir. (İSUGYSEY m.9)

İG uzmanının yönetmelikle belirlenmiş bulunan görevleri bakımından son görevi ise ilgili birimlerle “işbirliği” yapmaktır. Bu anlamda iş güvenliği uzmanlarının işbirliği bakımından “İşyeri hekimi ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, inceleme ve araştırma yaparak tehlikeli olayın tekrarlanmaması için planların hazırlamak ve takibini yapmak.” Görev kapsamındadır. Yine İG Uzmanı, “İşyeri hekimi ile birlikte soraki yıl kapsamında gerçekleştirilecek olan İSG ile ilgili yıllık çalışma planı hazırlamak; İSG kuruluyla işbirliği içinde çalışmakve yine çalışan temsilcisi ve destek elemanları ile işbirliği görevi bulunmaktadır.”

6331 sayılı İSGK m.8 kapsamında iş güvenliği uzmanları yukarıda belirtilen görevlerinden dolayı hizmette bulundukları işverenlere karşı ihmallerinden ötürü sorumludurlar.

Örneğin işveren, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken bir zarar meydana gelmiş ise işveren bu zararı iş güvenliği uzmanlarında talep edebilecektir. 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 4. fıkrası kapsamında, “iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde çalışanın vefat etmesi veya sakat kalması durumlarında, iş güvenliği uzmanının ihmali tespit edilirse İG uzmanının yetki belgesinin askıya alınacağı” düzenlenmiş olup; İG uzmanlarının ihmalleri sonucu oluşan zararlı vakalarda yetki belgelerinin askıya alınma yaptırımıyla karşı karşıya kalacakları vurgulanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının ihmal ve tedbirsizliği neticesinde işyerinde ölüm ya yaralanma meydana gelmişse, buna sebep olan işgüvenliği uzmanının cezai sorumluluğu da vardır.¹¹¹

“Özetlemek gerekirse İG uzmanı, işyerinde işverene İSG alanında rehberlik etmek, işyerinde yapılması gereken risk analizlerinin yapılmasına katkı sağlamak,

¹¹¹ Medeni, s. 64

işyerindeki çalışma ortamını ve koşulları incelemek ve var olan tehlikelere yönelik olarak alınması gereken önlemleri tespit ederek bu tespitlerini işverene bildirmek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurulmuş birimler ile işbirliği yapmak” konularında görevlidir.¹¹²

Ciddi anlamda sorumluluk ve dikkat gerektiren İG uzmanlığı bakımından işyerinde İG bakımından oluşabilecek her türlü riski doğmadan veya doğar doğmaz tespit edip bunların ortadan kaldırılması için gerekli her türlü çözüm önerilerini tespit edip bunları getirerek bu doğrultuda planlar yapmak ve işvereni bilgilendirmek iş güvenliği uzmanının temel sorumlulukları arasındadır.

Anlaşılabacağı üzere İSG uzmanları, işverenlerin İSG yükümlülükleri çerçevesinde ve İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde son derece aktif bir rol üstlenmektedirler. Öyle ki, İSG uzmanları işyerinde İSG tedbirlerinin alınmasını sağlayan ana süjelerden birisidir. Bununla birlikte İSG uzmanının iş sağlığı bakımından da çeşitli rolleri ve görevleri bulunmaktadır. Özellikle vurgulamamız gerekir ki, İSG bakımından kapsama sadece çalışanların çalışma hayatından doğan risklerden korunması girmemektedir. Bununla birlikte İSG bakımından, çalışanlar üzerinde çalışmalarından kaynaklanan her türlü sorunların azaltılması ve yüklerin dengelenmesi şeklinde bir sistem benimsenmiştir. Böylelikle çalışma ortamının ve iş araçlarının konforlu ve daha rahat kullanılabilir hale getirilmesi de İSG uzmanının faaliyetleri kapsamında yer almaktadır.¹¹³

2.3.1.2.3.2. Yetkileri

6331 sayılı Kanunda İG uzmanlarının yetkileri düzenlenmemiştir. Bu konudaki düzenleme İSUGYSEY’de yer almaktadır. Söz konusu yönetmeliğin 10. Maddesine göre, İSG kapsamında alınması gerekli tüm tedbirlerin ve hayati açıdan risk taşıyanların işverene verilen makul bir zaman dilimi içerisinde giderilmemesi halinde İG uzmanı söz konusu hususu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne bildirmek konusunda yetkilidir.

¹¹² Asiye Şahin Emir, **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Ankara 2015, Seçkin Yayıncılık, s. 132

¹¹³ Gülsevil Alpagut, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları**, Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan. İÜHFM, C: 72, S: 2, İstanbul 2014, s. 38

İG uzmanı tarafından işyerinde belirlenen hayati risk taşıyan durumlarda bu durumun ciddi ve önlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda işin acilen durdurulması için işverene başvurmak konusunda yetkilidir.

İG uzmanı, işyerinde tüm bölümlerde İSG konusunda araştırma ve inceleme yapılması, gerek duyduğu bilgilere ve belgeye erişmek ve çalışanlarla bu konularda görüşme yapmak konusunda yetkilidir.

İG uzmanı işinin niteliği gereğince görev alanı ile ilgili konularda ve işverenin malumatı doğrultusunda İSG ile ilgisi olan kurumlarla ve kuruluşlarla iş birliği yapmak konusunda da yetkilidir. Bununla birlikte işveren nezdinde iş güvenliği uzmanı tam süreli olacak şekilde çalışıyorsa, “çalıştığı işyerini ilgilendiren konularda mesleki gelişmeleri sağlama amacıyla eğitim ve seminer gibi faaliyetlere katılma hakkı”na da sahiptir.

İG uzmanları kural olarak mesleklerini işverenden bağımsız olarak icra ederler. Her ne kadar işveren iş güvenliği uzmanına emir ve talimat verebilecek olsa da bu durum ancak işin niteliği emir ve talimat almayı mümkün kılıyorsa gerçekleşebilecektir. Aksi halde iş güvenliği uzmanları görevlerini gereği gibi yerine getiremeyeceklerdir. İş güvenliği uzmanı genelde işverene iş sözleşmesi ile bağlı çalışan konumundadır. Ancak tarafları arasındaki sözleşmesel ilişkinin vekâlet ilişkisi, istisna ya da karma şekilde iş görme sözleşmesine dayanmasına da bir engel yoktur. Sözleşme ilişkisinin türünü taraflar serbestçe tayin edebileceklerdir. İSG uzmanı, işveren adına hareket etmesi ve yönetimde görev alması dolayısıyla da aynı zamanda işveren vekili sıfatına da sahiptir.¹¹⁴

Kanaatimizce iş güvenliği uzmanının yetkileri son derece yetersizdir. Öyle ki, işyerinde çalışan işçiler bakımından yaşamsal bir tehlikenin varlığında ve acil müdahale gerektiren, ciddi ve önlenemez nitelikteki hayati tehlikeyi tespit eden iş güvenliği uzmanı doğrudan işi durdurmak konusunda yetkili olmayıp sadece işin durdurulması bakımından başvurma yetkisi tanınmıştır. Oysa iş güvenliği uzmanına daha etkili olabileceği şekilde yetkiler tanınmalıdır. İşin doğası ve mantığı bu hususu zorunlu kılmaktadır.

¹¹⁴ Medeni, s. 68

Bununla birlikte işgüvenliği uzmanlarının yetkilerini etkin şekilde kullanabilmeleri ancak işverene karşı bağımsız olmaları halinde mümkündür. Nitekim yaptıkları işin doğası ve mantığı gereği işverene karşı bağımsız olmaları ve işverenden çekinmeden karar alabilmeleri gerekir. Ancak ücretlerini işverenden alan ve işverenin emir ve talimatı altında bulunan işgüvenliği uzmanlarının fiili bir bağımsızlıklarından söz etmek mümkün değildir.

Netice olarak olması gereken iş güvenliği uzmanlarının tam bağımsızlıklarının sağlanmasına ilişkin düzenlemelere mevzuatımızda yer verilmesi gerekmektedir. Nitekim iş güvenliği uzmanı ancak bağımsızlığının sağlandığı ölçüde etkin şekilde hizmet verebilecektir.

2.3.1.2.3.3. Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun kapsamında çıkartılan İSUGYSEY ile iş güvenliği uzmanlarına birçok konuda yükümlülük getirilmiştir. İG uzmanının yükümlülükleri Yönetmeliğin 11. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda “İG uzmanı normal iş akışını aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamı oluşması bakımından katkı sağlamak ile işverenin ve işyerinin mesleki sırları gibi konuları gizli tutmak ile yükümlüdürler.”

İG uzmanları, işverene karşı “İSG hizmetlerinin yerine getirilmesindeki ihmallerinden” ötürü sorumludur. İG uzmanının, “iş kazası veya meslek hastalığı durumunda çalışanın ölmesi veya sakat kalması durumlarının doğması halinde ihmalleri tespit edilirse yetki belgeleri altı ay süre ile askıya alınır.”

İG uzmanı, işyeri hekimi ile birlikte; görevini yürüttüğü işyerinde yapılan çalışmalar bakımından, işverenin “onaylı defterine” tespitlerini, değerlendirmelerini ve tavsiyelerini yazar (İSUGYSEY m.11/4).

Bu husus iş güvenliği uzmanını meydana gelebilecek bir kazada sorumluluktan da kurtaracaktır. Öyle ki, İSG uzmanı söz konusu deftere alınması gerekli tedbirleri yazarak sorunu önceden öngördüğünü ve bu hususları işverene

ilettiğini ispatlamış olacaktır.¹¹⁵ Anlaşılacağı üzere yönetmelik ile birlikte iş güvenliği uzmanının yükümlülükleri ayrıntılı şekilde belirtilmiştir.

2.3.1.2.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İG uzmanları, tehlike sınıflarının durumuna göre İSUGYSEY’de belirtilen görev ve yetkilerini belirli sürelerle yerine getirirler. Dolayısıyla yönetmelik kapsamında farklı niteliklerdeki işyerleri için ayrı ayrı asgari süreler öngörülmüştür.

İG Uzmanları, zikredilen yönetmeliğin 12. Maddesi kapsamında:

“Az Tehlikeli Sınıfta (ATS) yer alan işyerleri bakımından, her işçi başına ayda en az 10 dakika görev yaparlar. Tehlikeli Sınıfta (TS) yer alan işyerleri bakımından her işçi bakımından ayda en az 20 dakika; Çok Tehlikeli (ÇŞ) sınıfta yer alan iş yerleri bakımından ise her işçi için ayda en az 40 dakika olacak şekilde görevlerini yerine getirirler.”

“ATS’de bulunan ve 1000 ile 1000’den daha çok işçisi olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün görevli olacak şekilde en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.” İşyerindeki çalışan kişilerin sayısı bakımından bu rakamın 1000’den fazla olması durumunda yeterli sayıda İG uzmanı ayrıca görevlendirilir.

“TS’de yer alan 500 ile 500’den çok işçisi olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün görevli olacak şekilde en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.” İşyerindeki çalışan kişilerin sayısı bakımından bu rakamın 500’den fazla olması durumunda yeterli sayıda İG uzmanı ek olarak görevlendirilir. Çalışanların sayısı dikkate alınarak yukarıdaki kriterlere uygun şekilde İG uzmanı ayrıca ek şekilde görevlendirilir.

“ÇTS’de yer alan 250 ve 250’den çok işçisi olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün görevli olacak şekilde en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.” İşyerindeki çalışan kişilerin sayısı bakımından bu rakamın 250’den fazla olması durumunda yeterli sayıda İG uzmanı ek olarak görevlendirilir.

¹¹⁵ Ancak uygulamada defter tutma yükümlülüğü bakımından çeşitli problemler doğmaktadır. Nitekim İş Güvenliği Uzmanının bağımlı çalışan olması veya ücret mukabilinde bu hizmetin dışarıdan satın alınması hususları gözetildiğinde söz konusu deftere işverenin bilgisi dışında veya işveren aleyhine delil teşkil edebilecek hususların yazılması imkânı çoğunlukla fiilen ortadan kalkmaktadır. bkz. Özdemir, s. 204 vd.

İG Uzmanı, işyerlerinde taraflar arasında akdedilen sözleşmede belirtilmiş bulunan süre kadar işyerinde hizmet sunar. İş güvenliği uzmanının, kısmi süreli iş sözleşmesi şeklinde birden fazla işyeri ile sözleşme yapması mümkün olup bu gibi durumlarda işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık yasal çalışma süresinden sayılmaz. Ayrıca İG uzmanları yönetmelik gereği tam gün şeklinde çalıştığı işyeri haricinde fazla çalışma yapamaz.

Her ne kadar ilgili yönetmelikte 30/04/2015 tarihinde yapılan değişiklikler ile yukarıdaki süreler son halini almış ve İG uzmanlarının çalışma süreleri arttırılmış olsa da İG uzmanlarının işyerinde icra ettikleri görevlerin boyutları dikkate alındığında bu sürelerin halen yetersiz olduğu görülecektir.

Dikkat edilecek olursa Yönetmelikte belirtilen süreler “asgari” nitelikteki süreler olup, daha güvenli bir çalışma ortamının sağlanması bakımından işverenler daha uzun sürelerde veya tam süreli şekilde iş güvenliği uzmanı istihdam edebileceklerdir.

2.3.1.2.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimi

Yukarıdaki bölümlerde değinmeye çalıştığımız üzere iş güvenliği uzmanı olabilmek için 6331 sayılı Kanunda hüküm altına alındığı üzere mühendis, mimar ya da teknik eleman olmak gerekir. Bu tür kişilerin de mekanik, kimyasal, endüstriyel ve psikolojik prensiplere sahip olduğu varsayılır; bu sebeple kendilerinden işyerlerindeki tüm tehlikeleri öngörmeleri, değerlendirmeleri ve çözüm bulmaları beklenir.¹¹⁶

Ancak bilindiği gibi ülkemizde “İG ile ilgili olarak mühendislik fakültelerinde halen gerektiği gibi eğitim sunulamamaktadır.” Yine aynı durum çalışma hayatında verilen hizmet içi eğitimler de söz konusudur. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri, görev yaptıkları işyerinde görülen iş ile ilgili doğabilecek hayati tehlikeleri bilmeleri ve çözüm üretmelerine bağlıdır. Yapılan işin niteliğine göre risklerde çeşitlilik arz edecektir. Bu nedenlerle iş güvenliği uzmanlarının eğitimi son derece önemlidir.¹¹⁷

¹¹⁶ Akın, İşyeri Örgütlenmesi, s. 50

¹¹⁷ Medeni, s. 68

İSUGYSEY'in 25. maddesinde İG uzmanlarına eğitimlerin nasıl verileceği düzenlenerek bu konuda çeşitli kriterler getirilmiştir. Bu kapsamda İş güvenliği uzmanlarına verilecek olan eğitimler uygulama ve teori olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır.

Komisyon tarafından programın kapsamı ve görevli eğiticilerin nitelikleri tespit edilir. Eğitim programı 180 saat teori ve 40 saat uygulamadan az olmayacak şekilde toplamda en az 220 saatten az olamaz. Uzaktan eğitim almak mümkün ise de teorik eğitim, uzaktan eğitim şeklinde en fazla ½ olacak şekilde verilebilir. İG uzmanları bakımından, en az bir İG uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde uygulamalı eğitim yapılır.

2.3.1.2.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Sorumlulukları

6331 sayılı yasa kapsamında “İG uzmanları görevlerini icra ederken, mümkün mertebe normal iş akışını aksatmamak, çalışma ortamının verimli olması bakımından katkı sağlamak, işverenin meslek sırları ile işyerine ilişkin ekonomik ve ticari konulardaki bilgileri gizli tutmak” ile yükümlüdür. Bu hususa yukarıda değinmiştik. Bu bölümde ise İş güvenliği uzmanlarının görevlerini hiç veya gerektiği şekilde yerine getirmemeleri halinde doğabilecek sorumluluklarını hukuki, cezai ve idari olmak üzere üç ayrı başlık altında inceleyeceğiz.

2.3.1.2.6.1. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumluluğu

İSUGYSEY'e göre, İSG hizmetlerini gerektiği şekilde ifa etmeyen İG uzmanlarının hizmet sağladıkları işverene karşı sorumlulukları bulunmaktadır (m.11/2). İG uzmanı, tabi oldukları mevzuata ve bulundukları statüye göre işçi, memur veya sözleşmeli personel olarak istihdam edilebilir. İşveren ile (kamu görevlisi olmayan) İG uzmanı arasındaki hukuki ilişki iş akdine dayandığından, İG uzmanı işçi statüsündedir. İşveren vekili sıfatı da taşımayan İG uzmanları, 6098 sayılı TBK m. 116 kapsamında ifa yardımcısı olarak kabul edilir.¹¹⁸

¹¹⁸ Demircioğlu, s. 108

İfa yardımcılarının işi yürüttükleri esnada üçüncü kişilere verdikleri zararı işveren tazmin etmekle yükümlüdür. Kanun’a göre, önceden yapılan bir anlaşmayla yardımcı kişilerin eylemlerinden doğan sorumluluk tümüyle veya kısmi şekilde kaldırılabilir. Ancak, “uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, işverenin yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşmalar TBK m. 116/3 kapsamında kesin olarak hükümsüzdür”. Bu yasal düzenleme ve çalışma hayatının riskleri de gözetildiğinde iş güvenliği uzmanlarının mesleki sorumluluk sigortaları yaptırımları kendileri açısından yarar sağlayacaktır.¹¹⁹

Yasal düzenlemeden de anlaşılacağı üzere İG uzmanlarının, İSG’ye ilişkin görevlerini yerine getirirken üçüncü kişilere vermiş oldukları zararlardan işveren kusursuz olarak sorumludur. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yürütürken vermiş oldukları zarardan işverenin sorumlu olamayacağı yönünde yapılan anlaşmalar ise hükümsüzdür. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yürütürken vermiş oldukları zararları tazmin eden işveren genel hükümler çerçevesinde onlara “rücu” edebilir. İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirmezse veya gerektiği gibi yerine getirmezse, iş sözleşmeleri geçerli veya haklı nedenle işveren tarafından feshedilebilir.¹²⁰

İş güvenliği uzmanının kusurlu eylem ve davranışları nedeniyle işyerinde veya işin yürütümü esnasında zarar görmüş bulunan çalışanlar, İSG uzmanı ile aralarında herhangi bir sözleşmesel bağ olmaması nedeniyle İSG uzmanına yönelik olarak taleplerini ancak haksız fiil sorumluluğuna dayandırmak sureti ile talep edebilirler.

İş güvenliği uzmanları, yapmış oldukları işin mahiyeti gereği işverene ait çeşitli mesleki sırları öğrenebilirler. Bu gibi durumlarda işçinin, işverenin meslek sırlarını ifşa etmek gibi dürüstlük ve bağlılık kurallarına uygun olmayan davranışlarda bulunması halinde yerleşik Yargıtay Kararları ve 4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-e bendi gereğince işveren tarafından iş güvenliği uzmanının iş akdi derhal feshedebilir.

¹¹⁹ Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 161. İSG alanında iş güvenliği uzmanlarının karşılaşmaları muhtemel risk oranının diğer mesleklere nazaran daha yüksek olması ve üçüncü kişilerin zarar görme rizikosunun her an mevcut olduğu gerçeği karşısında İG uzmanının isteğe bağlı olan mesleki sorumluluk sigortalarını yaptırımları kendi yararlarına olacaktır.

¹²⁰ Demir, s. 217

2.3.1.2.6.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanının kusurlu olduğu haller bakımından yukarıda da değinildiği üzere işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır. Ancak bilindiği üzere hukuki sorumluluk ile cezai sorumluluk doğaları gereği birbirinden farklıdır.

Öyle ki, ceza hukukunun doğası gereği cezalar şahsidir. Hiç kimse başkasının kusuru nedeni ile cezalandırılamaz. Bu anlamda işyerinde meydana gelen iş kazası neticesinde ölüm veya yaralanma söz konusu olursa, kusuru ile kazaya sebep olan herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Bu anlamda cezai sorumluluk kusura göre değerlendirilir.

Meydana gelen zarar bakımından iş güvenliği uzmanı “kasten, taksirle veya bilinçli taksir” ile hareket etmiş olabilir. İş güvenliği uzmanının ölüm veya yaralanmaya sebep olan kazada neticeyi öngörememesi halinde taksir sorumluluğu varken, öngörülmesi gereken netice ve alınması gereken önlemler bakımından önlemin alınmaması sebebiyle iş güvenliği uzmanının “bilinçli taksir” şeklinde sorumlu olduğu kabul edilmektedir.

Uygulamada sıklıkla iş kazalarının ve meslek hastalıklarının taksir veya bilinçli taksir şeklinde tezahür ettiği görülmektedir.

Bu kapsamda İG uzmanının taksiri neticesinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı ile çalışanın ölmesi durumunda 5237¹²¹ sayılı TCK’nın 85. maddesi uyarınca sorumluluğu doğacaktır. İlgili düzenleme:

“Taksirle öldürme

Madde 85- (1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” şeklindedir.

İG uzmanının taksiri neticesinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı ile çalışanın yaralanması durumunda ise 5237 sayılı TCK’nın 89. maddesi

¹²¹ RG. 12.10.2004, 25611

uyarınca sorumluluğu doğacaktır. İlgili düzenleme incelendiğinde meydana gelen yaralanmanın boyutua göre cezada artış öngörülmektedir.

Bununla birlikte iş güvenliği uzmanı duruma göre bilinçli taksirden ötürü de sorumlu tutulabilir. Bu kapsamda 5237 sayılı TCK m.22/3 gereği: *“Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.”* şeklindedir.

İş güvenliği uzmanının kusuru ile meydana gelen olay bakımından tüm olay değerlendirilerek iş güvenliği uzmanının kusur durumu, başkaca kimseler de söz konusu neticenin meydana gelmesine katkı sağlamışlarsa onların da kusur oranı tespit edilerek mevcut durum karşısında İSG uzmanının sorumluluğu tespit edilerek mahkemece tüm tespit ve değerlendirmeler sonrasında duruma uygun bir ceza verilecektir.¹²²

Bazı durumlarda ise iş güvenliği uzmanının yasa ve yönetmelik gereği her türlü görevini eksiksiz yerine getirmiş olmasına karşın, “işçinin kusurundan, talihsizlikten, kötü tesadüften veya doğa olayları gibi durumlardan kaynaklanacak şekilde” işyerinde kaza meydana gelmiş olabilir ki bu gibi hallerde kusurun varlığından söz edilemeyeceğinden iş güvenliği uzmanının herhangi bir cezai sorumluluğu da bulunmayacaktır.

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere İSG uzmanının iş kazası veya meslek hastalığı oluşmadan evvel, alınması gerekli olan önlemleri işverenin onaylı defterine yazması kendisinin sorumluluktan kurtulması¹²³ bakımından önemlidir. Bununla birlikte cezai sorumluluk bakımından İG uzmanının kusur tespiti yapılırken sadece onaylı defter ile sınırlı yorum yapmamalı, deliller bir bütünlük içerisinde değerlendirilmelidir. Bu kapsamda tarafların yazışmaları, elektronik postalar,

¹²² 5237 sayılı TCK m. 22/5 gereğince “birden fazla kişinin” işlemiş olduğu taksirli suçlarda, her fail meydana gelen netice bakımından kendi kusurundan dolayı sorumlu tutulacaktır. Dolayısıyla her fail bakımından ceza kendi kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.

¹²³ Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2015/2717 E. , 2016/489 K. ve 18.01.2016 tarihli kararında:

“... onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağının belirtilmesi karşısında; .. Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve iş yeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A.. D..’a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi...” şeklinde karar vermek sureti ile İG uzmanı bakımından, onaylı deftere yapmış olduğu tespitleri yazarak işvereni uyarması nedeniyle hakkında beraat kararı verilmesi gerektiğini hüküm altına almıştır.

fotoğraf ve video kayıtları ile ispat edilen diğer uyarı çeşitlerinin içerikleri gibi hususların tamamının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.¹²⁴

Netice olarak iş güvenliği uzmanı tarafından usulüne uygun olarak işverene bildirilen önlemlerin, işveren tarafından alınmaması veya işveren tarafından ihmal gösterilmesi sebebiyle ortaya çıkan ölüm veya yaralanmalar bakımından artık iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğu olduğundan söz etmek hukuken mümkün olmayacaktır.

2.3.1.2.6.3. İş Güvenliği Uzmanının İdari Sorumlulukları

6331 sayılı İSGK'nın 8. maddesinin 4. fıkrası kapsamında “iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde çalışan ölmüş veya malul kalmış ise bu olayın ve neticenin meydana gelmesi bakımından ihmali olan İG uzmanının yetki belgesi askıya alınır”.

İSUGYSEY'in 33. ve 34. maddelerinde İG uzmanlarının yetkilerinin askıya alınması, iptali, itiraz, ihlaller ve ihlal puanı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanlarının görevlerine ilişkin her ihmal, ihmalin ağırlığı dikkate alınarak ihtar puanı olarak hesaplanmaktadır. Toplam ihtar puanı 100 olan iş güvenliği uzmanının belgesi 6 ay süreyle askıya alınır.

Yargı kararı ile “çalışanın ölmesi veya malul kalması ile neticelenecek şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi bakımından ihmali kesinleşen” İSG uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır.

Belgesi askıda olan İG uzmanının bu zaman dilimi içerisinde çalıştıklarının ve hizmet verdiklerinin tespit edilmesi durumunda ise belgeleri iptal edilir. Belgesi iptal edilen iş güvenliği uzmanının, iptal tarihinden itibaren başvuruları iki yıl süreyle askıya alınır.

İş güvenliği uzmanı, 10 gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne yetki belgesinin iptali ve askıya alınması hallerinde itiraz edilebilir.

Belgesinin askıya alınması yargı kararı ile kesinleşen iş güvenliği uzmanının itiraz hakkından yararlanması hukuken mümkün değildir.

¹²⁴ Özdemir, s. 205

Yetki belgesinin askıya alınması veya iptali halinde yapılan itirazları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan itiraz komisyonu karara bağlar (Yön. m. 34/A).

İtirazı reddedilen iş güvenliği uzmanı, Komisyon kararına karşı idari yargı yoluna başvurabilir.

2.3.2. İşyeri Hekimi

2.3.2.1. Kavram

İşyeri hekimi kavramı Türk Hukukuna ilk kez 06.05.1930 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanıp yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile girmiştir. Söz konusu kanun ile belirli koşulların varlığı halinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluğu getirilmiştir.

Ayrıca söz konusu kanun kapsamında işyeri hekiminin çalıştırılmasının zorunlu olduğu hallerde işveren tarafından bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda çeşitli yaptırımlar bulunmakta idi.

Daha sonra 1475 sayılı İş Kanunumuzda 73-82. maddelerde “işçi sağlığı” kavramına yer verilmiştir. Dikkat edileceği üzere yasada kavramsal olarak işçi sağlığı kavramı kullanılmış olup; esasen işyerinde çalışanların sadece işçiler olmadığı; bunun dışında çıraklar, stajyerler ve müşterilerin de olabileceği; bu nedenle de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında “işçi sağlığı” kavramı yerine onu da kapsayacak bir ifadeyle “iş sağlığı” kavramına yer verilmiştir. Böylelikle işyerinde bulunan herkes işsağlığı bakımından koruma altına alınmıştır.¹²⁵

İş sağlığı kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 155 sayılı “İş Çevresinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi”nde açıklamıştır. Bu kapsamda UÇÖ iş sağlığını “iş ile ilgili hastalık ve zafiyet ile birlikte hijyen ve sağlığı etkileyen zihinsel unsurların da iş sağlığı kavramı kapsamında olduğunu” belirtmiştir.

İşyeri hekimi, 6331 sayılı İSGK kapsamında ise “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip” hekim şeklinde tanımlanmaktadır.

¹²⁵ bkz. Demir, s. 3

İşyeri hekimi, işin yapılması sırasında oluşabilecek hastalık ve sakatlanmalar bakımından koruyucu önlemler alınmasını sağlar. İşyeri hekiminin görevi işyerlerinde çalışanların sağlıklarının korunmasının sağlanmasıdır.

İşyeri hekimlerine ilişkin düzenlemeler İSGK ile 20.7.2013 tarihinde yürürlüğe giren “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İHSPGYSEY)”te¹²⁶ yer almıştır.

“Tüm ülkelerde, işyeri hekimi veya iş hekimi, işçi sağlığı örgütlenmesinin en alt birimi olan işyeri sağlık biriminin sorumlusu olan kişidir.”¹²⁷

“İşyeri hekiminin asıl görevi işçilerin hastalıklarını tedavi etmek değildir. İşyeri hekiminin esas görevi işyerini işçilerin sağlığı açısından değerlendirerek işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin tespiti ile bu önlemlerin alınması bakımından faaliyet göstermektir.”¹²⁸

Sadece tıp fakültelerinden mezun olmak işyeri hekimliği için yeterli değildir; ayrıca iş sağlığı konusunda da eğitim almak gerekmektedir.

6331 sayılı İSGK ile işyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalarıyla ilgili hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakılmıştır.

İş yeri hekimi uygulaması sadece ülkemizde yer alan bir uygulama olmayıp gelişmiş hemen tüm devletlerde bu uygulama yer almaktadır. Bu kapsamda Fransa, Almanya, Belçika, Hollanda, İsviçre ve yine birçok ülkede işyeri hekimi istihdamı görülmektedir.¹²⁹

2.3.2.2. İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu

1982 Anayasası ile çalışanların sağlıklarının korunması hususu güvence altına alınmış, kişilerin maddi ve manevi varlığını korunma ve geliştirme hakkına vurgu yapılmıştır.

¹²⁶ RG., 20.7.2013, 28713.

¹²⁷ Zeynep Şişli, **İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, s. 106.

¹²⁸ Gaye Burcu Seratlı, **4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.53, S.2, Ankara 2004, s. 220.

¹²⁹ A. Can Tuncay, **“İşyeri Hekimliğine Alternatif Model Uluslararası Uygulamalar”**, TİSK Akademi, İstanbul 2002, s. 84.

İş Hukukunun en temel amaçlarından birisi de çalışanların sağlıklarının korunması ve sağlıklı bir ortamda işlerinin yürütülmesinin sağlanmasıdır. Bu kapsamda çalışanların sağlıklarının korunması ve sağlıklı bir ortamda işlerini yürütmeleri bakımından işyeri hekimliği son derece büyük önem taşımaktadır.

6331 sayılı İSGK m.4./1’de açıklandığı üzere, işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğinden öncelikle işveren sorumludur. İşverenin söz konusu sorumluluğunun kaldırılması hukuken mümkün değildir. Fakat bununla birlikte bilindiği üzere İSG, ihtisaslaşmayı zorunlu kılan ve multidisipliner bir alandır. Bu bakımdan işverenlerin, işçilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin korunmasına ilişkin yasa ve yönetmeliklerin öngördüğü tüm görevleri şahsi bilgi ve becerisiyle ifa etmesi her zaman mümkün olamamaktadır.¹³⁰ Bu kapsamda 6331 sayılı Kanunla işverenler bakımından işyerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk 4857 sayılı Kanunda devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran işyerleri için geçerli iken 6331 sayılı Kanun’un 2. maddesinde yer alan, kanunun her hangi bir ayırım gözetmeksizin tüm kamu ve özel sektöre ait işlere ve işyerlerine ve bu işyerlerinin işverenleri ile vekillerine, çıraklarına ve stajyerlerine de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağına ilişkin düzenlemeyle bu ayırım kalkarak tüm işyerleri için uygulama zorunluluğu getirilmiştir.¹³¹

6331 sayılı İSGK m.6/1-a gereğince işverenlerin “İG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli” görevlendirmesi ile bunların ne şekilde görevlendirilebileceği düzenlenmiştir

2.3.2.3. İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personellerinin Görevleri, Yetkileri ve Yükümlülükleri

2.3.2.3.1. Görevleri

İşin ve mesleğin doğası gereği işyeri hekiminin temel ve asli görevi çalışanların sağlık durumları ile işyerlerinin genel sağlık kurallarının denetlenmesidir.

¹³⁰ Yamakoğlu, s. 95

¹³¹ Medeni, s. 74

Bu husus ayrıntılı olarak İHSPGYSEY ile düzenlenmiştir. İşyeri hekimleri bakımından işyeri hekimliği belgesine sahip olma şartı bu yönetmelik kapsamında getirilmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğin 9. maddesine göre, işyeri hekimleri, İSG hizmetleri bakımından çeşitli görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

İHSPGYSEY kapsamında işyeri hekiminin öncelikli görevi işverene “Rehberlik”tir. İşyeri Hekimi,

- İSG hizmetleri doğrultusunda işçilerin sağlık durumlarının takibi, işyerindeki çalışma ortamının sağlık kurallarına uygun olup olmadığının takibi,
- Sağlık koşulları çerçevesinde işin planlanması ve organizasyonu,
- Kişisel koruyucuların seçimi ve İSG mevzuatına uygun şekilde işin sürdürülmesi,
- İşyerindeki çalışanlar bakımından sağlıklarının korunması ve işyerinde sağlık koşullarının iyileştirilmesi ve mevzuata uygun hale getirilmesi,
- İş yerindeki faaliyetlerle ilgili İSG alanındaki araştırmalara katılmak,
- İşyerindeki ortamın hijyen koşullarına uygun olması için gerekli denetimleri yapmak,
- Çalışanların yaptıkları işe uygun şekilde beslenmeleri bakımından tavsiyede bulunmak,
- İş kazası ve meslek hastalıkları bakımından bunların araştırılması ve tekrarlanmaması bakımından işverene alınabilecek tedbirler bakımından tavsiyelerde bulunmak ve alınması gerekli olan tedbirler bakımından işverene yazılı bildirimde bulunmak şeklindeki konularda işverene rehberlik eder.

Anlaşılabacağı üzere mevzuat işyeri hekimine rehberlik görevi kapsamında önemli görevler yüklemiş olup, işyeri hekiminin bu görevlerini layıkıyla yerine getirebilmesi bakımından işyerini ve işçileri iyi tanıması ve aralıklarla da olsa düzenli şekilde çalışma sahalarını ziyaret etmesi gerekmektedir.

İHSPGYSEY kapsamında işyeri hekiminin bir diğer görevi “Risk Değerlendirmesi” yapmaktır. Bu kapsamda İşyeri Hekimi,

- İSG hizmetleri doğrultusunda risk değerlendirmesi yapılması konusunda çalışmalara katılmak,

- Değerlendirme neticesinde işverene alınması gerekli İSG tedbirleri bakımından tavsiyelerde bulunarak takibini yapmak konularında görevlidir.

Çalışanların dikkatsizlikten veya iş ve işyeri koşullarından ötürü hastalanmaları, yaralanmaları veya kaza neticesinde vefat etmeleri mümkün olduğundan işyeri hekimi henüz zararlı netice meydana gelmeden çalışanları, işi ve işin düzenini yakından takip ederek riskleri tespit etmek suretiyle oluşabilecek riskleri asgari seviyeye düşürmelidir.

İHSPGYSEY kapsamında işyeri hekiminin bir diğer görevi “Sağlık gözetimi”dir. Bu kapsamda İşyeri Hekimi,

- İşe giriş ve periyodik muayene ve kontroller bakımından işçileri bilgilendirmek ve rızalarını almak,
- İşyerinde çalışan tüm işçilerin sağlık gözetimini yapmak,
- İşçilerin şahsi özellikleri, işyeri tehlike sınıfı ve çalışmanın mahiyeti de gözetilerek ATS kapsamındaki işlerde en geç 5 yılda 1 kez; TS kapsamındaki işyerlerinde en geç 3 yılda 1 kez; ÇTS kapsamındaki işyerlerinde ise en geç yılda 1 kez olmak üzere ve çocuk, gebe gibi özel politika gerektiren grupta yer alanlar bakımından ise en geç 6 ayda 1 defa olmak üzere muayene yapmak,
- İşçiler tarafından yapılacak olan ve yapacakları işe uygun olup olmadıklarına ilişkin sağlık muayenesi ve tetkik sonuçlarını düzenlemek ve muhafaza altına almak,
- Durumu özellik arz eden çalışanların, kendileri bakımından en uygun işe yerleştirilmeleri amacıyla gerekli sağlık muayenesini yapmak ve bu konuda rapor hazırlamak,
- Çalışanların yaşadıkları sağlık problemleri nedenleri ile devamsızlık durumları arasında bağlantı olup olmadığını araştırmak,
- İşyerinde gerekli durumlarda ölçüm yapılmasını sağlamak ve ölçüm neticesini değerlendirmek,
- İşçilerin sağlık problemleri nedeniyle işyerinden uzak kaldıktan sonra yeniden işe döndüklerinde isteklerinin olması halinde “işe dönüş muayenesi” yapmak ve önceki görevi bakımından sağlıklı ve sakınca bulunması halinde

sağlıkları açısından en uygun görevin verilmesi konusunda işverene tavsiyede bulunmak,

- Bulaşıcı hastalık konusu bakımından bunların kontrol altına alınması ve yayılmalarının engellenmesi konusunda faaliyet göstermek,
- Çalışanlara işyerinde hijyen konusunda eğitim vermek,
- Sağlık gözetimi bakımından yapılan tüm çalışmaları kayıt altına almak,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından İG uzmanı ile iş birliği yapmak,
- İşyerinde meydana gelebilecek tehlikeli olaylar bakımından bunların yenilenmemesi amacıyla inceleme ve araştırmalar yapmak sureti ile önleyici faaliyet planı hazırlamak,
- İşverenin onayına sunulacak şekilde senelik çalışma planı hazırlamak,
- Yıllık değerlendirme raporu hazırlamak sureti ile uygulamaların takibini sağlamak,
- Başka işverenler tarafından işyerine gönderilen geçici işçiler bakımından bu kişilerin yapacakları iş bakımından sağlık durumlarının uygun olduğunu gösteren raporların süresinin devam edip etmediğini kontrol etmek konularında görevlidir.

İşveren, işçilerin sağlığı konusundaki yükümlülüklerini işyeri hekimi aracılığı ile yerine getirmektedir. Dolayısıyla işçilerin sağlığından işyeri hekimi sorumlu olup sağlık tedbirlerini de en iyi şekilde alması gerekmektedir. Çalışanların sağlık muayenelerinin işyeri hekimi tarafından yapılması kendisine ait yükümlülüklerin büyük bir kısmını oluşturmaktadır.

İHSPGYSEY kapsamında işyeri hekiminin bir diğer görevi “Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt”tır. Bu kapsamda İşyeri Hekimi,

- Çalışanlar bakımından eğitimlerin İSG mevzuatına uygun şekilde planlanarak bu konuda çalışma yapmak ve işverenin onayına sunmak,
- İşyerinde çalışanlara ilk yardım ve acil müdahale hizmetleri konusunda eğitim sağlanmasını mevzuat kapsamında yürütmek,
- İşyerinde çalışan herkese -yöneticiler de dahil olmak üzere- İSG, hijyen, koruyucu donanımlar, genel sağlık konuları gibi konularda eğitim vermek ve sürekliliğini sağlamak,
- İşyerindeki meydana gelebilecek riskler konusunda işçileri bilgilendirmek,

- İG uzmanı ile birlikte işbirliği halinde İSG çalışmalarının ve sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak konusunda görevlidir.

Özellikle belirtmek gerekir ki, ülkemizdeki pek çok meslek hastalığı çalışanların yeterince bilgilendirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda çalışanların sağlık konusunda eğitilmeleri ve bilinçlendirilmeleri bakımından işyeri hekimi yükümlülük altında bulunmaktadır.¹³²

İHSPGYSEY kapsamında işyeri hekiminin bir diğer görevi “İlgili Birimlerle İşbirliği”dir. Bu kapsamda İşyeri Hekimi,

- İG uzmanı ile işbirliği halinde sağlık gözetim sonuçları doğrultusunda işyerindeki çalışma ortamı gözetimi ile bu doğrultuda gerekli tetkiklerin yapılmasını önermek ve yapılan bu ölçüm sonuçlarını değerlendirmek,
- İSG kuruluyla iş birliği içerisinde çalışmak,
- İSG konularında bilgi ve eğitimin gerektiği şekilde sağlanması bakımından işyerinde ilgili taraflarla iş birliği yapmak;
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının analizini yapmak,
- İSG alanında yapılacak olan araştırmalara katılmak;
- İG uzmanına çalışma izin prosedürlerinin oluşturulması konusunda katkı vermek;
- İG uzmanı ile birlikte yıllık çalışma planını hazırlamak konularında görevlidir.

İşyeri hekimi, İSG bakımından hayati öneme sahip bir suje olup İSG konusundaki tüm birimlerle koordinasyon sağlayıp uyumlu şekilde çalışmalı ve mümkün mertebe tüm toplantılarda yer almalıdır. İSG ekibinin asli katılımcılarından olan işyeri hekimi İSG uygulamaları ve yönetiminde önemli bir role sahiptir.

İşyeri hekimleri her ne kadar kural olarak çalışan statüsünde çalışsalar da diğer çalışanlardan daha bağımsızdırlar. 6331 sayılı Kanun işyeri hekiminin bağımsız çalışmasını güvence altına alarak işin doğası gereği kendisini işverene karşı korumuştur.

Ayrıca işyeri hekimleri görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle kısıtlanamazlar, meslekleri gereği görevlerini mesleki bağımsızlık içinde icra ederler. Nitekim bağımsız hareket etmeleri bir zorunluluktur.

¹³² bkz. Yamakoğlu, s. 107

Yukarıda da zikredildiği üzere 6331 sayılı Kanun kapsamında işverenler, işyeri hekimi hizmetini hem işyerindeki çalışanları arasından seçim yaparak hem de bu hizmeti dışarıdan alarak da sağlayabileceklerdir.

İHSPGYSEY ile diğer sağlık personellerinin tanımı ve görevleri de düzenlenmiştir. Bu kapsamda diğer sağlık personellerinden anlaşılması gereken “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler”dir.

Sağlık personellerinin görevlerine İHSPGYSEY kapsamında yer verilmiştir. Buna göre; diğer sağlık personelleri,

- İşyeri hekimi ile birlikte İSG planlamasında ve değerlendirilmesi çalışmak suretiyle bu alanda veri toplamak ve buna ilişkin kayıtları tutmak;
- İşçilerin sağlık öyküleri ve çalışma öykülerini ilgili formlara yazmak,
- İşyeri hekiminin yapmış olduğu muayenelerde kendisine yardımcı olmak,
- İşyeri hekimi ile senkronize şekilde ilk yardım hizmetlerini organize etmek ve yürütümünde yardımcı olmak,
- Çalışanlara verilen sağlık eğitimlerinde görev yapmak,
- Bina ve eklentilerinin hijyen şartlarını İşyeri hekimi ile birlikte devamlı şekilde izleyip bu hususları denetlemek,
- İSG ile ilgili olarak işyeri hekimi tarafından verilen görevleri yürütmek,
- İş birliği içerisinde “çalışan temsilcisi” ve diğer “destek elemanları” ile çalışmak.

2.3.2.3.2. Yetkileri

İşyeri hekimlerinin görevleri olduğu kadar yasa ve yönetmelik gereği çeşitli yetkileri de bulunmaktadır. Bu kapsamda:

- İşyeri hekimi işyerinde hayati tehlike arz eden bir durum olması halinde bunu işverene yazılı olarak bildirir. Ancak buna rağmen işveren tarafından makul bir süre içerisinde gerekli önlemler alınmaz ise bu kez işyeri hekimi söz

konusu hususu işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirme konusunda yetkilidir,

- İşyeri hekimi tarafından işyerinde belirlenen tehlikenin hayati ve ciddi olması, aynı zamanda bu tehlikenin önlenemez olması ile bu tehlikeye acil müdahale gerekmesi durumunda işin durdurulması için işverene başvurmak konusunda yetkilidir,
- İşyeri hekimi, görevinin doğası ve mantığı gereği işyerinin tüm bölümlerinde İSG açısından inceleme yapmak, bilgi ve belgelere erişmek ve işçilerle görüşme yapmak konusunda yetkilidir,
- İşyeri hekimi, işverenin bilgisi doğrultusunda ve görevinin gerektirdiği konularda ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak konularında yetkilidir.

2.3.2.3.3. Yükümlülükleri

İşyeri hekimleri, İSG kapsamında hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden ötürü işverene karşı hukuken sorumludur.

İşyeri hekimleri, görevlerini ifa ederken, işin standart akışını aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamı oluşumu açısından katkı sağlamak konusunda görevli olduğu gibi işverenin ve işyerinin meslek sırları, işyerinin ticari durumları ile çalışanların kişisel sağlık durumları hakkındaki bilgilerini de gizli tutmakla yükümlüdürler.

İşyeri hekimleri tarafından yazılı şekilde işverene bildirilen “İSG ile ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile tüm tehlike doğuran durumları, belirlenecek makul süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle” yükümlüdürler.

İşyeri hekimleri, yükümlülüklerine aykırı davranmaları halinde çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar. Çalışanın vefat veya maluliyeti ile sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığı bakımından bu olumsuz neticesinin meydana gelmesinde ihmali bulunan ve tespit edilen işyeri hekiminin altı ay süreyle yetki belgesinin geçerliliği askıya alınır.

2.3.2.3.4. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

6331 sayılı İSGK'da işyeri hekimlerinin çalışma süreleri düzenlenmemiştir. Bu husus “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” kapsamında düzenlenmiştir.

İşyeri hekimleri, belirlenen görevlerini yerine getirmek için işyerlerinin tehlike sınıflarına göre belirlenmiş olan sürelerde çalışırlar.

Bu süreler;

ATS'de yer alan işyerleri bakımından “çalışan her işçi başına ayda en az 5 dakika; TS'de yer alanlarda, çalışan her işçi başına ayda en az 10 dakika ve ÇTS'de yer alan alan işyerleri bakımından ise çalışan başına ayda en az 15 dakika” şeklindedir.

ATS'de yer alan işyerleri bakımından “2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi” görevlendirilir.

İşçi sayısının “2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi” ek olarak görevlendirilir.

TS'de yer alan “1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi” görevlendirilir.

Çalışan sayısının “1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi” ek olarak görevlendirilir.

ÇTS'de yer alan “750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri” hekimi görevlendirilir.

İşçi sayısının “750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi” ek olarak görevlendirilir.

Anlaşılabacağı üzere işyeri hekiminin çalışma süreleri kanun ve yönetmelik kapsamında ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

2.3.3.1. Genel Olarak

İşyerinde İSG örgütlenmesinde görev, yetki ve yapısı düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliği kurulu son derece önemlidir.¹³³

6331 sayılı İSGK kapsamında işyerlerinde yapılan işin türüne bakılmaksızın, “elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturacağı” düzenlenmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda “asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacak ve asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır”.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin hemen her türlü görev, yetki, oluşum, vs. ayrıntılar İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik¹³⁴ ile düzenlenmiştir.

Bu yönetmeliğe göre “elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul” oluşturmak şeklinde yükümlülük altına alınmıştır.

2.3.3.2. Görev ve Yetkileri

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik”, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkilerini düzenlenmiştir. İlgili yönetmeliğin 8. maddesi kapsamında “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları”nın görev ve yetkileri şunlardır:

¹³³ Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu”na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi”, İstanbul 2005, s. 65. Ayrıca bkz. Serkan Odaman, Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.599 vd.

¹³⁴ RG., 18.01.2013, S. 28532.

- İSG iç yönerge taslağı hazırlamak. İç yönerge hazırlanırken işyerinin niteliğine uygun olmasına dikkat edilir. Bu taslak işverenin onayına sunulur.
- Yönergenin uygulanması kurul tarafından izlenerek alınması gereken tedbirler belirlenir. Bu tedbirler kurul gündemine alınır.
- İşyerinde “İSG’ye ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek”, alınması gerekli tedbirleri belirlemek ve bu konuda işverenlere veya işveren vekiline bildirim yapmak;
- Çalışanlara İSG konularında yol göstermek;
- İşyerinde karşılaşılan iş kazaları ve işyerini zarara uğratma ihtimali olan olayları; meslek hastalığında yahut İSG ile ilgili bir tehlike oluşması durumunda gerekli araştırmaları yaparak alınması gereken önlemleri raporla tespit etmek ve bu raporu da işveren veya vekiline vermek;
- İşyerinde İSG eğitim ve öğretimini planlarını yapmak,
- İSG ile ilgili program hazırlamak ve bu programları işveren veya vekilinin onayına sunmak.
- İşyerinde yapılan tadilat çalışmalarında gerekli güvenlik önlemlerini planlayarak bu önlemlerin alınıp alınmadığını ve uygulamasını kontrol etmek,
- İşyerinde oluşabilecek her türlü tehlikeler bakımından alınan tedbirlerin yeterliliğini denetlemek,
- İSG ile ilgili olarak işyeri bakımından yıllık rapor hazırlamak,
- Bir sonraki yıl çalışma programında yer alması gereken hususları belirleyerek bu konuda işverene öneride bulunmak,
- 6331 sayılı İSGK madde 13 kapsamında belirtilen “çalışmaktan kaçınma hakkı” talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,
- İşyerinde genel bir önleme politikası oluşturmaya yönelik çalışmalar yapmaktır konusunda İSG Kurulları görevli ve yetkilidir.

2.3.4. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimini Oluşturma Yükümlülüğü

İşyerindeki mesleki risklerin engellenmesi ve bu risklerden korunulması amacıyla işveren İSG hizmetlerini yerine getirmekle yükümlüdür; bu yükümlülüğü

yerine getirirken çalışanları arasından İG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir.

“İşyerinde çalışanlar arasında belirlenen nitelikte bir çalışan yoksa işveren bu hizmetin tamamını ya da bir bölümünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.”¹³⁵

İşveren işyerinde görev yapan “işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birim (OSGB)”lerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden de sorumludur.

Yönetmelik kapsamında ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az birer “İşyeri hekimi, İş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli” istihdamı zorunludur.

“Yasal düzenleme kapsamında çalışanın, işyerinde İSG’yi tehdit edecek bir durumla karşılaşması halinde, kurulu harekete geçirme imkanı vardır.”¹³⁶ Kurul, işçinin talebini haklı bulur ve gerekli tedbirin alınmasına karar verirse, işveren bu kararı uygulamakla yükümlü olup işçi de karar uygulanana kadar işten kaçınma hatta daha ileri durumda iş akdini derhal fesh etme hakkı da bulunmaktadır.”¹³⁷

¹³⁵ Medeni, s. 86

¹³⁶ Kılıç, Leyla, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu”, Ankara 2006, Yetkin Yayınları, s. 75 vd.

¹³⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Melda Sur, **İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005, s.408 vd.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN “İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI” BULUNDURMA

YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI HAREKET ETMESİNİN SONUÇLARI

6331 sayılı yasa ve ilgili yönetmelikler kapsamında işverenin, iş yerinde mevzuatın öngördüğü şekilde örgütlenmeyi sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu husus kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından son derece büyük önem taşımaktadır. Nitekim örgütler, iş kazası veya meslek hastalıklarının kaynağına en yakın birim olma ve tedbirlerin alınması noktasında etkin bir sığfata sahiptirler.¹³⁸

Bu anlamda “İşyeri Örgütlenmesi” bakımından “İş Güvenliğı Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü” de İSG bakımından olmazsa olmaz koşuldur. Dolayısıyla gerekli örgütlenmeyi kurmayan ve bu kapsamda iş güvenliğı uzmanı bulundurmayan işyerlerinde kurulan örgütün uygun koşullarda çalışmasına imkân sağlamayan işverenin idari, hukuki ve cezai sorumluluğı doğabilecektir.

Her ne kadar ülkemizde olmasa da gelişmiş birçok ülkede işverenler bakımından hukuki, cezai ve idari sorumluluğunun yanı sıra, “teşhir ve ödüllendirme” yoluna gidildiğı görölmektedir. Örneğın Fransa’da teşhir müessesesi uygulanmakta olup iş sağığı ve güvenliğı önlemlerini almadığı gerekçesiyle mahkûm olan işveren hakkında verilen mahkeme kararları işyeri kapısına asılmaktadır. Ayrıca yine masrafları işverene ait olmak üzere mahkemece belirlenen gazetelerde yayımlanmaktadır. Ülkemiz bakımından da benzer bir uygulamaya gidilmesi ile mevzuat gereklerini yerine getiren işverenlerin ödüllendirilmesi halleri iş sağığı ve güvenliğının sağılanması önemli katkı sağılayacaktır.

3.1. İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU

3.1.1. İşin Durdurulması Yaptırımı

6331 sayılı İSGK m. 25 kapsamında “işyerinde işin durdurulabilmesi için işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş

¹³⁸ Akın, İşyeri Örgütlenmesi, s. 2.

ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun tespiti” gereklidir.

İşin durdurulmasına ilişkin yaptırımın uygulanması bakımından ilk koşul tehlikenin “hayati” olmasıdır. Örneğin cephe mantolama işi yapan usta bakımından inşaat iskelesinin bağlantı pimlerinin montajlanmaması ve iskelenin düşmeyi engelleyici korkuluklarının olmaması bu duruma örnek gösterilebilir.

Hayati tehlike giderilinceye kadar işyerindeki iş durdurulur. Bu durdurma işin niteliğine göre işyerinin tamamında veya bir bölümünde de olabilir. Durdurma kararı bakımından bu karar verilirken hayati tehlikenin ağırlığı ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etki edeceği alan ile çalışanların dikkate alınması gerekmektedir.

Ayrıca, işyerlerinde işin durdurulması ile ilgili olarak hemen her türlü ayrıntı, ve konu ile ilgili usul ve esaslar “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik”¹³⁹ ile düzenlenmiştir.

6331 sayılı yasa kapsamında “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 acilen müdahale etmeyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. İşin durdurulması kararı, bir gün içinde ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne gönderilir”.

İşin durdurulmasına ilişkin karar, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilmek zorundadır.

İşveren, durdurma kararının ifa edildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde, iş mahkemelerinde durdurma kararına karşı itiraz etme hakkına sahiptir.

Ancak yapılan itiraz, “işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez”. Mahkeme tarafından, söz konusu itiraz öncelikle incelenecek olan işlerden olup altı iş günü içerisinde de durdurma kararına karşı yapılan bu itirazı karara bağlayacaktır. Mahkeme kararları bu anlamda kesindir.

¹³⁹ RG., 30.03.2013, S. 28603.

İşveren tarafınan, “işin durdurulması” kararı verilmiş olsa da bu karar neticesinde işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemek zorundadır. Yahut işveren, “ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere çalışanlara kendi meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle” yükümlüdür.

3.1.2. İdari Para Cezası Yaptırımı

6331 sayılı İSGK’nın 26. maddesi kapsamında işyerinde İSG örgütünü oluşturmayan ve dolayısıyla İG uzmanı bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin idari yönden sorumluluğu düzenlenmiştir. İlgili yasal düzenleme incelendiğinde işveren bakımından idari para cezaları ve uygulamalarının ayrıntılı şekilde düzenlendiği görülmektedir.

İdari yaptırımlar esasen iş kazası veya meslek hastalığı henüz meydana gelmeden muhtemel hastalık ve kazaların önüne geçilmesi amacına hizmet eder. Başka bir deyişle de “idari yaptırımların uygulanabilmesi için işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının ve zararın meydana gelmiş olmasına” gerek bulunmamaktadır.¹⁴⁰

İdari yaptırımların daha etkin ve elde edilmek istenen sonuca odaklı olabilmesi için, işyeri büyüklükleri, çalışan sayısı, işyeri tehlike sınıfı gibi kriterler göz önünde tutularak yaptırım uygulanması faydalı olacaktır. Gerçekten de Kanun’da ve mevzuatta öngörülen bu denli çeşitli ve ağır para cezaları, ekonomik olarak güçsüz olan işverenlerin, ödeme aczine düşerek ekonomik hayattan çekilmesine yol açabilir.¹⁴¹

İşverenin örgütlenme bakımından idari sorumluluğunu “işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütleri” bakımından ayrı ayrı ele alacağız.

3.1.2.1. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi

6331 sayılı yasa kapsamında “belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için 5.000

¹⁴⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Fevzi DEMİR, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, s. 699 vd.

¹⁴¹ Demir, s. 266.

Türk Lirası, aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar idari para cezası” uygulanır (İSGK m. 26/1b).

Kanaatimizce caydırıcı olması bakımından her iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi için ayrı ayrı ve bunun devamı halinde her ay aynı cezanın uygulanması isabetli bir uygulama olarak görünmektedir.

Yine yasa gereği İşveren, “görevlendirdiği iş güvenliği uzmanının veya işyeri hekiminin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 2.000 Türk Lirası idari para cezası” uygulanır (İSGK m.26/1a ve m.4).

İşveren, görevlendirdiği iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverenler bakımından da idari para cezası uygulanmaktadır.

İSGK gereğince “iş güvenliği uzmanları görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde” faaliyetlerini yürütür. Bu kişilerin hak ve yetkileri görevlerini yerine getirdikleri için kısıtlanamaz. Anılan hükmün işveren tarafından ihlal edilmesi halinde her bir ihlal için ayrı ayrı idari para cezası uygulanır.

İşverenler bakımından uygulanacak olan para cezaları işyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre artabilmektedir.

3.1.2.2. Diğer Sağlık Personeli

6331 sayılı İSGK kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre “diğer sağlık personeli görevlendirilmesi gerektiği halde görevlendirmeyen işverene 2500 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası” uygulanır. Tam süreli şekilde işyeri hekimi görevlendirilen işyerleri bakımından diğer sağlık personeli görevlendirilmesi hukuken zorunlu değildir.

İşveren görevlendirdiği diğer sağlık personeli “görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla

ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla” yükümlüdür (İSGK m.6/1b,c).

Bu yükümlülüğü ihlal eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1a).

Diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü bulunmadığı halde, diğer sağlık personeli görevlendiren işverene, bu kimselere görevlerini yürütmeleri için gerekli araç gereç ve diğer imkânları sunmadığı takdirde 2000 Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır (İSGK m.26/1a).

İşverenler bakımından uygulanacak olan para cezaları işyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre artabilmektedir.

3.1.2.3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi ifade etmektedir.

6331 sayılı İSGK’ya göre, tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilen işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulması gerekmektedir.

İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde, 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m.26/1c).

İşverenler bakımından uygulanacak olan para cezaları işyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre artabilmektedir.

3.1.2.4. Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı İSGK kapsamında, “işveren, dengeli bir dağılım oluşacak şekilde işyerindeki farklı bölümleri ve bu bölümdeki riskleri, işyerindeki ve bölümlerdeki çalışan sayılarını da gözetmek sureti ile çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, çalışan temsilcisini görevlendirir”.

Bu kapsamda, işverenler:

- iki ile elli kişi arasında çalışan sayısı olan işyerlerinde bir;
- elli bir ile yüz arasında çalışan sayısı olan işyerlerinde iki;
- yüz bir ile beşyüz arasında çalışan sayısı olan işyerlerinde üç;

- beşyüz bir ile bin arasında çalışan sayısı olan işyerlerinde dört;
- bin bir ile ikibin arasında çalışan sayısı olan işyerlerinde beş;
- ikibin bir ve üzeri çalışan sayısı olan işyerlerinde ise altı çalışan temsilcisi görevlendirmekle” yükümlüdür (m.20/1).

Bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenlere 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

İdari para cezası öngören hükümde “görevlendirilmeyen her çalışan temsilcisi” için ayrı idari para cezanın uygulanacağı belirtilmediğinden; aynı sayıda çalışan temsilci görevlendirmek yükümlü olan işverenlerden birinin eksik çalışan temsilcisi görevlendirmesi, diğerinin ise hiç çalışan temsilcisi görevlendirmemesi halinde her iki işverene aynı idari para cezası uygulanacaktır. “Halbuki iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminde olduğu gibi görevlendirilmeyen her bir kişi için ayrı ayrı idari para cezanın uygulanması hakkaniyete daha uygun olacaktır. Bu doğrultuda bir yasal değişikliğin yapılması isabetli görünmektedir.”¹⁴²

Çalışan temsilcilerinin görevleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz ve bu kimselere görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (İSGK m.20/4).

Çalışan temsilcilerinin görevleri nedeniyle haklarının kısıtlanması veya bu kişilerin görevlerini yürütebilmeleri için gerekli imkanların sağlanmaması halinde işverene 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 26/1ı).

Ayrıca çalışan temsilcilerinin “işyerinde meydana gelen ve tehlikeyi oluşturan kaynağı ortadan kaldırmak veya bu tehlikenin oluşturduğu riskin azaltılması için işverene öneride bulunarak bu konuda kendisinden gereken önlemlerin alınmasını isteme hakkı”na sahiptir. Bu hakkın işveren tarafından kısıtlanması veya kaldırılması durumlarında 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

İşverenler bakımından uygulanacak olan para cezaları işyeri tehlike sınıfına ve çalışan kişilerin sayısına göre artabilmektedir.

¹⁴² Demir, s. 266.

3.1.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşveren, 50 ve daha çok çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren devamlılık arz eden işlerin yapıldığı işyerlerinde “İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla ve kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla” yükümlüdür.

Bu yükümlülükleri ihlal eden işverene ikibin Türk Lirası para cezası uygulanır.

3.2. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

3.2.1. Genel Olarak

İşveren, 6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuat kapsamında işyerinde İSG’ye ilişkin her türlü önlemi almak, işyeri örgütlenmesini oluşturmak ve bu kapsamda “İş Güvenliği Uzmanı” bulundurmakla yükümlüdür.

Buna aykırı hareket eden işverenin bu eksiklikten ötürü işyerinde kaza meydana gelmesi halinde, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarından ötürü çalışanlara ve 3. kişilere karşı hukuki anlamda sorumlu olacaktır.

Bu anlamda işverenin hukuki sorumluluğu, 6098 sayılı TBK’nın “işçinin kişiliğinin korunması” başlığını taşıyan 417. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren işyerinde “*iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun düzenin oluşturulmasını sağlamakla*” yükümlü olduğu belirtilmiştir. Söz konusu maddede yer alan düzenlemeye göre işveren, işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlama yükümlülüğü doğrultusunda hakkaniyet ölçütü kapsamında kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun önlemleri alma konusunda sorumluluk altındadır.¹⁴³ Başka bir ifadeyle, işverenden objektif ve dürüst şekilde tedbir alması ve iyi niyet kuralları ile hareket etmesi kendisinden beklenmektedir.

¹⁴³ Nihat Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmesi**, Ankara 2011, s. 1310.

İşverenin, mevzuata ve hukuka aykırı davranışı sonucunda çalışanın ölümü, vücut bütünlüğünün bozulması veya kişilik haklarının zedelenmesine bağlı olarak bu zararların tazmin edilmesi “sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri”ne tabidir. Dolayısıyla çalışanın zarar görmesi veya ölümü halinde “maddi, manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatları” sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında işverenden talep edilebilir.

Bu anlamda “işçilerin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması esasen işverenin gözetme borcu kapsamından kabul edilir. İşverenin gözetme borcunun kapsamı dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir ve sınırları çizilir.”¹⁴⁴

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan kimse, 5510 sayılı SSGSSK kapsamında sigortalı ise (m.4), kendisine gerekli sağlık yardımları (m.63), geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri (m.18-19), ölüm halinde ise yakınlarına Sosyal Güvenlik Kurumu (m.20) tarafından gelir sağlanır. Manevi zararları ise Kurum ödememektedir. İşverenin kusuru nedeniyle doğan zararlarda, Kurum yaptığı ödemeler için işverene rücu edebilir.

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde işçi veya yakınları SGK tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilirler. Özellikle vurgulamak gerekir ki, “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan zararın karşılanması için Sosyal Güvenlik Kurumu’na başvuru yapılmadan, işverene karşı zararın giderilmesi talebi ile dava açılması halinde, mahkeme davacının Kurum’a başvurması için önel vermekte ve davayı Kurum incelemesinden çıkacak sonuca göre bekletmektedir.”¹⁴⁵

Ayrıca belirtmek gerekir ki meydana gelen iş kazaları bakımından Yargıtay’ın son yıllardaki yerleşik uygulaması işverenin kusur sorumluluğunun dikkate alınması şeklindedir.¹⁴⁶

Başka bir ifadeyle meydana gelen kazalarda işveren, kusuru oranında sorumlu olup söz konusu kazada herhangi bir kusurunun bulunmaması halinde kendisinin

¹⁴⁴ Sarper Süzek, “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2010, s. 705.

¹⁴⁵ Demir, s. 273

¹⁴⁶ Emsal kararlar için bkz. Yarg. HGK E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.3.2013; Yarg. 21. HD E. 2010/11670, K. 2011/4482, T. 10.5.2011.

kusursuz sorumluluğu yoluna gidilemeyecektir.¹⁴⁷ İşverenin hukuki sorumluluğu aşağıda ayrıntılı şekilde değerlendirilecektir.

3.2.2. Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan Doğan Hukuki Sorumluluk

İşverenin, iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğüne ve daha geniş bir ifade ile İSG mevzuatına aykırı hareket etmesi halinde bu durum sadece 6331 sayılı İSGK bakımından değil aynı zamanda Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından da çeşitli sonuçlar doğuracak ve işveren Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı da sorumlu olacaktır.

Bu kapsamda işverenlerin, kuruma karşı sorumlu tutulmalarındaki asıl amaç öncelikle sigortalıların can güvenliği ile sağlıklarının korunması düşüncesidir. Bu anlamda sosyal sigortalar bakımından işverenin önleme sorumluluğu bulunmaktadır.¹⁴⁸

Bununla birlikte işverenin Kurum'a karşı sorumlu tutularak yasaya ve mevzuata aykırı hareket etmesi halinde sorumlu tutulmasına neden olan bir diğer sebep ise meydana gelebilecek olan iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde kurumun sağlık harcaması ve parasal çeşitli giderler yapmak zorunda kalacak olmasıdır.

Bu nedenlerle Kurum, kendi mali durumunu korumak için yapmış olduğu veya yapacağı giderler bakımından işvereni kusuru oranında sorumlu kılarak kendisine ödeme yaptırtma yetkisi de bulunmaktadır. Böylelikle kurum hem zarara uğramamış olacak hem de işveren bakımından ödeme yapma riski önleyici tedbirleri almak bakımından caydırıcı bir durum olacaktır.

Malesef ülkemizde hemen her gün çok sayıda iş kazası ve bunun yanı sıra her zaman tespit edilemese de sıklıkla meslek hastalığı meydana gelmektedir.

Çalışma hayatı içerisinde yaşanan bu olumsuzluklar bakımından işverenin sorumluluğu olup olmadığı önem arz etmektedir. Bu anlamda iş yerinde veya iş ile ilgili olarak iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi halinde söz konusu

¹⁴⁷ Sarper Süzek, **Genel Görüşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya 2012, s. 87.

¹⁴⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Bası, Beta Basım, İstanbul 2012, s. 455

durum kurum tarafından ayrıntılı olarak değerlendirilir. Meydana gelen olayda işverenin herhangi bir kastı veya kusuru olup olmadığı Kurum tarafından tespit edilir.

3.2.2.1. Sorumluluğun Hukuksal Niteliği

İşverenin hukuki sorumluluğu ve niteliği bakımından sadece İSG Hukuku ile değerlendirme yapmak mümkün değildir. Öyle ki, işverenin İSG'ye aykırı hareket etmesi neticesinde meydana gelen zararlar bakımından bu zararın iş kazası ve meslek hastalığı olması durumunda işverenin hem sosyal güvenlik hukuku kapsamında hem de çalışanlarına veya çalışandan kaynaklı hak sahiplerine karşı genel hükümler kapsamında sorumluluğu bulunmaktadır.

İşverenin hukuki sorumluluğu bakımından bu sorumluluğun kusursuz sorumluluk mu yoksa kusur sorumluluğu mu olduğu hususu tartışmalı bir konu olmakla birlikte son yıllarda yerleşen yargı ve Yargıtay kararları¹⁴⁹ doğrultusunda işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu kabul edilmiştir. Bununla birlikte doktrinin büyük bölümü de işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu görüşünü benimsemiştir.¹⁵⁰ Bu görüşü benimseyenler temel olarak kusursuz sorumluluğun uygulama alanı bulabilmesi için kusursuz sorumlu olunan hallerin yasada açıkça öngörülmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Yasada açıkça belirtilmeyen hallerde kişilerin sorumluluğu yoluna gidilmesi mümkün olmadığından kanaatimizce de bu görüş hukuka daha uygun olacaktır.

¹⁴⁹ Yargıtay, iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından kusur sorumluluğu ilkesini benimsemiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2015/12259 Esas , 2016/6381 Karar sayılı 11.04.2016 tarihli emsal nitelikteki kararında: "... İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar sebebiyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında, ilke olarak, iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur." şeklinde konuyla ilgili görüşünü ortaya koymuştur. <http://kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2015-12259.htm>, (27.09.2019)

¹⁵⁰ M. Kemal Oğuzman, M.Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş 10. Bası, C. 2, İstanbul 2013, s. 247-248, Kemal Oğuzman, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu**, İÜHFM, İstanbul 1969, C:34, S. 1-4, s. 337; Levent Akın, **İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları**, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliğleri, İzmir 2008, s. 72; Süzek, İş Güvenliği, s. 209 vd.

Bu kapsamda işveren sadece kendi kusuru ile sebep olduğu zararlar bakımından ve yine sadece kendi kusuru oranında meydana gelen zararı tazmin etmekle sorumlu tutulabilecektir.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır. İşçiyi gözetme borcunun sınırlarını tamamen belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle işverenin bu yükümlülüğü Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kurallarına, objektif değerlendirmelere ve bilimsel verilere göre belirlenebilir.¹⁵¹

Bununla birlikte doktrinde işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu görüşünde olan yazarlar da bulunmaktadır.¹⁵²

Kusursuz sorumluluğu kabul eden yazarlara göre 6098 sayılı TBK m. 417/2 gereğince işverenin yüklendiği işçiyi gözetme ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma/yükümlülüğü mutlak ve koşulsuz nitelikte görünmektedir. Nitekim bu görüşte olan yazarlara göre işveren, “gerekli her türlü önlemi almak”la yükümlü tutulmaktadır. Yasal düzenleme de göz önüne alındığında mutlak ve koşulsuz bir yükümlülük öngörülerek, kusursuz sorumluluk esasının benimsenmesi gerektiği öne sürülmektedir.

Doktrinde, işverenin kusura dayanan sorumluluğu bakımından bu sorumluluğun haksız fiil sorumluluğuna dayandığını öne sürenler olduğu gibi bu sorumluluğun sözleşmeden kaynaklandığını öne sürenler de bulunmaktadır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun yakın bir tarihte vermiş olduğu içtihadı birleştirme kararı içeriğinde esasen işverenin sorumluluğunun, sözleşmeden doğan sorumluluk olduğu yönünde ifadeler yer verilmiştir.¹⁵³

Ancak hangi görüş benimsenirse benimsensin işverenin gerekli İSG önlemlerini almaması ve bunun neticesinde iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğu her halükarda doğacaktır.

¹⁵¹ Cevdet Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, İstanbul 2013, s. 481 vd; Kübra Demir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri**, Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2015, s. 36

¹⁵² Tankut Centel, **Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, MESS Sicil İHD, S. 24, 2011, s. 16 vd.; Kenan TUNÇOMAĞ / Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul 2013, s. 133

¹⁵³ “... İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” Yargıtay İBBGK., E. 2016/5 K. 2018/6 T. 22.6.2018

İş kazasının meydana gelmesinde veya meslek hastalığının oluşmasında genellikle yalnızca işverenin kusuru bulunmaz. Nitekim kaçınılmazlık, teknik arıza, işçinin veya üçüncü kişinin kusuru da söz konusu zararlı sonuçların doğmasına neden olabilir veya katkı sağlayabilir. Bu durumlarda, işverenin yalnızca kendi kusurundan sorumlu kabul edilmesi, sorumluluk hukukunun temel ilkesi olup kanaatimizce de bu görüşün kabul edilmesi daha uygun olacaktır.¹⁵⁴

6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı TBK kapsamında işverenin iş güvenliği uzmanı bulundurması kendisi bakımından hukuki sorumluluktan tamamen kurtulmak bakımından yeterli olmayıp, işyerinde işin niteliği gereği alınması gereken tüm tedbirleri objektif olarak ve bilimsel verilere göre dürüstlük kuralları çerçevesinde alması gerekmektedir. Aksi halde işverenin üçüncü kişilere karşı sorumluluğu devam edecektir.

3.2.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK), meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde sigortalıya yapmış olduğu tüm ödemeleri ve giderleri kusurlu davranarak kurumu zarara uğratan işverenden geri talep etme (rücu) hakkı bulunmaktadır.

Böylelikle kurum hem uğramış olduğu zararı tazmin etmiş olacak hem de işveren maddi anlamda zarara uğradığı için İSG bakımından daha dikkatli hareket etmek ve gerekli önlemleri almak zorunda kalacaktır. Bu anlamda rücu hakkı caydırıcı bir özellik taşımaktadır.

SGK'nın çalışanlara veya bunların hak sahiplerine gerçekleştirmiş oldukları ödemeler ve giderler bakımından işverene yapılacak olan rücunun hukuksal niteliği tartışmalıdır.

Doktrinde bu hakkın basit bir rücu hakkı olduğu görüşü bulunmakta ise de esasen baskın görüşe göre SGK'nın rücu hakkı yasal bir halefiyet niteliğindedir. Öyle ki, TBK m. 127 kapsamında 3. kişilere ait olan borcun ödenmesi durumunda

¹⁵⁴ Volkan Güneş, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği Üzerine Etkileri**, Galatasaray Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s. 146

alacaklının yerine geçmek halefiyet olarak adlandırılır. Yapmış olduğu ödeme miktarı ne kadar ise bu tutarda alacaklı hale gelir.

Bilindiği üzere rücu hakkı ödeme ile ortadan kalkar. Halefiyet ise ödeme yapılsa dahi ortadan kalkmayan bir hak olup alacaklıya ait olan imtiyazlar da 3. kişiye geçmektedir.

SGK'nın işverene karşı açacağı rücu davaları bakımından zamanaşımı 10 yıldır. Kurumun bu davayı açabilmesi için işverenin kastı veya İSG mevzuatına aykırı kusurlu eylemi gereklidir.

Ancak işverenin her türlü önlemi almasına karşın yine de iş kazası meydana gelmiş ise meydana gelen bu olaydan ötürü işveren "kaçınılmazlık durumu" gereği sorumlu tutulmamalıdır.

Gerekli bütün tedbirlerin alınmış olmasına ve bunun bilimsel ve teknik kaideler çerçevesinde yapılmış olmasına rağmen kazanın veya hastalığın meydana gelmesi durumunda kaçınılmazlık olduğu değerlendirilir.

Yargıtay'ın kaçınılmazlık bakımından iki türlü kararlar vermektedir. Bu kapsamda ilk olarak; işverenin ve işçinin kusurunun bulunmadığı ve meydana gelen neticenin sadece kaçınılmaz olarak nitelendirilen olaydan kaynaklandığının esas alındığı kararlardır.¹⁵⁵ Diğer kararlar ise genel olarak zararlı neticenin meydana gelmesi bakımından her iki tarafın kusurlu olması ve taaflların kusurları ile meydana gelen olumsuz neticenin doğmasına katkı sağlamaları şeklindedir.¹⁵⁶

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı bakımından işverenin kusuru, işçinin kusuru veya kaçınılmazlık dışında ayrıca 3. kişilerin kusuru ile de söz konusu netice meydana gelmiş olabilir.

Bu gibi hallerde 3. kişinin sorumluluğunun doğması için mutlaka bu kişinin kusurlu eyleminin bulunması ve bu eylemi ile neticenin meydana gelmesi veya meydana gelmesine katkı sağlamış olması gerekmektedir.

SGK, çalışanın zarara uğraması neticesinde ödediği ve ödeyeceği miktarlar bakımından kusurlu olan 3. kişiye kusuru oranında rücu etme hakkına sahiptir.

¹⁵⁵ YHGK, 25.05.1968, E. 110, K. 343

¹⁵⁶ Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, (Maddi Tazminat), s. 94.

3.2.3. Borçlar Hukuku'ndan Doğan Hukuki Sorumluluk

3.2.3.1. Sözleşmeden Doğan Hukuki Sorumluluk

İşverenin, 6331 sayılı İSGK'ya aykırı hareket etmesi neticesinde doğan zararlar bakımından hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kapsamda işyerinde veya çalışma nedeniyle herhangi bir şekilde çalışanların iş kazasına maruz kalmaları veya meslek hastalığına yakalanmaları neticesinde tazminat davası açma hakları bulunmaktadır.

6331 sayılı İSGK'ya ve mevzuata aykırılık nedenine dayalı olarak açılan tazminat davaları bakımından davacılar hukuki nedenlerini ve sorumluluk iddialarını hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil sorumluluğuna dayandırma hakkına sahiptirler. Anlaşılacağı üzere bu durumda yarışan hakların söz konusu olduğunu söylemek gerekir.

İşverenin, meydana gelen olumsuz netice bakımından genel hükümler kapsamında tazminat sorumluluğu bulunmaktadır. Bu husus 6098 sayılı TBK m. 417/3 kapsamında “işverenin yasaya veya sözleşmeye aykırı hareket etmesi halinde işçinin vefatı ve vücut bütünlüğünün zarar görmesi halinde oluşan zararların tazmininin sözleşmeye aykırılık şeklindeki sorumluluk kapsamında olduğu” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu anlamda işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi, yasadan kaynaklı şekilde işverenin işçiyi gözetme borcunu da doğurmaktadır. Bu borç karşısında işveren yasa ve yönetmelikler doğrultusunda alınması gerekli her türlü İSG önlemini almak ve iş güvenliği uzmanı da bulundurmak zorundadır.

İşverenin bu yükümlüklerini yerine getirmemesi halinde işçiyi gözetme borcunu tam olarak yerine getirdiğinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla işveren gözetme borcuna aykırılıktan ötürü sözleşmeye aykırı hareket etmiş kabul edilecektir.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Narter, s. 332

3.2.3.2. Haksız Fiilden Doğan Hukuki Sorumluluk

Haksız fiil veya haksız eylem, hukuk kurallarına aykırı bir şekilde üçüncü kişilerin mal veya şahıs varlığında zarar meydana gelmesine sebep olan eylem olarak tanımlanabilir.

Haksız fiil, icrai bir eylem ile gerçekleşebileceği gibi ihmalî bir eylem ile de gerçekleşebilir. İşverenin kanun ve yönetmeliklere uymayarak gerekli İSG önlemlerini almaması ve emredici düzenlemelere riayet etmemesi halinde haksız fiilin varlığı kabul edilir.¹⁵⁸

Bu kapsamda çalışanlar tazminat taleplerini hem sözleşmeye aykırılık sorumluluğuna hem de haksız fiil sorumluluğuna dayandırabilirler. Bu husus işverenden talepte bulunacak kişiler bakımından alternatif talep hakları getirmiş olduğundan yarışan haklar durumu söz konusudur.

3.2.3.3. Haksız Fiil ve Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Tazminat Sorumluluğu

3.2.3.3.1. Maddi Tazminat

3.2.3.3.1.1. Genel Olarak

6331 sayılı İSGK ve ilgili mevzuata aykırı hareket edilmesi neticesinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde çalışanlar Borçlar Hukuku kapsamında sorumluluğu bulunan işverenden maddi ve manevi tazminat talep etme hakkına sahiptirler.

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde SGK tarafından bağlanana gelir zararın gerçek anlamda bir karşılığı olmayıp yasadan kaynaklı ödeme niteliğindedir.

Bu kapsamda zararları gerçek anlamda karşılanmamış olan çalışanların işverene karşı maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı vardır. Bu davalar İş Mahkemeleri'nde görülür.

İş kazaları bakımından hükmedilecek tazminata olay tarihinden itibaren işlemek üzere faiz işletilir.

¹⁵⁸ Akın, Maddi Tazminat, s. 94

Maddi tazminatı hesabında, çalışanın uğramış olduğu bedensel zarar doğrultusundaki maluliyet oranı, elde ettiği giydirilmiş ücreti, olayın meydana gelmesinde işverenin kusur durumu varsa birleşen kusur durumları ve çalışanın bakiye ömür süresi gibi kıstaslar göz önüne alınarak hesaplama gerçekleştirilir.¹⁵⁹

3.2.3.3.1.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde maalesef vefat olayları gerçekleşebilmektedir. Bu kapsamda meydana gelen iş kazası sonucunda çalışanın vefat etmesi halinde çalışanın geçimlerini sağlayarak destek olduğu kişiler bu yüzden destekten yoksun kalmış olacaklardır.

Destek, yaşadığı müddetçe sürekli olarak bir kimseye bakan ve bunu düzenli şekilde sürdüren kişinin eğer vefat durumu olmasaydı, yakın bir gelecekte bu bakımı sürdürecektir ve sağlayacak olan kişi olarak tanımlanabilir.¹⁶⁰

6098 sayılı TBK m. 53/3 kapsamında çalışanın desteğinden mahrum kalan kişiler bakımından düzenlemeler içermektedir. Öyle ki, çalışanın desteğinden mahrum kalanlar “destekten yoksun kalma tazminatı” adı altında işverenden uğradıkları zararları tazmin etme hakkına sahiptir.

Destek kavramı bakımından talepte bulunacak kişilerin yerleşik Yargıtay kararları kapsamında vefat edenin kendilerine destek olduğunu ispat etmesi gerekmektedir.

Destek bakımından, düzenli ve devamlı olarak yapılan yardımlar kabul edilir. Destek talebinde bulunabilecek kişiler genellikle eşler, çocuklar, anne ve babalar olmakla birlikte nişanlı olanlar ve nikahsız birlikte yaşayanlar da bu kapsamda kabul edilmektedir.

Durum böyle olmakla birlikte yakın tarihte verilen bir İçtihadı Birleştirme Kararı’nda¹⁶¹ karine olarak çocukların, anne ve babaya destek olduklarının kabul edilmesi ile birlikte artık anne ve baba konumunda bulunan talep sahiplerinin

¹⁵⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 5. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2012.

¹⁶⁰ bkz. Sarper Süzek, **İş Hukuku**, İstanbul 2018, s. 460

¹⁶¹ bkz. Yargıtay İBBGK., E. 2016/5 K. 2018/6 T. 22.6.2018

desteğinden yoksun kaldıkları çocuklarının kendilerine yardımda bulunduklarını ispat etmelerine gerek kalmamıştır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu vermiş olduğu bu karar ile birlikte, genel kural olan davacının iddiasını ispatla yükümlü olması kuralına bir istisna getirmiştir.

Yargıtay kararının gerekçesinde hayatın olağan akışı çerçevesinde çocukların, anne ve babalarına az veya çok ama mutlak surette destek ve katkı sağladıkları şeklindeki görüşü temel aldığı görülmektedir.

3.2.3.3.2. Manevi Tazminat

3.2.3.3.2.1. Genel Olarak

Meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde hak sahipleri maddi tazminat talebinde bulunabilecekleri gibi söz konusu zararlı netice sonrasında içine düşmüş oldukları sıkıntı, psikolojik durum, acı, elem ve ızdırap gibi nedenlerle işverenden manevi tazminat talebinde bulunma hakkına da sahiptirler.

İş kazası ve meslek hastalığı durumunda çalışanlar maluliyetlerinin olmaması gibi durumlarda yerine göre her zaman maddi tazminat isteme hakkına sahip olamasa dahi manevi tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. Bu anlamda manevi tazminat niteliği gereği maddi tazminatta ayrılmaktadır.

Manevi tazminat talep etme hakkı bulunan çalışan açısından tazminata hükmedilebilmesi için meydana gelen zararlı netice ile olay arasında uygun bir illiyet bağı bulunması gerekmektedir.

Manevi tazminatın hesabında tarafların kusur durumu, tarafların ekonomik durumu, hükmedilecek tazminatın zenginleşme aracı haline gelmemesi, söz konusu neticenin çalışan veya yakınları üzerinde bıraktığı etkiler gibi unsurlar dikkate alınır.

3.2.3.3.2.2. Manevi Tazminat Talep Etme Hakkı Olan Kişiler

Kural olarak işçinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ölmemesi durumunda manevi tazminat talep etme hakkı kendisine aittir. Ancak koşulların varlığı halinde (örneğin yatağa bağımlı ve sakat kalması halinde anne ve babası veya

eşi) üçüncü kişiler de uğramış oldukları üzüntü, keder ve psikolojik yıkım gibi sebeplerle bu talepte¹⁶² bulunabileceklerdir.

Meslek Hastalığı veya İş Kazası neticesinde çalışanın vefat etmesi durumunda ise çalışanın yakınları¹⁶³, içine duymuş oldukları sıkıntı, psikolojik durum, acı, elem ve ızdırap gibi nedenlerle işverenden manevi tazminat talebinde bulunma hakkına da sahiptirler.

3.3. İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU

3.3.1. Genel Olarak Kapsam

6331 sayılı yasa ve ilgili mevzuat her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıntılı düzenlemeler ve yükümlülükler getirmiş ise de bu yasal yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi maalesef mümkün olmayacaktır.

Dolayısıyla söz konusu olumsuzlukların önüne geçilmesi bakımından işyerinde örgütlenme ve iş güvenliği uzmanı bulundurma halinde olumsuzlukların yaşanma ihtimali en azından azaltılmış olacaktır.

İş güvenliği uzmanının bulunmaması ve işyeri örgütünün yokluğu nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanmalar bakımından işverenin idari ve hukuki sorumluluğu dışında ayrıca işverenler hakkında cezai yaptırımlar da uygulanacaktır.¹⁶⁴

Bu anlamda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında; kusur durumuna göre işveren hakkında olası kastla, bilinçli taksirle veya taksirle öldürme veya yaralamaya ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulabileceğini belirtmemiz gerekmektedir.

¹⁶² Manevi Tazminat, hukukumuzda bir zenginleşme aracı olmamakla birlikte uygulamada genellikle maalesef tatmin amacından oldukça uzak tazminatlara hükmedilmektedir.

¹⁶³ Çalışanın vefatı durumunda anne, baba, kardeş, eş, çocuk, nişanlı ve olaydan acı-elem duyan tüm akrabaların tazminat talep etme hakkı olduğu gibi kanaatimizce herhangi bir akrabalık bağı olmasa dahi geride kalan ve duygusal bağ oluşturduğu arkadaşlarının dahi meydana gelen olay bakımından manevi tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

¹⁶⁴ İşverenin cezai sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kılıç, Leyla, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu”, Ankara 2006, Yetkin Yayınları, s. 141-217; Narter, Sami, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk” Ankara 2014, Adalet Yayınevi, s. 221-384;

Bilindiği üzere kusurun, “kast” ve “taksir” olmak üzere iki şekli vardır. Kast, kendi içinde doğrudan kast ve olası kast şeklinde ikiye ayrılmaktadır.¹⁶⁵

Doğrudan kast “suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi”dir. İş kazaları bakımından doğrudan kast kavramı ile uygulamada sıklıkla karşılaşmak mümkün değil ise de işverenlerin maliyetlerden kaçmak amacıyla olası kast ile hareket ettikleri görülebilmektedir.

Olası kast “suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini failin öngörmesine rağmen, fiili işlemesi ve olursa olsun düşüncesi ile hareket etmesi”¹⁶⁶ şeklinde tanımlanabilir. Bu gibi durumlarda artık taksirden söz etmek mümkün olmayacak ve olası kast hükümleri uygulama alanı bulacaktır.¹⁶⁷ Olası kastın ayırt edici özelliği, belirtmiş olduğumuz üzere failin olumsuz netice bakımından “olursa olsun” mantığı ile hareket etmesidir.

3.3.2. Taksirle Yaralamadan Ötörü Sorumluluk

3.3.2.1. Genel Olarak

Failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranması sonucu öngörülme neticenin oluşması ise “taksirli eylem” olarak tanımlanır.

Kişinin “öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir” vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza “üçte birden yarısına kadar” artırılır.

Bilinçli taksirin ayırt edici özelliği, failin olumsuz netice bakımından “zaten birşey olmaz” mantığı ile hareket etmesidir.

¹⁶⁵ bkz. Timur Demirtaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011, s.189; Bahri Öztürk, Mustafa Ruhan Erdem, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, Ankara 2011, s.150; İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011, s. 150; Mahmut Koca, İlhan Üzülmüş, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011, s.73

¹⁶⁶ Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin E: 2012/21104, K: 2013/25712 ve 14.11.2013 tarihli kararında işverenin olası kasttan ötürü sorumlu tutulması gerektiğine ilişkin olarak şu şekilde bir karar vermiştir: “... bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların ... gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, ... patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, “olursa olsun” düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; ... olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması...” gerekçeleriyle ve kararı oybirliği ile bozarak sanıkların olası kasttan ötürü cezalandırılmaları gerektiğine hükmetmiştir. <http://kazanci.com.tr/gunluk/12cd-2012-21104.htm>, (22.09.2019)

¹⁶⁷ Ceza hukuku kapsamında kusur ve suçun unsurları için bkz. Öztürk, Erdem, s.150 vd.; Özgenç, s. 150 vd.; Demirtaş, s.189 vd.

Bu anlamda “İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü” altında olan işverenin, “çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri” bakımından bu önlemi almaması veya İG uzmanının uyarılarını dikkate almaması halinde duruma göre kendisi hakkında “bilinçli taksir” hükümlerinin uygulama alanı bulması mümkün olabilecektir.¹⁶⁸

İG uzmanı bulundurmamak işveren bakımından, meydana gelen bir kazada doğrudan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanacağı sonucunu doğurmayacaktır. Nitekim her somut olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak yine de özellikle çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından İG uzmanı bulundurmamak işveren bakımından meydana gelebilecek bir kazada hakkında taksirden değil, bilinçli taksirden hüküm oluşturulmasına sebep olabilecektir.

Bilindiği üzere Ceza Hukuku kapsamında fail iki şekilde taksir ile meydana gelen neticeden sorumlu tutulmaz. Bunlardan birincisi “gerekli dikkat ve özen yükümlülüğünün yerine getirilmiş olması” diğeri ise gerekli dikkat ve özeni göstermiş olsaydı dahi neticenin meydana gelmesinin kaçınılmaz olduğu haller” olup; işveren bu iki durumun meydana gelmesi halinde söz konusu iş kazasından veya meslek hastalığından ötürü sorumlu tutulamaz. Bu gibi durumlarda ancak “kaza veya tesadüf”ten bahsedilebilir.¹⁶⁹

İşverenin, “meydana gelen kaza veya meslek hastalığından ötürü sorumlu tutulmaması için kendisinin üzerine düşen her türlü dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmesi” gerekmektedir.

3.3.2.2. Sorumluluğun Şartları

İşveren yukarıdaki bölümlerde açıkladığımız üzere çalışanları gözetme borcu altındadır. Bu borcun gereği olarak da gerekli tüm iş güvenliği önlemlerini almak ve işyerinde iş uygun şekilde İSG örgütlenmesini tamamlamak ve bu kapsamda iş

¹⁶⁸ Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2015/2717 E. , 2016/489 K. ve 18.01.2016 tarihli kararında: “... İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ... olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında... bilinçli taksir nedeniyle cezada arttırım yapılmaması...” bozma gerekçesi yapılarak işveren bakımından bilinçli taksir hükümleri kapsamında cezasında artış yapılması gerektiğine hükmedilmiştir.

¹⁶⁹ Veli Özer Özbek, Pınar Bacaksız, Koray Doğan, **Ceza Hukuku Bilgisi Genel Hükümler**, Ankara 2006, s. 211

güvenliği uzmanı bulundurmak ile yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi sonucunda çalışanların meslek hastalığına yakalanması veya iş kazasına maruz kalmaları halinde cezai anlamda da sorumlulukları doğacaktır.

Dolayısıyla ceza hukuku kapsamında meydana gelen olay bakımından fail olarak nitelendirilecek olan işveren meydana gelen olayda kusur durumu ne kadar az olursa olsun her halükarda en azından taksir düzeyinde sorumlu kabul edilerek hakkında soruşturma başlatılacak ve kusurluluğunun tespit edilmesi neticesinde de meydana gelen olayın niteliğine göre yaralama veya ölüm neticesi bakımından en az taksir düzeyinde sorumlu kabul edilecektir.

Netice olarak Ceza Hukuku'nun doğası gereği işvereni meydana gelen neticeden ötürü sorumlu tutabilmek bakımından en azından taksir düzeyinde kusurunun bulunması gerekmektedir.

Yargıtay'ın da kabul etmiş olduğu üzere meydana gelen kaza bakımından kusur sorumluluğu esas alınacak ve sanığın meydana gelen kaza bakımından kasta veya taksire dayalı bir kusurunun olup olmadığı araştırılacaktır.

Hukukumuzda, Ceza Hukuku'nun evrensel ilkesi olarak kabul edilen kusursuz suç ve ceza olmaz ilkesi gereğince meydana gelen olay bakımından işveren sadece kendi kusuru ile sorumlu tutulacaktır.

İşverenin kusurunun olmadığı durumlarda ise hakkında kovuşturmayla yer olmadığına dair karar verilecek, dava açılmış ise dava bakımından da hakkında beraat kararı verilmesi gerekecektir.

3.3.3. Taksirle Öldürmeden Ötürü Sorumluluk

3.3.3.1. Genel Olarak

Her ne kadar istenmese de maalesef çalışma hayatı içerisinde bazen istenmeyen üzücü sonuçlar yaşanabilmektedir. Bu anlamda gerekli İSG önlemlerinin yeterince alınmaması sebebiyle ülkemizde çok sayıda çalışan hayatını kaybetmektedir.

Bu anlamda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları kapsamında meydana gelen ölüm neticesi bakımından işverenin kusuru bulunmakta ise söz

konusu ölüm olayı bakımından işverenin hukuki ve idari sorumluluğu doğacağı gibi cezai anlamda da sorumluluğu doğacaktır.

Taksirle adam öldürme suçu, 5237 sayılı TCK kapsamında düzenlenmiş olup 2 yıl ile 6 yıl arasında hapis cezası öngörülmektedir. Meydana gelen iş kazası bakımından birden fazla kişinin ölmesi, bir veya birden fazla kişinin ölmesi ve bir veya birden fazla kişinin yaralanması hallerinde 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Ancak taksir düzeyinin bilinçli taksir düzeyinde kabul edilmesi halinde ceza üst sınırı bu durumda yarı oranında artırılmak suretiyle 22 Yıl 6 Ay olacak şekilde düzenlenmiştir.

3.3.3.2. Sorumluluğun Şartları

İşverenin, iş kazası veya meslek hastalığından dolaysı sorumlu tutulabilmesi için en azından taksir düzeyinde sorumluluğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu konuda uygulamada genellikle bilirkişilerin düzenlemiş olduğu raporlara göre kusur tespit edilmesi halinde işverenler hakkında ceza davası açılmaktadır.

Meydana gelen kaza veya hastalık bakımından kaçınılmazlık durumu veya üçüncü kişinin kusuru söz konusu ise işverenin cezai anlamda meuliyetinden söz etmemiz mümkün olmayacaktır. Nitekim Ceza Hukuku kapsamında hiç kimse kendisinin kusurlu olmadığı bir eylemden ötürü sorumlu tutulamayacağı gibi başkasının eylemlerinden ötürü de cezalandırılmaz.

Meydana gelen ölüm olayları veya yaralanmalar bakımından değerlendirme yapılacak olursa işverenin olası kast ile hareket ettiği kabul edilmesi halinde, “ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar hapis cezası”na hükmolunur; diğer suçlarda ise temel “ceza üçte birden yarısına kadar” indirilir.

Netice olarak işverenlerin 6331 sayılı İSGK kapsamında gerekli her türlü önlemi almaları ve bu önlem ve tedbirlerin başında da kazaların önlenmesi bakımından işin uzmanı konumunda olan İş Güvenliği Uzmanı bulundurmaları kanuni bir yükümlülük olduğu kadar kendileri bakımından da güvence teşkil etmektedir.

Ancak şunu da belirtmemiz gerekir ki, 6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı TBK kapsamında işverenin iş güvenliği uzmanı bulundurması kendisi bakımından cezai sorumluluktan tamamen kurtulmak bakımından yeterli olmayıp, işyerinde işin niteliği gereği alınması gereken tüm tedbirleri objektif olarak ve bilimsel verilere göre dürüstlük kuralları çerçevesinde alması gerekmektedir. Aksi halde işverenin cezai sorumluluğu kusuru oranında devam edecektir.



SONUÇ

Avrupada yaşanan sanayi devrimi ile birlikte 1700’lü yılların ortasından sonra üretimin artması daha fazla riskin doğmasına neden olmuştur. Yaşanan risk artışı ile doğru orantılı şekilde artan iş kazaları ve yaşanan meslek hastalıkları toplumu maddi ve manevi yönden de olumsuz etkilemiştir.

Yaşanan bu problemlerin giderilmesi veya olabilecek en asgari hadde çekilebilmesi bakımından ülkemizde de İSG mevzuatında çeşitli gelişmeler ve yasal çalışmalar yapıldıktan sonra nihai olarak derli toplu ilk iş güvenliği mevzuatı olarak adlandırabileceğimiz 6331 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa temelleri anayasada bulunan İSG hakkının çalışma yaşamı bakımından özel olarak düzenlendiği bir yasa olup sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkını somutlaştırmaya yönelik bir yasadır. “Çalışanı koruma borcu”, işverenin asli ve en temel borçlarından biridir. Çalışanların yaşamının ve sağlığının korunması bu borç kapsamında değerlendirilmektedir. Bu bağlamda 6331 sayılı yasa, çalışanların yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlayan, proaktif ve risk temelli anlayışı benimseyen bir yasadır.¹⁷⁰

Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı incelendiğinde bedel ödetmekten öte meydana gelebilecek kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirlerin alınmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Ancak buna rağmen ülkemizdeki taşeronlaşma ile denetimlerin halen yeterince yapılamıyor olması ve bu konudaki eğitim ve bilinç eksikliği karşısında kazaların önüne geçildiğinden söz etmemiz maalesef mümkün değildir.

Bu anlamda iş kazaları sıralaması bakımından ILO verilerine göre “ölümcül iş kazaları” açısından Türkiye, Avrupa ülkeleri arasında 1. Sırada, Dünya ülkeleri arasında ise 3. sırada yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, Türkiye’de yaklaşık 20 milyon çalışan bulunmakta olup bunların yaklaşık 14 milyonu hizmet akdi ile çalışmaktadır. Bu anlamda çalışanların büyük bölümünün (yaklaşık %70 civarında) işçi sıfatına sahip olmaları kendilerinin korunması noktasında gerekli tedbirlerin alınması gerekliliği sonucunu doğurmaktadır. Ancak maalesef halen ülkemizde çok sayıda iş

¹⁷⁰ Aysen Tokol, Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, Bursa 2014, s. 239

kazası ve meslek hastalığı yaşanmakta olup tedbirlerin de halen yeterince alındığından söz etmemiz de mümkün görünmemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hukuk kuralları yürürlüğe konulurken toplumda yer alan İSG kültürü de dikkate alınarak bu kültüre uygun düzenlemeler yapılmalıdır. Bu kapsamda her ne kadar 6331 sayılı İSGK ve yürürlüğe konulan çok sayıda yönetmelik ile ciddi bir İSG mevzuatı oluşturulmuş ise de toplumsal anlamda iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmadan, ortaya konulan bu kurallar birer formaliteden ve mali külfetten başka bir anlam taşımayacaktır. Dolayısıyla İSG'nin sağlanmasında, tarafların yasa ve yönetmeliklerden doğan yükümlülük ve sorumlulukları kapsamında hareket etmeleri kadar işbirliği yapması ve güvenlik kültürünün oluşmasına katkı sunacak bir yaklaşım ortaya koymaları da oldukça önemlidir.¹⁷¹

Yukarıda bahsettiğimiz üzere, toplumsal farkındalık ve bilinç devlet politikalarıyla, sendikaların yardımı ve desteği ile uzun yıllar süren eğitimler sonucunda oluşabilir. Bu kapsamda örneğin; iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşabilmesi bakımından uzun yıllar boyunca ilkokuldan itibaren mesleki eğitim politikası doğrultusunda eğitimler verilmelidir.¹⁷²

Tezimizin konusunu oluşturan işverenin işgüvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü, temel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında “örgütlenme” ve işverenin “işçiyi gözetme borcu” kapsamındaki yükümlülükleri içerisinde değerlendirilmektedir.

Bu anlamda işyerinde bulunması gereken işgüvenliği uzmanları gelişen teknoloji ve buna bağlı olarak yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkması ile çalışma hayatının karmaşık hale gelmesi neticesinde artış sağlayan risklerin bertaraf edilmesi bakımından işvereni aydınlatacak ve onu yönlendirecektir.

Bu bakımdan işyerindeki risklerin kontrol edilebilmesi ve bunların önüne geçilmesi için işgüvenliği uzmanının işyerlerinde çalışması veya denetim yapması gerekmektedir. Ancak işgüvenliği uzmanlarının işlerini hukuka uygun şekilde yapmaları tam anlamıyla bağımsız olmalarına bağlıdır.

¹⁷¹ Olcay Işık, **Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü**, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli 2019, s. 19

¹⁷² Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Fatih Yılmaz, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği**, Kamu-İş, C.11, S.1, Ankara 2009, s.107;

İş güvenliği uzmanlarının işin doğası ve mantığı gereği yukarıda da belirttiğimiz üzere bağımsız olmaları ve işverenden çekinmeden karar alabilmeleri gerekir. Ancak ücretlerini işverenden alan ve işverenin emir ve talimatı altında bulunan işgüvenliği uzmanlarının fiili bir bağımsızlıklarından söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla olması gereken İSG uzmanlarının tam bağımsızlıklarının sağlanması ve olası sözleşme fesihlerine karşı onları güvence altına alan koruma tedbirlerine mevzuatımızda yer verilmesi gerekmektedir. İş güvenliği uzmanı ancak korunduğu ölçüde etkin şekilde hizmet verebilecektir.

Bunun için de tıpkı İngiltere’de olduğu gibi İSG alanında çalışmak isteyen profesyonellerin konu ile ilgili kuruma kaydedilmesi ve İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almak istedikleri durumlarda da ücreti doğrudan kuruma ödemeleridir. Böylelikle işveren ile işgüvenliği uzmanı arasındaki ücret ve bağımlılık ilişkisi kesilerek işgüvenliği uzmanı mesleğini tamamen bağımsız ve herhangi bir kaygı duymadan yerine getirebilecektir.

İşverenin işgüvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmemesi karşısında işyerinde iş güvenliğinden bahsetmenin mümkün olmaktan çıkması nedeniyle işçiler sağlık ve beden bütünlüklerinin korunması bakımından işverenin kendilerini gözetme yükümlülüğüne aykırı davranıyor olması gerekçesi ile edimlerini yerine getirmekten/çalışmaktan imtina edebilirler. Nitekim işverenin, işçinin yaşam hakkı ile sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması konusunda gözetme borcu bulunmaktadır. Somut duruma göre işçi çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları oluştuğunda bu hakkını kullanmasına karşın risk bertaraf edilmiyorsa işyerindeki risk nedeniyle sağlık ve yaşam hakkı kapsamında iş akdini bu gerekçeyle haklı nedene dayalı olarak da feshedebilecektir.

İşveren işçinin yaşamını korumak, sağlığı için gerekli tedbirleri almak ve kişilik haklarına da saygı göstermekle yükümlüdür.

Netice olarak işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yer alan İSG önlemlerini almak ve bu noktada iş güvenliği uzmanı bulundurmak bulundurmamakla yükümlüdür. Ancak bu yükümlülüklerini yerine getirirken fiilen iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmelerinin önüne geçmemelidirler. Ayrıca işverenler yasaya ve yönetmeliğe rağmen işyerlerinde iş güvenliği uzmanı bulundurmuyorlar ise meydana gelecek neticeye bağlı olmak üzere işin durdurulması

ve/veya işyerinin kapatılması yaptırımları da dâhil olmak üzere hukuki, idari, cezai ve belki de en önemlisi vicdani anlamda sorumlu olacaklardır.



KAYNAKLAR

Akbulut, Turhan. **İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları**, 2. Baskı, İstanbul 1994

Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001

Akın, Levent. **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi**, AÜHF Dergisi, C. 54, S. 1, Ankara 2005

Akın, Levent. **İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları**, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliğleri, İzmir 2008

Akpınar, Teoman. **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Bursa 2014, s.1 vd,

Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir, E. Senyen-Kaplan, Tuncay. **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara 2012

Akyiğit, Ercan. **İş Kanunu Şerhi**, C.II, B. 3, Ankara, 2008

Arıcı, Kadir. **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999

Arıcı, Kadir. **“İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Kamu-İş, Ankara 2013

Avşar, Mustafa. **İş Güvenliği Uzmanının İş Kazalarına Etkileri: Marmara Bölgesi Örneği**, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018

Aydın, Fazıl. **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:12, Ankara 2014

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Ankara 2015

Baloğlu, Cem. **Avrupa Birliği ve Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul 2013

Bayram, Fuat. **Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda Hâkim Olan İlkeler**, Legal İhsghd, S:7, 2005, 1003-1128

Bayrak, Esra. **İnşaatı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Metotlarının İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul 2019

Bursalıoğlu, Ziya. **Görev-Yetki-Sorumluluk Üzerine**, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/503/6028.pdf>, (06.01.2019)

Bünyamin, Esen. **Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, LİSGHD, C. 9, S. 36, İstanbul 2012

Centel, Tankut. **İş Hukuku**, C.1, İstanbul, 1994

Centel, Tankut. **Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, MESS Sicil İHD, S. 24, İstanbul 2011

Çiçek, Özal, Öçal, Mehmet. **Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**, Emek ve Toplum Dergisi, C: 5 S: 11, Ankara 2016, (107-129)

Dede, Suat. **Çalışma Hayatındaki Özel Risk Gruplarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul 2019

Demir, Ender. **İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi’’** Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul 2016

Demir, Fevzi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014

Demirkaya, Seher. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini**, Çimento İşveren Dergisi, C: 28, S: 6, Kasım 2014

Demir, Kübra. **İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri**, Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2015

Demircioğlu, A. Murat, Centel, Tankut. **İş Hukuku**, İstanbul 2016

Demircioğlu, Murat. **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul 2013

Demirtaş, Timur. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011

Dursun, Salih. **İş Güvenliği Kültürü**, Mart 2012, İstanbul

Ekmekçi, Ömer. **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul 2005

Emir, Asiye Şahin. **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Ankara 2015

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul 2004

Evren, Öcal Kemal. **İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı**, Güncellenmiş, 11. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2013

Gerek, Nüvit. **Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara 1998

Güneş, Volkan. **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan**

Sorumluluğunun Hukuki Niteliği Üzerine Etkileri, Galatasaray Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Caniklioğlu, Nurşen. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Bası, Beta Basım, İstanbul 2012

Güzel, Ali. “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara 2003 (9-64)

Işık, Olcay. **Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü**, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli 2019

İşler, Mesut Cemil. **Uluslararası Kaynaklar ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 2, Sayı 2 (Mayıs - Ağustos 2014)

Kılıç, Leyla. **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara 2006

Koca, Mahmut, Üzülmüş, İlhan. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011

Medeni, Derya Başak. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk**, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri 2014

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin. **İş Hukuku**, Ankara 2012

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal, Ulaş. **İş Hukuku**, Ankara 2014

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri**, İstanbul 2014

Narter, Sami. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Ankara 2014

Ocak, Saim. **İş Güvenliği Uzmanlığı**, Adalet Yayınevi, Ankara 2013 (İş Güvenliği Uzmanlığı)

Ocak, Saim. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi**, İhsghd, S.37, 2013

Odaman, Serkan. **4857 sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi**, Human Resources, Mart 2005

Odaman, Serkan. **Fransa'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri**, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005

Oğuzman, Kemal. **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu**, İÜHFM, İstanbul 1969, C:34, S. 1-4

Özbek, Veli Özer, Bacaksız, Pınar, Doğan, Koray. **Ceza Hukuku Bilgisi Genel Hükümler**, Ankara 2006

Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul 2014

Özdemir, Ozan, Arslan, Emin. **İş Güvenliği Uzmanlığı İş Yeri Hekimliği**, Ankara 2016

Özgenç, İzzet. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2011

Öztürk, Bahri, Erdem, Mustafa Ruhan. **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, Ankara 2011

Pamuk, Merve. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum**, Ordu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ordu 2019

Sarıkaya, M. Saffet. **Osmanlı Devleti'nin İlk Asırlarında Toplumun Dini Yapısına Ahilik Açısından Bir Bakış Denemesi**, Yeni Toplum Yayınları, Ankara, 1999

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul 2013

Sur, Melda. **İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005

Sümer, Haluk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ankara 2018

Süzek, Sarper. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2010

Süzek, Sarper. **Genel Görüşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya 2012

Süzek, Sarper. **İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri**, Legal İHSGHD, 2005/6

Süzek, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985 (İş Güvenliği)

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, İstanbul 2018

Seratlı, Gaye Burcu. **4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.53, S: 2, 2004

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

Talas, Cahit. **Sosyal Politika. 1. Kitap, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim**, Ankara 1967

Tokol, Aysen, Alper, Yusuf. **Sosyal Politika**, Bursa 2014

Toka, Hakan. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku'nda Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019

TMMOB Makine Mühendisleri Odası. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Oda Raporu, Ankara 2016

TMMOB Makine Mühendisleri Odası. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Oda Raporu, Ankara 2018

Tuncay, A. Can. **İşyeri Hekimliğine Alternatif Model Uluslararası Uygulamalar**, TİSK Akademi, İstanbul 2002

Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut. **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul 2013

Ulusan, İlhan, Esen, Güven. **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu**, İstanbul 1985

Yamakoğlu, Efe. **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul 2015

Yardım, Nazan, Çipil, Zekiye, Vardar, Ceyhan, Mollahaliloğlu, Salih. **Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları**, Dicle Tıp Dergisi, Cilt: 34, Sayı: 4

Yavuz, Cevdet. **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, İstanbul 2013

Yavuz, Nihat. **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmesi**, Ankara 2011

Yıldız, Ulaş. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Güvenlik Teşvikleri**, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. III, İstanbul 2011

Yılmaz, Fatih. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği**, Kamu-İş, C.11, S.1, Ankara 2009

Yılmaz, Fatih. **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul 2009

Yiğit, Abdulvahap. **İş Güvenliği**, Ankara 2015