

**T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Murat SARIBAŞ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP

NİSAN 2021

**T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Murat SARIBAŞ
(36183627009)**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP

NİSAN 2021

TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ

Bu tezi hazırlamamda yol gösteren, destekleyen ve olumlu düşünceleri ile beni motive eden tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP'e teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmem ve yetişmemde büyük emekleri olan, destekleriyle bana güç veren aileme, çalışmalarım sırasında gösterdikleri sabır ve desteklerinden dolayı sevgili eşim, biricik oğlum ve biricik kızıma teşekkür ederim.

ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Milli Eğitim Bakanlığında İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığına ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Murat SARIBAŞ



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

Murat SARIBAŞ

İnönü Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı

93 + XI Sayfa

2021

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP

Milli Eğitim Bakanlığında İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku başlığını taşıyan bu çalışma, ülkemizde ve dünyada oldukça önemli bir yeri olan iş sağlığı ve güvenliği konusunun, işveren ile iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin Milli Eğitim Bakanlığındaki yükümlülükleri ve sorumluluklarını güncel mevzuat üzerinden değerlendirmek için hazırlanmıştır. Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı ve kapsamı doğrultusunda, Milli Eğitim Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı incelenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığında işveren ve işveren vekili sorumlulukları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirilmesi, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin idari, hukuki ve cezai sorumluluğu mevzuat ve yargı kararları ışığında açıklanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Milli Eğitim Bakanlığında etkin olarak yürütülmesi için İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurulması ve koordinatör, büro yöneticileri görevlendirilmesi işleyişi açıklanarak, kamu işyeri olan Milli Eğitim Bakanlığında iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının anlaşılmasına yardımcı olacak tespitler yapılmaya çalışılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının Milli Eğitim Bakanlığında uygulanması, Milli Eğitim Bakanlığının konuyla ilgili yayımladığı

mevzuat, Kanunun uygulanması bakımından muhatap olunacak işveren ve işveren vekili ile görevlendirilecek iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, idari, hukuki ve cezai sorumlulukları, Milli Eğitim Bakanlığında çalışanların istihdam şekilleri, çalışanların ve işverenlerinin hak, sorumluluk ve yükümlülükleri incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ülkemizdeki en büyük kamu işyeri olan Milli Eğitim Bakanlığında kurumsal yapıya kavuşturulması için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, İşveren, Çalışan



ABSTRACT

Master Thesis

LAW OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE MINISTRY OF EDUCATION

Murat SARIBAŞ

Inonu University

Institute of Science

Occupational Health and Safety

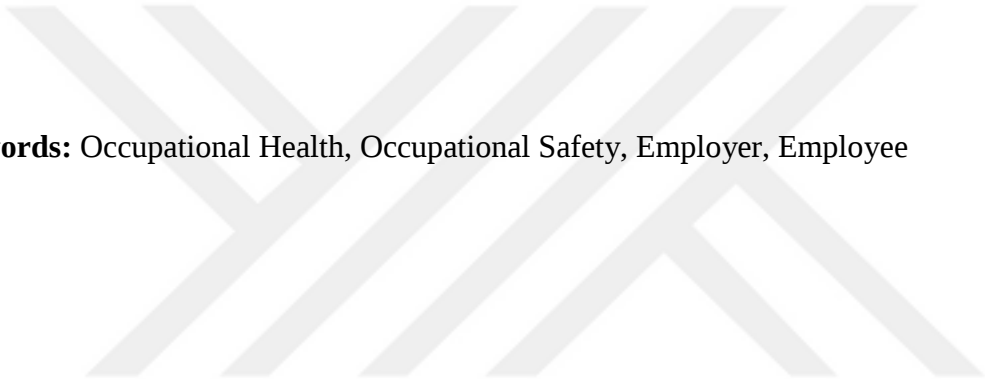
93 + XI Pages

2021

Advisor: Asst.Prof.Dr. Aslıhan KAYIK AYDINALP

This study, titled Occupational Health and Safety Law in the Ministry of National Education, has been prepared to determine the administrative legal and criminal responsibilities of employers and occupational health and safety professionals in the Ministry of National Education through the current legislation in ensuring occupational health and safety, which has a very important place in our country and in the world. In the study, in line with the purpose and scope of the Occupational Health and Safety Law, the legislation on occupational health and safety in the Ministry of National Education was examined. The responsibilities of employer and employer representative in the Ministry of National Education and the assignment of occupational safety experts and workplace physicians in the Ministry of National Education were explained in the light of legislation and judicial decisions. For the effective implementation of the Occupational Health and Safety Law in the Ministry of National Education, the establishment of the Workplace Health and Safety Unit and the assignment of coordinators and office managers were explained, and the determinations that would help to

understand the concepts of occupational health and safety in the Ministry of Education, which is a public workplace, were made. The implementation of the occupational health and safety concepts in the Law on Occupational Safety in the Ministry of National Education, the legislation published by the Ministry of National Education on the subject, the administrative, legal and criminal responsibilities of the employer and employer representatives to be addressed in terms of the implementation of the Law, rights, responsibilities and obligations of employees and employers in the Ministry of Education were examined. Suggestions were made for the institutionalization of occupational health and safety concepts in the Ministry of National Education, which is the public workplace.



Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Employer, Employee

İÇİNDEKİLER

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ	i
ONUR SÖZÜ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Konunun Önemi	1
1.2. Konunun Sınırlandırılması	2
1.3. İnceleme Yöntemi.....	3
2. HUKUKİ DÜZENLEMELER	5
2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Genel Mevzuat	5
2.1.1. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu	5
2.1.2. İş sağlığı ve güvenliği kanununun amacı	6
2.1.3. İş sağlığı ve güvenliği kanununun kapsamı	7
2.1.3.1. Genel olarak kapsam	7
2.1.3.2. Kişi itibarı ile kapsam	7
2.1.3.3. Yer itibarı ile kapsam	8
2.1.3.4. İş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlük tarihi	10
2.2. Milli Eğitim Bakanlığında İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Mevzuat	11
2.2.1. Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatı ve düzenleme konuları	11
2.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı merkez işyeri sağlık ve güvenlik birimi (merkez İSGB)	
görevleri	15
3. TEMEL KAVRAMLAR.....	18
3.1. Çalışan	18
3.1.1. İlgili mevzuatlarda yer alan çalışan kavramı	18
3.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında çalışan türleri.....	18

3.1.2.1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca çalışan	19
3.1.2.2. Toplum yararına program (typ) uyarınca çalışan.....	21
3.1.2.3. Çırak ve stajyerler	23
3.1.2.4. Ücretli öğretmen ve usta öğreticiler.....	24
3.1.2.5. Okul aile birliği çalışanları.....	25
3.2. İşveren Ve İşveren Vekili.....	29
3.2.1. Genel anlamda işveren, işveren vekili kavramı	29
3.2.2. Milli Eğitim Bakanlığında işveren, işveren vekili ve sorumlulukları	31
3.2.2.1. Millî Eğitim Bakanlığında işveren ve işveren vekili.....	31
3.2.2.2. Millî Eğitim Bakanlığında işveren ile işveren vekilinin yükümlülük ve sorumlulukları	36
3.3. İşyeri.....	41
3.3.1. Genel anlamda işyeri kavramı.....	41
3.3.2. Milli Eğitim Bakanlığında işyeri ve işyeri tehlike sınıfının belirlenmesi	43
3.4. Çalışan Temsilcisi.....	46
3.5. Öğrenciler, Veliler Ve Ziyaretçiler	48
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ	51
4.1. İş Güvenliği Uzmanı Ve İşyeri Hekimi.....	51
4.1.1. İSGK’de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi	51
4.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi ...	52
4.1.2.1. Milli Eğitim Bakanlığında işyeri hekimi	52
4.1.2.2. Milli Eğitim Bakanlığında iş güvenliği uzmanı	59
4.1.3. Milli Eğitim Bakanlığında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlendirilmesi ..	62
4.1.3. İş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin idari, hukuki ve cezai sorumluluğu	64
4.1.3.1. İdari sorumluluk.....	64
4.1.3.2. Hukuki sorumluluk	67
4.1.3.3. Cezai sorumluluk	70
5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU, İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ	76
5.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu	76
5.1.1. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulu.....	76
5.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında iş sağlığı ve güvenliği kurulu	76
5.1.3. Kurulun görev ve yetkileri	78
5.2. Milli Eğitim Bakanlığında İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi Kurulması, Koordinatör Ve Büro Yöneticileri Görevlendirilmesi.....	80
5.2.1. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması.....	80

5.2.2. Koordinatör görevlendirilmesi.....	82
5.2.3. Büro yöneticisi görevlendirilmesi.....	84
SONUÇ.....	85
KAYNAKÇA	89
ÖZGEÇMİŞ	93



KISALTMALAR

AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AIHY	: Aktif İş Gücü Hizmetleri Yönetmeliği
CD	: Ceza Dairesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
ET	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İGUGYSEHY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHDSPGYSEHY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İİTYÇE	: İl İSGB'ler Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esasları
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG+KATİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MEBBİS İSG Modülü	: Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri İşyeri Sağlık ve Güvenlik Modülü
MEBBİS	: Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri

MEBOABY	: Millî Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliği
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TS İSO 9001	: Kalite Yönetim Sistemi
TS OHSAS 18001 (TS İSO 45001):	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
TSM	: Toplum Sağlığı Merkezi
TYP	: Toplum Yararına Program
Y	: Yargıtay

1. GİRİŞ

1.1. Konunun Önemi

Globalleşen ve sürekli gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte işyerlerinde olumsuz çalışma koşulları, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit etmektedir. İşyerlerinde yaşanan yaralanma ya da ölümle sonuçlanan iş kazaları iş sağlığı ve güvenliği konusunu oldukça önemli bir duruma getirmiştir. Bu tehditleri önlemek, çalışanın hakkı olan sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturmak, önleyici tedbirleri almak için ülkeler sürekli mevzuatlarını güncellemekte, çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Ülkemizde de, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca (AÇSHB) Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) sunulmuş, 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak, yasalaşmıştır.

İSGK önleyici koruma düşüncesini benimseyerek, işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, risk değerlendirmesi, önlemlerin ve tedbirlerin belirlenmesi, eğitimler, acil durumlar, denetim, aynı çalışma alanlarında bulunan işverenler arasında koordinasyonun sağlanması gibi oldukça kapsamlı bir süreç öngörmektedir.

İSGK işyerleri ve çalışanların büyük çoğunluğunu kapsamı bakımından ülkemizdeki ilk iş sağlığı ve güvenliği kanunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanunun en önemli özelliklerinden birisi kapsamı olup, “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın” uygulanacaktır (İSGK m.2). İSGK ile çalışan kavramı getirilerek istihdam şekillerindeki ayrım ortadan kaldırılmıştır. Çalışan kavramının yanında önemli olan bir diğer kavram da işverendir. “İşveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır (İSGK m.3). Tanımla çalışanların istihdam edildiği, tüzel kişiliğe sahip veya tüzel kişilikleri bulunmayan kamu kurumları da kapsama alınmıştır.

İSGK yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde, kamu işverenlerinin ve işveren vekillerinin doğru tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Yükümlülüklerin yerine getirilmesi

açısından işveren ana öznedir. Kanun, işveren vekilini, “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişi” olarak tanımlayarak (İSGK m.3/f.2), herhangi bir kişiden ziyade, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiyi işaret etmiştir. Kanunla işin yapılması ve işyerinde yönetim görevi olan kişilerin işveren vekili olabileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre kamu kurum ve kuruluşlarında işin ve işyerinin yönetimi görevi ve yetkisi olan kamu görevlisi işveren vekilleri, Kanunun uygulanması bakımından işveren gibi muhatap alınacaklardır.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatında çatı mevzuat olarak yer almakta, kapsamındaki tüm işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluk ve yükümlülüklerini tanımlamaktadır. Kapsamına almış olduğu işyerlerinin ve bağlı olduğu kurum ve kuruluşların mevzuatlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından İSGK’ye uyumu zorunludur. Tez konumuz olan Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ülkemizdeki en büyük işveren olduğu gibi, en geniş işyeridir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği bakımından MEB’in sorumluluk ve yükümlülükleri de artmaktadır.

Tek başına tüzel kişiliği olmayan ve Devlet tüzel kişiliğinin bir parçası olan MEB, İSGK açısından işveren olarak kabul edilecek, kanunun uygulanması bakımından ise Bakanlık merkez teşkilatı ve taşra teşkilatının işveren ve işveren vekillerinin temsili, kanunun öngörmüş olduğu yükümlülüklerin yerine getirilmesi bakımından büyük önem arz edecektir.

Çalışmamızda, kamu işyeri olan MEB’de iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının anlaşılmasına yardımcı olacak tespitler yapılmaya çalışılmış, İSGK’deki iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının MEB’de uygulanması, MEB’in konuyla ilgili yayımladığı mevzuat, Kanunun uygulanması bakımından muhatap olunacak işveren ve işveren vekili ile görevlendirilecek iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, idari, hukuki ve cezai sorumlulukları, MEB’de çalışanların istihdam şekilleri, MEB çalışanlarının ve işverenlerinin hak, sorumluluk ve yükümlülükleri incelenmiştir.

1.2. Konunun Sınırlandırılması

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili son ve kapsamlı yasal düzenleme İSGK’dır. İSGK kapsamını 2’nci maddesindeki istisnalar dışında tüm işyerlerine uygulayacağını belirtmiştir. Bu bakımdan çalışmamızda İSGK’nin kapsamındaki işyerlerine de yeri geldikçe değinilecek ancak çalışmamızın asıl konusunu MEB işyerleri oluşturacaktır. Çalışmamızda MEB işyerleri tehlike sınıfları, MEB çalışan istihdam sınıfları ile MEB işveren ve işveren

vekilleri incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun MEB işyerlerinde uygulanması incelenirken, iş kazaları ile ilgili yargı kararlarından da faydalanılmıştır.

1.3. İnceleme Yöntemi

Çalışma konumuzu temel olarak, MEB’e bağlı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için yapılmış olan koordinasyon ve teşkilatlanma ile çalışan istihdam sınıfları ve bu işyerleri ile çalışanlarının sorumluluğunu alan işveren ve İSG profesyonelleri oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hukukunda ciddi boyutlarda önem arz eden bu konular incelenirken, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında çatı mevzuat olan İSGK esas alınacaktır. Ayrıca İşK., SSGSSK, MEB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerden de faydalanılacaktır.

Asıl çalışma konumuza geçmeden önce, konumuz itibariyle İSG hukukunda ve MEB mevzuatında yer alan temel kavramlardan bahsedilecektir. Böylece açıklanan kavramlar da dikkate alınarak, konumuz olan MEB işyerlerinde İSGK’nin uygulanması ve İSGK kavramlarının MEB hukukundaki düzenlemesi değerlendirilecektir.

Çalışma konumuz, dört temel bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden ilkinin “hukuki düzenlemeler” oluşturmaktadır. Bu bölümde MEB’in İSGK ile ilgili idari düzenlemelerine yer verilecektir.

Çalışma konumuzun ikinci bölümünü ise “temel kavramlar” oluşturmaktadır. Bu bölümde öncelikle ilgili mevzuatlarda yer alan çalışan kavramı ve MEB’de çalışan türleri ile işverenlerin ve işveren vekillerinin yükümlülükleri ve sorumlulukları incelenecektir. MEB okul ve kurumlarında, İSGK’nin uygulanması bakımından önem arz eden işyeri tehlike sınıfı ayrımlarına değinilecektir. Bu bölümde son olarak çalışan temsilcisinin önemi açıklanacaktır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünü ise “ iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri” oluşturmaktadır. Bu bölüm içinde İSGK’nin MEB okul ve kurumlarında uygulanması bakımından önem arz eden iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeleri incelenecektir. Görevlendirilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin sorumlulukları ile ilgili kusurlarının neticesinde oluşan idari, hukuki ve cezai sonuçlar incelenecektir.

Dördüncü bölümde yer alan “iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile işyeri sağlık ve güvenlik birimi” başlığı altında, İSGK’nin 22’nci maddesinin 1’inci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere oluşturulan, İSG kurulu ve kurulun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyerindeki temel görevleri açıklanacaktır. Oluşturulan bu kurulun aldığı kararların uygulanması, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurumsal bir yapıya kavuşturulması ile olacaktır. Çalışan ve işverenin ortak hareket etmesini sağlamak, işyerinde önleyici tedbirleri uygulamak, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini düzenli ve sürdürülebilir olarak organize etmek önemlidir. Bu nedenle bu bölümün ikinci kısmında, organizasyonu yönetmek için gerekli olan, MEB’de İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) kurulması, koordinatör ve büro yöneticileri görevlendirilmesi konusu üzerinde ayrı ayrı durulacaktır.



2. HUKUKİ DÜZENLEMELER

2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Genel Mevzuat

2.1.1. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu

Dünyada ve ülkemizde sürekli gelişen, değişen ve genişleyen iş ortamlarında ve çalışma hayatında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan yasal düzenlemeler, ülkemizde daha önce İşK içinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yetersizliği ve iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmeliklerin Danıştay tarafından iptal edilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyacın karşılanması için çalışmalar başlatılmıştır. İşK’de yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, Avrupa Birliği mevzuatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmıştır (Baloğlu, 2013, s. 99). Bununla ilgili olarak İşK’nin iş sağlığı ve güvenliği bakımından en önemli eksikliklerinden biri, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamının sınırlı olması gösterilebilir. ILO tarafından hazırlanmış olan ve Türkiye’nin onayladığı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı sözleşme ile İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşme ve Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Çevre Yönergesi, "sağlık güvenlik içinde çalışmanın tüm çalışanlar için olduğu" ilkesini benimsemekteydi (Öztürk, 2015, s. 9).

Bu doğrultuda 30 Haziran 2012 yılında yürürlüğe giren “İSGK ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında 80 yılı aşkın mevzuat, kurum ve uygulama geçmişine sahip olan ülkemizde bu alanda ilk münferit kanun çıkarılmıştır” (Kılıkış, 2013, s. 20).

Hazırlanan İSGK’nin 37. maddesi, yürürlükte olan İşK’nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok maddesini yürürlükten kaldırmıştır. İşK’de, insan sağlığı kadar önemli olan bir konuya İşK’nin yalnızca beşinci bölümünde kısmen yer verilmiştir. TBMM’de bu kez aynı konuda ancak daha detaylı ve dünyadaki konu ile ilgili bütün literatürü kapsayacak şekilde hazırlanan İSGK kabul edilmiş, çalışma yaşamına ve insan yaşamına önem veren bir kanun kazandırılmıştır. Böylece İşK’de yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler (m.82 hariç) 30.12.2012 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır (Akı, 2013, s. 3).

2.1.2. İş sağlığı ve güvenliği kanununun amacı

İSGK'nin 1'inci maddesinde kanunun amacının; "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlölüklerini düzenlemek" olduğu ifade edilmiştir. Kanun ve kanuna bağlı yönetmelikler incelendiğinde, getirilen yükümlölüklerin çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasında risk tabanlı ve önleyici yaklaşımları benimsediği görölmektedir. Kılış'a (2016) göre "İSGK'nin esas amacı sağlıklı ve güvenli iş ortamlarının oluşturulması, mevcut durumdaki sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir". İSGK ile "daha sağlıklı ve daha güvenli ortamlar sağlanarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi veya mümkün olan en az seviyeye indirilmesi amaçlanmıştır. İstatistiklere göre ölkemiz iş kazaları ile mesleki hastalıkları, özellikle ölüm tehlikesi taşıyan iş kazaları bakımından dünyada ilk sıralarda yer almaktadır" (Korkut ve Tetik, 2013, s. 464). Yaşama hakkı en temel hak olup Anayasamızda "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" (Anayasa, m.17/f.1), aynı zamanda yine Anayasamızda "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz" (Anayasa, m.50) hükmü yer almaktadır. "Anayasaya göre devlet; bütün vatandaşlarının, sağlıklı ve dengeli bir ortamda yaşaması ve çalışması için gerekli şartları sağlamak ve bunlar için gerekli yasal düzenlemeleri yapmak, bu şartlara uygun bir iş ortamı sağlamak zorundadır" (Demir ve diğ, 2016, s.167-194).

Önleyici iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sayesinde iş hayatındaki tehlikelerin yok edilmesi veya risklerin en aza indirilmesiyle sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması, çalışanların yaşamlarının ve sağlıklarının korunması İSGK'nin en önemli amacıdır. Kanun işverenin güvenli işyeri oluşturmasını, çalışanın sağlığını korumasını esas amaç edinmiş olmasıyla beraber, işyerine ve işverene saygınlık kazandıracak, işvereni tazminatlardan koruyacak ve toplumsal refaha da katkıda bulunacaktır. İSGK ile kazaların önlenmesi için risk tabanlı bir yaklaşım hedeflenmiştir. "İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan tüm çalışmaların, önlemek ve tazmin etmek gibi iki temel amacı vardır. İSGK yürürlüğe girene kadar, ölkemizde "önlemek" amacından çok "tazmin etmek" amacı öne çıktığından, çalışanı korumak kavramı da hep eksik kalmıştır. Oysa iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı önlemektir" (Akın, 2012, s. 110).

2.1.3. İş sağığı ve güvenliğı kanununun kapsamı

2.1.3.1. Genel olarak kapsam

İSGK; “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır” şeklinde kapsamını düzenlemiştir (İSGK m.2). Çok geniş bir çalışan ve çalışma ortamını kapsayacak şekilde düzenlenen İSGK’de istisna tutulan faaliyetler ve kişilerde belirlenmiştir. Bunlar; “1-Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, 2- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, 3- Ev hizmetleri, 4- çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar”dır (İSGK m.2).

“İSGK’den önce, iş sağığı ve güvenliğı hükümleri İŞK’nin 77’inci ve 89’uncu maddelerinde yer almaktaydı. Bu hükümler sadece işçi ve işverenler açısından bağlayıcı idi ve kamu kurumlarında çalışanları kapsamıyordu” (Akı, 2013, s. 3). Ancak İSGK ile istisnalar hariç, kamu ve özel sektörde istihdam şekilleri arasında ayırım gözetmeksizin bütün çalışanlara uygulanır hale getirilmiştir. “İSGK ile işyeri şekli ve çalışan sayısı ayrımları ortadan kaldırılarak, tüm çalışanları içine alan yasal bir çerçeve oluşturulmuştur. İŞK’deki “işçi” kelimesinin yerini, İSGK’de “alışan” kelimesi almıştır “(Balkır, 2012, s. 24).

2.1.3.2. Kişi itibarı ile kapsam

İş sağığı ve güvenliğı İSGK’den daha önce İŞK’de, yalnızca İŞK’nin kapsamına giren işçi ve işyerlerini kapsayacak şekilde düzenlenmişti. Ayrıca, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamında da iş sağığı ve güvenliğı konusu yer almadığı gibi, genel hüküm olarak her iki Kanunun kapsamına giren kişilere uygulanacak nitelikte 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun ilgili 332’nci maddesi de, sadece işverenin önlem alma yükümlülüğü ile işçinin uğradığı zararları düzenlemekteydi. Belirtilen kanunlarda kamu personelinin (memur ve sözleşmeli personel) iş sağığı ve güvenliğı alanında ise bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu noktada esas olarak sadece İŞK kapsamında çalışanlar için kapsamlı bir iş sağığı ve güvenliğı yasal düzenlemeleri yapılmıştır. Ancak diğerk çalışanlar açısından iş sağığı ve güvenliğinde ciddi bir boşluk bulunduğu ve yeniden bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu kuşkusuzdu (Alpagut, 2014, s. 31). İŞK

işçileri, İş Kanunu kapsamındakiler ve diğerleri şeklinde tanımlama yapar iken, İSGK ile çalışan kavramı getirilmiş, bu konu ile ilgili uluslararası hükümler dikkate alınarak, öğretilerde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri kapsamında İŞK'nin, tüm çalışanları kapsayacak şekilde değiştirilmesi ya da tüm çalışanları kapsayacak bir iş sağlığı ve güvenliği kanunun çıkarılması gerektiği dile getirilmiştir (Öztürk, 2015, s. 7).

İSGK istisnalar hariç tüm çalışanları kapsamına alacak şekilde “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” olarak düzenlenmiştir. Kanunda bahsedilen çalışan kavramı Türkiye'nin imzalamış olduğu 155 No'lu ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinde de aynı şekilde tanımlanmıştır. Tanımda “işçiler” terimi, “kamu çalışanları dâhil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsamaktadır”. Maddede çalışan kavramı kullanılmış, memur, işçi gibi kamu ve özelde istihdam edilenler için hiçbir ayırım gözetilmemiştir. Aynı zamanda İSGK m.3/f.1,b bendinde “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi” de çalışan olarak tanımlamıştır.

İSGK'de çalışan, “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa (3308) veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa (TBK) tabi olan çırakları, stajyerleri, hangi kanuna tabi olursa olsun iş sözleşmesiyle çalışan işçileri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4/A, kadro karşılığı olsun yahut olmasın 4/B ve hangi faaliyeti yürütürse yürütsün 4/C(mülga) statüsünde istihdam edilenleri” kapsamaktadır (Alpagut, 2014, s. 25-26; Caniklioğlu, 2012, s. 27-31; Ertürk, 2012, s. 13-14).

Özetle İSGK, 2'nci maddesinde belirtilen istisnalar dışında, “kendi özel kanunlarına bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde çalıştırılan bütün çalışanları” tartışmasız kapsamına almıştır.

2.1.3.3. Yer itibarı ile kapsam

İSGK kapsamına aldığı, kamu ve özel sektöre ait işyerlerini 3'üncü maddesinde tanımlamıştır. “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk

emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” işyeri kabul etmiştir (İSGK m.3/f.1,h). İşyeri tanımı mevzuatta İSGK’den başka SSGSSK ve İşK’de de yer almıştır.

SSGSSK’de işyeri, “sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır” şeklinde tanımlamıştır (SSGSSK m.11).

İşK’nin 2’nci maddesine göre işyeri; “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime” denir. “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” olarak tanımlanmıştır (İşK m.2). Gerek İSGK, gerek SSGSSK ve gerekse İşK’de yapılan tanımlar işyerini benzer şekilde, işyeri, eklentileri ve araçları olarak geniş bir organizasyon şeklinde, ortak bir tanım yapmışlardır. İş sağlığı ve güvenliği hukukunda çalışan ve işverene tanınan birçok hak ve yükümlülükler işyeri esas alınarak belirlendiği için işyeri kavramı önemlidir. Bu önem, özellikle iş kazası durumunda ortaya çıkmaktadır. Çünkü iş kazasına vücut veren hallerden birini, kazanın çalışanın işyerinde iken meydana gelmesi oluşturmaktadır. “İş Hukuku sistematığı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri genellikle, işçiyi işyerinde meydana gelebilecek olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içermektedir. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısı ile doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır” (Arıcı, 1999, s. 51).

Sonuç olarak işyeri, çalışanların fiilen iş yaptıkları yerdir, fakat bundan yalnız kişinin çalışmasını fiilen yaptığı yer anlaşılmamalıdır. İşyerinin eklentisi olarak kabul edilebilecek bina, bahçe gibi yerler ile işyerinin amacına uygun olarak kullanılmakta olan taşıtlar da işyeri olarak nitelendirilmektedir. İş kazalarının büyük kısmının işyerinde olması nedeni ile işverenin sorumluluğunun büyük bölümü bu çerçevede değerlendirilmektedir.

2.1.3.4. İş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlük tarihi

İSGK'nin 38'inci maddesi yürürlük tarihini düzenlemiştir. Bu madde de kapsam olarak tüm çalışanların dâhil edilmesi ile 6'ncı ve 7'nci maddelerindeki iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi çalıştırma yükümlölüklerine, yürürlüğe girmesi bakımından zaman tanımıştır.

Kanunun 6'ncı ve 7'nci maddeleri;

- a. “İşK'nin mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31/12/2023 tarihinde,
- b. 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,
- c. Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,
 1. 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,
 2. Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer (İSGK m.38)”

İSGK'nin 6'ncı maddesi “iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme” zorunluluğudur. “Bu kişilerin görevlendirilme yükümlölüğü İşK'nin mülga 81'inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç (işçiler), kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31.12.2023 tarihine ertelenmiştir” (İSGK m.38). Bu erteleme yalnız uzman ve hekim görevlendirmesini ertelemekte, kanunun diğer maddelerinin uygulanmasında herhangi bir erteleme öngörmemektedir.

Ayrıca İSGK'nin 7'nci maddesi ile işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlölüklerinin yerine getirilmesi de devlet tarafından desteklenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri Bakanlık tarafından, belirli şartların yerine getirilmesi durumunda desteklenmektedir. Bu şartlar İSGK'nin 7'nci maddesinin a bendinde “Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir”. Desteğin uygulanması için erteleme 31.12.2023 tarihine yapılmıştır (7252 sayılı Kanun m.10).

En son 7252 sayılı Kanunla İSGK'nin 6'ncı ve 7'nci maddelerinin ertelenmesi, “kamu kurumlarında ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde” yürürlükte olan diğer maddelerin yükümlülüklerini ertelememektedir. Risk değerlendirmesi, acil durumlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sağlık gözetimi, çalışan temsilcisi seçimi, İSG kurulları ile kanun ve yönetmeliklerinin getirdikleri diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Kamu kurumlarındaki yöneticiler bu yükümlülükleri yapmadığı durumda, idari, hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Kamu kurumlarının hem bu yasal yükümlülükleri yerine getirmesi, hem de İSGK'nin ertelenen 6'ncı maddesi yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için 31.12.2023 tarihine hazırlık yapması gerekmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki 6'ncı madde kapsamında kamu veya özel işyerlerinin ertelemeyi beklemeden işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırmasına yasal bir engel yoktur.

İSGK'nin getirdiği diğer yükümlülüklerden olan çalışan temsilcisi görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi, acil durum yönetimi, İSG eğitimleri, sağlık gözetimleri, çalışan temsilcisi seçimi, İSG kurulları, koordinasyonun sağlanması ve diğer yükümlülükler ise işverenin zaten sorumluluklardan olup İSG profesyonellerini çalıştırma zorunluluğuna bağlı değildir.

2.2. Milli Eğitim Bakanlığında İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Mevzuat

2.2.1. Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatı ve düzenleme konuları

İSGK, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında çatı mevzuat olarak yer almakta, kanun kapsamındaki tüm işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluk ve yükümlülüklerini tanımlamaktadır. Kapsamına almış olduğu işyerlerinin ve bağlı olduğu kurum ve kuruluşların mevzuatlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından İSGK'ye uyumu zorunludur. Tez konumuz olan MEB ülkemizdeki en büyük işveren olduğu gibi, aynı zamanda tüm toplumu kapsayan bir işyeridir. Bu nedenle MEB'in sorumluluk ve yükümlülüklerinin önemi de artmaktadır.

İSGK'nin 6'ncı maddesinin yürürlük tarihinin 31.12.2023 tarihine ertelenmesi, kamuda uygulanması bakımından İSG hizmetlerinin işleyişini eksik kılmakla beraber, kanunun diğer maddeleri yayımlandığı tarih itibarıyla kamu kurumları için de yürürlüğe girmiştir. Kanun ile kamu yöneticilerine yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi

sonucu, kamu yöneticilerinin de işveren ve işveren vekili sıfatı ile idari, hukuki ve cezai sorumlulukları bulunmaktadır.

İSGK'ye göre, kamuda İŞK'nin mülga 81'inci maddesi kapsamında çalışanlar için İSG profesyoneli çalıştırma zorunluluğu yürürlükte olup, diğer çalışanlar için bu zorunluluk 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe girecektir. Buna karşın diğer çalışanlar için, kamunun 31.12.2023 tarihinden önce iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmasında bir sakınca da yoktur. Hatta bir an önce iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırması, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmasının yapılması, İSGK'nin gereği işyerlerinde, risk değerlendirilmesi, acil durum planı, tatbikat, çalışan temsilcisi seçimi, sağlık gözetimi, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi gibi yasal yükümlülüklerin, acilen yerine getirilmesi, idari para cezası ile bir iş kazası durumunda hukuki ve cezai yükümlülükler bakımından kamu işveren veya işveren vekili durumunda olan yöneticiler için faydalı olacaktır (Demir, 2016, s.180). Bu nedenle hem idari ve hukuki hem de cezai yaptırımlardan kurtulmak, daha da önemlisi anayasada da belirtilen “yaşama hakkını” (Anayasa m.15) ve çalışanların sağlıklarını korumak, onlara güvenli bir işyeri ortamı oluşturmak için MEB'de İSGK kapsamında ki diğer iş yerleri gibi risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sağlık ve güvenlik şartlarını değişen şartlara uygun hale getirilmesi, mevcut durumun iyileştirilmesi, İSG tedbirlerinin izlenmesi, denetlenmesi, risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulması, acil durum ve tahliye planlarının yapılması, her yıl tatbikat yapılması, çalışanların 3 iş günü içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin SGK'ye yapılması yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Tüm bu yükümlülükleri yerine getirmek, İSGK gereği tamamen yönetim pozisyonunda olan işverenin görevi olacaktır. Bu nedenle kamuda, işveren veya işveren vekilinin kimler tarafından yürütüleceği, kanunun işleyişi açısından önemli olduğu gibi, hukuki ve idari anlamda da devlet/kamu tüzel kişiliği açısından önem kazanmaktadır.

MEB'in tüm toplumun eğitiminde sorumlulukları olduğu gibi, işyeri ve işveren kapsamında İSGK'nin getirdiği sorumlulukları da büyüktür. İSGK'nin yayımından sonra MEB'in İSGK ile ilgili ilk yazısı 2014/16 sayılı genelgesidir. MEB Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 19.08.2014 tarihinde iş sağlığı ve güvenliği konulu 2014/16 sayılı genelgesi, İSGK'nin MEB teşkilatlarındaki işleyişinin temeli ve başlangıç noktasıdır. 2014/16 sayılı genelgede, “ İSGK yürürlüğe girmiş, söz konusu yasa, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın bütün işler ile işyerlerinde, işveren (atamaya yetkili amir) ya da işveren vekili

tarafından, çırak ve stajyerlerde dâhil olmak üzere; öğretmen, memur, hizmetli, işçi, sözleşmeli personel vb. tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Yasanın uygulanmasında birlik ve bütünlük sağlanması amacıyla, aşağıda belirtilen hususlara titizlikle uyulacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin (İSGHY) 10'ncu maddesi gereğince; Bakanlık merkez teşkilatında ve 81 İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde en az bir adet İSGB oluşturulacaktır. İSGB'ler ilgili mevzuatta belirtilen esas ve usuller çerçevesinde; merkez ye taşra teşkilatı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin ve verimli olması, birimler arası koordinasyonun sağlanması, uygulamalarda birlikteliğin sağlanması, Merkez ve İl'lerde İSGB'nin sorumluluk alanı içinde çalışma ortamlarında sağlık ye güvenlik açısından gerekli tedbirlerin alınması için, izleme ve değerlendirme çalışmalarını sürdürecektir". Bakanlık 5/10/2015 tarihli ilçe iş sağlığı ve güvenliği büro oluşturma yazısının g bendinde İstanbul'u 2 ilçe İSGB yaparak 82 İSGB oluşturmuştur.

İSGK'nin 20'nci maddesine göre, kurum yöneticisi tarafından "çalışan sayısına bağlı kalmak koşulu ile seçimle ya da atama yoluyla, yeterli sayıda, çalışan temsilcileri belirlenir. Birden çok çalışan temsilcisi belirlendiği durumda, temsilcilerin kendi aralarından belirleyecekleri bir baş temsilci İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda temsilci olarak görevlendirilir". Bu kapsamda "MEB'in merkez ve taşra teşkilatı, okul ve kurumlarında 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu iş yerlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (İSGKHY) çerçevesinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Kurulu oluşturulacaktır. Kurulun başkanı merkez teşkilatında; işveren vekili sıfatı ile Müsteşar Yardımcısı (mülga 703 KHK), taşra teşkilatında; İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, okul ve kurumlarda Okul Müdürü, merkez müdürü, kurum amiridir. Bakanlığımız merkez teşkilatında iş güvenliği uzmanı atanıncaya kadar, kurulun sekreteryası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü ilgili daire başkanlığı, taşra teşkilatında İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde ki insan Kaynakları biriminden sorumlu Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya Şube Müdürleri, okul ve kurumlarda ise, Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcıları tarafından yürütülür" (2014/16 sayılı genelge). Bu maddeyle bakanlık İSGK'nin getirdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ilk defa olarak bakanlık ve taşrada işveren vekilinin kim olacağını belirtmiştir. Aynı genelge de "Taşra teşkilatında ise; İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısının işveren vekili, okul ve kurumlarda Okul Müdürü, Merkez Müdürü, kurum amirlerinin işveren vekili olduğu belirtilmiştir. Bakanlığımız merkez teşkilatında iş güvenliği uzmanı atanıncaya kadar, kurulun sekreteryası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü ilgili daire başkanlığı, taşra teşkilatında İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde ki insan kaynakları biriminden sorumlu Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya

Şube Müdürleri, okul ve kurumlarda ise, Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcıları” tarafından yürütüleceği belirtilmiştir.

MEB’in bu genelgesi İSG mevzuatı açısından çok kapsamlıdır. Yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ülke çapındaki tüm teşkilatlarında koordinasyonu İl İSGB’ler eliyle yaparak, Bakanlık bazında farklı uygulamalara izin vermediği gibi, 50.000’e yakın okul ve kurumunda, kanunun etkili bir şekilde uygulanması bakımından önemi büyüktür. Milyonlarca insana hizmet eden, MEB okul ve kurumlarının kanun kapsamında güvenli işyeri durumuna getirilmesi, yükümlülükleri yerine getirecek yöneticilerin belirlenmesi kanunun sağlıklı bir şekilde yürütmesini sağlayacaktır.

MEB ayrıca 14.09.2017 sayılı genelge ile “Bakanlık Merkez ve taşra teşkilatı ile okul ve kurumlarında, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı ile öğrenme süreçlerinin tesis edilmesi, sunulan hizmetlerin kalitesinin geliştirilmesi, sürdürülebilir bir sistem yönetimi için uluslararası standartlarda yönetim sistemleri TS İSO 9001 ve TS OHSAS 18001_(TS İSO 45001) belgelendirme iş ve işlemlerini” okul ve kurumlarda yürütmeye başlamıştır. MEB’in uluslararası geçerliği olan İSG yönetim sistemlerini okul ve kurumlarında uygulaması, bizce İSGK yükümlülüklerinin okul ve kurumlarda başarılı bir şekilde yürütülmekte olduğunun da göstergesidir.

23.02.2018 tarihli 2018/7 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Mali İhtiyaçların Yönetimi genelgesi ile Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı birimlerinde İSGK gereğince işveren, işveren vekilleri koordinasyonunda riskler değerlendirilerek, MEBBİS İSG Modülüne veri girişleri yapılmakta, sisteme girilen mali kaynak ihtiyacının temini için işleyiş belirtilmektedir. Mali İhtiyaçların Yönetimi genelgesi ile okul ve kurumlara, risk değerlendirmeleri sonucu oluşan risk skorları tehlikeli ve çok tehlikeli olanlara ödenek talebi yapılmasını bir devrim olarak görmekteyiz. Kanunda sorumluluk yönünden işverene atfedilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi sadece insan kaynakları ile olmamakta, mevcut tehlikelerin ortadan kaldırılması, risk skorlarının kabul edilebilir seviyeye çekilmesi, kısacası iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin doğru bir şekilde alınması maddi kaynaklara da bağlı olabilmektedir.

MEB’in 22.02.2020 tarihli 2020/3 sayılı İlk Yardım Eğitim Hizmetleri genelgesi ile Bakanlığın okul ve kurumlarında acil durum ekiplerinden biri olan İlk yardımcı ekip üyesini de kendi imkânlarıyla eğittiği görülmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları, diğer sektörlerde örnek olması açısından, iş sağlığı ve güvenliğinde ve güvenlik kültürünün tüm taraflara yayılması için öncülük etmelidir (ÇSGB, 2015, s. 45). Bu bakımdan yasal mevzuatını genelge ve yazılarla İSGK kapsamında düzenleyen MEB'in İSGK sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirmede başarılı ve iyi örnekler arasında olduğu görülmektedir.

2.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı merkez işyeri sağlık ve güvenlik birimi (merkez İSGB) görevleri

MEB'de iş sağlığı ve güvenliği iş ve işlemlerinin yürütülmesi MEB Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Merkez İSGB'nin görevleri arasında sayılmıştır.

2014/16 sayılı MEB genelgesinin 1'inci maddesinde belirtildiği üzere, “Merkez İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun 2015/01 sayılı kararı doğrultusunda Merkez İSGB oluşturulmuş, Merkez İSGB'nin görev, yetki ve sorumlulukları belirtilmiştir”. Buna göre “Bakanlığımız merkez teşkilatındaki bütün bina ve eklentileri dâhil olmak üzere çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması amacıyla; Sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda rehberlik yapmak ve öneriler hazırlayarak işveren/işveren vekiline sunmak. Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasını sağlamak. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işveren/işveren vekiline onayına sunmak, planlanmanın uygulanmasını sağlamak. Kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak. Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgileri ve çalışma sonuçlarını kayıt altına almak. Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine dikkat ederek saklamak. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verilen alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğini izlemek.

Bakanlığımız merkez teşkilatı birimlerindeki müşterilere sunulması gereken işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görev yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuatlar çerçevesinde görevlendirilmesi için gerekli çalışmaları yapmak, İşveren/işveren vekili onayına müteakip İSG+KATİP/EK-5/B onayı iş ve işlemlerini yürütmek. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarı ile İş Ekipmanları Periyodik Kontrol Laboratuvarının mevzuat esasları doğrultusunda kurulması, standartlar dâhilinde işletilmesi, sistemin geliştirilmesi, gelişen ve değişen şartlara göre akreditasyonunun sağlanması, İSGB'ler de sunulan hizmetlerin kalitesinin geliştirilmesi ve değişen şartlara, gelişen teknolojik etkilere bağlı olarak ulusal ve uluslararası standartlar ile direktiflere ve mer'i mevzuat hükümlerinin belirlediği esaslara göre iş ve işlemlerin kaliteli, standartlara uygun yapılmasını sağlamak. Kurulan entegre sistemin geliştirilmesini, sürdürülmesini sağlamak. Birimimiz faaliyet konularında araştırma, geliştirme, projelendirme çalışmalarını yaparak, ilgili taraflarla iş birliği ve paylaşımı hedefleyen protokollerin yapılmasını sağlamak. Bakanlığımız kurumsal kültürü ve işleyişine uygun, mer'i mevzuat hükümleri ile İSG uygulamalarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve sürdürülmesi için yetkili birimlerle mevzuat çalışmaları yapmak, Hukuki ve idari açıdan Bakanlık görüşlerine esas bilgi paylaşımlarını sağlamak, Konu hakkında eğitim ve seminerler düzenlemek. Taşra teşkilatı ile okul ve kurumlarda sunulan İSG hizmetlerinin; etkin, verimli ve sürdürülebilir olması ile uygulamada birliktelik ve bütünsellik sağlanması amacıyla, İl İSGB'ler arasında koordinasyon sağlanması, çalışanlara yönelik uygulanan sağlık ve güvenlik politikalarının izlenmesi amacıyla; İş güvenliği uzmanları ile İşyeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin, teknik ve idari personellerin, ilkyardımcı ve yangın eğitimcilerin güncel mevzuat ve diğer teknik gelişmeleri yakından takip etmeleri amacıyla yönelik uygulamaların geliştirilmesi amacıyla merkezi hizmet içi eğitimler düzenlemek. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarı ile İş Ekipmanları Periyodik Kontrol Laboratuvarının yönetmelik esasları doğrultusunda, sağlık ve güvenlik açısından ölçüm ve kontrol yapacak teknik personelin yetiştirilmesi amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenmek. Çalışan ve öğrencilerin sağlığı ve güvenliği açısından; istatistiki verileri, raporları ve işveren/işveren vekilinin ihtiyaç duyacağı veriler ile güncel kayıtlara ulaşılmasını sağlamak. Ulusal ve uluslararası fon kaynaklarını kullanarak oluşturulabilecek projeler geliştirmek, uygulanmasını sağlamak. İl İSGB'lerin deneyimleri ve örnek uygulamalarının yaygınlaştırılması amacıyla etkinliklerin planlanarak işveren/işveren vekili onayına sunmak, onaylanan etkinlik programlarının uygulanması için koordinasyon yapmak. İl İSGB'ler ve taşra teşkilatı birimleri ile okul ve kurumlardaki İSG uygulamalarının yerinde gözlenmesi, değerlendirilmesi ve izlenmesi sonucunda oluşturulan

raporları işveren/işveren vekili onayına sunmak.”(Yayın Tarihi:14 Nisan 2016
<http://merkezisgb.meb.gov.tr/www/gorevlerimiz/icerik/3> / ET_16.06.2020)

MEB’in 2016/16 sayılı Genelge ile İSGK’nin hükümlerini MEB’in merkez ve taşradaki tüm işyerlerinde yürütmek, yapılan çalışmaları değerlendirmek Merkez İSGB’nin görevidir.



3. TEMEL KAVRAMLAR

3.1. Çalışan

3.1.1. İlgili mevzuatlarda yer alan çalışan kavramı

İSGK, ayırım yapmaksızın tüm çalışanları kapsamı açısından oldukça önemli bir yeniliği bünyesinde barındırmaktadır. Böylece ülke çapında tüm çalışanlar kanuni statülerine bakılmadan, hangi kanuna tabi olursa olsun, memur, işçi, çırak vb İSGK kapsamında çalışan olarak tanımlanmıştır.

İSGK'den önce çalışan kavramı sınırlı olarak İşK'nin 2'nci maddesinde “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir tanımı ve 11695 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2'nci maddesinde “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır tanımı yapılmıştır. Bu kanunlardan ayrı olarak başka hiç bir kanunda işçi ve çalışan tanımına yer verilmemiştir. İSGK ile yukarıdaki iki kanuna tabi olan istihdam şekilleri ve tabi olmayan istihdam şekilleri de çalışan kavramı altında toplanmıştır.

İSGK çalışanı, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlamıştır (İSGK m.3). Bu tanıma göre, “İşK ve TBK'ye göre işçi; Deniz İş Kanununa göre gemi adamı; Basın İş Kanununa göre gazeteci; kamu personeli mevzuatına göre ise memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler çalışan ve bunları istihdam edenler İSGK kapsamında işveren sayılacaklardır” (Sümer, 2017, s. 61).

3.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında çalışan türleri

MEB'e bağlı okullarda, eğitim ve öğretim çalışanlarının dışında, eğitim ve öğretim kadrosu dışında ki hizmetleri sunan çalışanlar da bulunmaktadır. Tüm bu çalışanların özlük hakları, çalışma koşulları bağlı oldukları kanunlar tarafından düzenlenmiş olmakla beraber çalışanların büyük bir bölümü kamu görevlisi olarak Devlet Memurları Kanunu'na tabidir.

“Kamu görevlileri kavramı dar ve geniş anlamda kamu görevlileri kavramı olarak ikiye ayrılır” (Nohutçu, 2016, s. 575; Gözler ve diğ, 2017, s. 262; Günday, 2017, s. 579). “Dar

anlamda kamu görevlisi kavramı, mesleki sıfatla kamu tüzel kişiliklerinde ücretli ve kamu hukuku rejimine bağlı olarak çalışanları ifade eder” (Gözler ve diğ, 2017, s. 262). “Geniş anlamda kamu görevlisi kavramı ise, kamu veya özel hukuka tabi olmasına bakılmaksızın seçilerek veya atanarak gelen kamu kesiminde çalışan herkesi kapsar” (Nohutçu, 2016, s. 575). “Söz konusu dar anlamdaki kamu görevlileri kavramının içine ise memurlar ve hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan sözleşmeli personel ve geçici personel kavramları da girecektir” (Gözler ve diğ, 2017, s. 263).

3.1.2.1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca çalışan

DMK’nin hangi çalışanlar hakkında uygulanacağı, Kanun’un 1’inci maddesinin 1’inci ve 2’nci fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre “genel ve katma bütçeli kurumlar, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya beden terbiyesi bölge müdürlüklerinde çalışan memurlar bu Kanun’un kapsamındadır. Sözleşmeli ve geçici personel hakkında da DMK’de belirtilen özel hükümler uygulanacaktır”.

DMK’nin 1’inci maddesinin 3’üncü fıkrasında hangi teşkilat mensupları ve çalışanları hakkında özel kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu durumda üçüncü fıkra da belirtilen personel hakkında, ilk başta bu personelle ilgili özel kanun hükümlerine başvurulacaktır. Eğer özel kanunlarda, ilgili konuyla ilgili bir düzenleme yapılmamış ise DMK’nin bu konuyla ilgili düzenlemeleri dikkate alınacaktır. Bahsedilen 3’üncü fıkra da MEB teşkilatı çalışanlarından bahis edilmemiştir.

DMK kapsamında, “İstihdam şekilleri, ödev ve sorumluluklar, genel haklar (izinler, güvenlik, emeklilik, çekilme, müracaat, şikâyet etme ve dava açma vb. gibi haklar), yasaklar(Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı, grev yasağı, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı, menfaat ve sağlama ve hediye alma yasağı vb.), sınıflandırma (GİH (Genel İdare Hizmetler Sınıfı), THS (Teknik Hizmetler Sınıfı), SHS (Sağlık Hizmetleri Sınıfı), EÖS (Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı), AHS (Avukatlık Hizmetleri Sınıfı), DHS (Din Hizmetleri Sınıfı), EHS (Emniyet Hizmetleri Sınıfı), JHS (Jandarma Hizmetleri Sınıfı), SGS (Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı), YHS (Yardımcı Hizmetler Sınıfı) vb.), kadroların tespiti vb. gibi konularla memurların çalışma şeklini düzenlenmiştir”. DMK’de İSG hizmetleri ile ilgili ayrıca herhangi bir ibare ve hüküm yoktur.

Memur, sözleşmeli personel ve işçi istihdam şekilleri; DMK'nin "istihdam şekilleri" başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, "kamu hizmetlerinin, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmiştir".

(A) fıkrasında Memur'un tanımına yer verilmiştir. Buna göre," mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerin, bu Kanun'un uygulanması bakımından memur sayılacağı; ayrıca, yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların da memur" sayılacağı belirtilmiştir.

(B) fıkrasında "sözleşmeli personel "in tanımına yer verilmiş; "kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlilerinin, sözleşmeli personel" olduğu belirtilmiştir.

(C) Mülga (DMK 4'üncü maddenin ek paragrafında daha önceden geçici personel olarak tanımlanan çalışanlarda, 20.11.2017-KHK-696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanunun 17'inci maddesi ve 1.2.2018-7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanunun 17'inci maddesi ile bu fıkra kapsamında istihdam edilerek, DMK'nın 4. maddesinin (C) fıkrasında yer alan istihdam şekillerinden biri olan "geçici personel" düzenlemesi kaldırılmıştır.)

DMK'nin 4'üncü maddesinin d fıkrasında, diğer istihdam şekli olan "işçiler ise, (A), (B) ve (Mülga C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuat gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçiler" olduğu ifade edilmiştir. Belirtilen işçiler hakkında DMK'nin hükümlerinin uygulanmayacağı da aynı maddede belirtilmiştir. "Bu kanuna tabi

kurumların dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılmayacağı” da 5’inci maddede belirtilmiştir.

3.1.2.2.Toplum yararına program (typ) uyarınca çalışan

AÇSHB ile MEB işbirliğinde eğitim kurumlarında çevre düzenlemesi, bakım, onarım ve temizlik işlerinde Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (AİHY) ve AÇSHB’nin yayımladığı 2013/1 sayılı genelge kapsamında, Toplum Yararına Çalışma Programı uygulanmakta, bu programdan binlerce kişi yararlanmaktadır.

Eğitim kurumlarında çevre düzenlemesi, bakım, onarım ve temizlik işlerinde çalışanlar, 12.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren AİHY’de, Toplum Yararına Program olarak ifade edilmektedir. TYP, AİHY’nin 62’inci maddesinde “işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininin uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak” şeklinde tanımlanmıştır.

TYP, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanan bir programdır. Program kapsamında istihdam edilen kişilere yapılan ödemeler İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Fondan yapılan ödemeler asgari ücret, vergi ve diğer yasal kesintilerdir. TYP her alanda uygulanamamaktadır. AİHY’nin 65’inci maddesinin birinci fıkrasında TYP’nin uygulanabileceği alanlar belirtilmektedir. MEB’e bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi ile kamusal altyapının yenilenmesi, park düzenleme, ağaçlandırma, vadi ve dere ıslahı TYP’nin uygulanabildiği alanlardan bazılarıdır. Yine yönetmeliğe göre TYP’nin uygulanan tüm programları kamu yararına yönelik olmak zorundadır. Aynı yönetmeliğin 66’ncı maddesi “TYP’ler de haftalık çalışma süresini, en fazla kırk beş saat ve TYP uygulama süresini, her bir program için dokuz aydan fazla olamaz” şeklinde sınırlamıştır. İşveren “İl Müdürlüğü TYP’nin niteliğine göre, toplam süreyi aşmamak şartı ile süreyi belirleme yetkisine” de ayrıca sahiptir. TYP’nin niteliğini ve karşılıklı hak ve sorumlulukları gösteren sözleşme yüklenici (burada bahsedilen yüklenici İŞKUR değildir. Yüklenici, tez konumuz olan Milli Eğitim Bakanlığı İl Milli Eğitim Müdürlükleri’dir) ile İŞKUR İl Müdürlüğü arasında imzalanır. Katılımcıların

“Kurumla ilgili iş ve işlemleri dışındaki, vergi ve sosyal güvenlik gibi tüm resmi iş ve işlemleri yükleniciler tarafından yerine getirilir” (AİHY m. 69).

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığının Toplum Yararına Program 2013/1 nolu Genelgesinin Ek-3/1,2 maddeleri gereğince; “TYP işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininin uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla yapılmaktadır”. Bu nedenle “TYP, herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsü kazandırmaz. İŞKUR, TYP kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz” (2013/1 nolu Genelge Ek-3) diyerek AÇSHB’ye bağlı İl Müdürlüklerinin bu kapsamda çalışan TYP personelinin işvereni olmadığını belirtmiş, İSGK kapsamında sorumluluğu yüklenici il müdürlüğüne bırakmıştır. Başka bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğacak tüm sorumlulukların ve yükümlülüklerin İŞKUR İl Müdürlüğünü bağlamayacağı ve işyeri olarak kabul edilmeyecekleri genelgede açıkça belirtilmiştir. Ayrıca SSGSSK’de TYP çalışanlarını sigortalı kabul etmiş ve kapsamına almıştır. Kanunun birinci bölümünde, “bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; kamu idarelerinde; Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar, hakkında da uygulanır. Bu fıkranın (g) bendinde sayılanlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz” (SSGSSK m.4-c/g; Ek: 11.10.2011-KHK-665 m.29).

Özetle TYP çalışanları da İSGK kapsamındadır. İl Milli Eğitim Müdürlükleri de İŞKUR’un 2013/1 sayılı genelgesi doğrultusunda TYP çalışanlarının işverenleridir. Bu nedenle TYP çalışanlarının iş kazası sonucu zarar görmeleri durumunda, hukuki sorumluluk MEB’in olacaktır.

3.1.2.3.Çırak ve stajyerler

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda (3308), çırak “çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları, iş içerisinde geliştirilen kişi” olarak tanımlanmıştır (3308 m.3/c). “Çırak, 14 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almamış olması ve ilköğretim okulu mezunu olması ve sağlık durumunun yapacağı mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması gerekmektedir” (Eyrenci ve diğ, 2017, s. 25). “Kanunun amacı; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir” (3308 m.1). 3308'in 3'üncü maddesinin c bendi ‘çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi’yi çırak, ‘işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim gören’i ise öğrenci olarak tanımlamıştır.

İşK'nin geçici 1'inci maddesine göre, “diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı” belirtilmiştir. İşK'nin “İstisna” başlıklı 4'üncü maddesinde hangi iş ve iş ilişkilerinde bu Kanun'un uygulanmayacağı belirtilmiştir. İşK'nin 4'üncü maddesinin f bendi gereğince “çıraklar hakkında İşK uygulanamayacaktır”. Başka bir ifade ile çıraklar İşK'nin işçiler için yaptığı düzenlemelere tabi değildir.

3308'in 11'inci maddesinde “aday çırak ve çırakların öğrenci statüsünde olduğu, öğrencilik haklarından yararlanacağı, ancak işyerinde çalışan işçi sayısına dâhil edilmeyeceği” belirtilmiş, madde 13'te “işyeri sahibinin, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorunda” olduğu ifade edilmiştir.

SSGSSK'nin 5'inci maddesi gereği, 3308'de belirtilen “aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerlerin, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır”. 3308'in 25'inci maddesinde “aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir.

Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur”.

“Stajyer ise bir meslek hakkında teorik bilgilere sahip olan ancak mesleki ve pratik bilgilerini geliştirmek amacı ile işyerindeki uygulamaları izleyen, mesleki bilgilerini geliştirmek için işveren yanında faaliyette bulunan kişidir” (Süzek, 2017, s. 129, Demirtaş, 2011, s. 6; Doğan, 2016, s. 28; Mollamahmutoğlu ve diğ, 2018, s. 35; Şakar, 2018, s. 32). “Stajyer, (avukatlık stajı, mali müşavirlik stajı gibi şartları mevzuatta özel olarak belirlenmiş ve okul bittikten sonra yapılan stajlar ayrı tutularak) zorunlu veya gönüllü stajı kabul eden bir lise veya yüksek öğretim kurumu öğrencisidir” (Şakar, 2018, s. 32). “Stajyerin, işveren yanında sanat veya meslek öğrenme amacı bulunmadığından çırak sayılması mümkün değildir” (Çelik, 2013, s. 40; Mollamahmutoğlu ve diğ, 2018, s. 35).

İSGK, hükümlerinin, “çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağını, ancak 3308 ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerlerin, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmeyeceğini” de belirtmiştir (İSGK m.2/f.6). İSGK kapsamında, İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi) görevlendirilme süreleri hesaplanırken, “5.6.1986 tarihli ve 3308 ile 4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerlerin, toplam çalışan sayısına dâhil edilmemesi” (İSGK m.6), çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmayacağı anlamına gelmeyecek, işverenlerin kanuna bağlı diğer yükümlülükleri devam edecektir.

3.1.2.4. Ücretli öğretmen ve usta öğreticiler

“Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dâhil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar Cumhurbaşkanlığı kararı ile tespit olunur” (DMK m.89). SSGSSK sigortalı sayılanları 4’üncü maddesinde tanımlamıştır. “Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” sigortalı sayılır. Ayrıca “ MEB

tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile DMK'nin 4'üncü maddesinin (mülga C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, hakkında da bu kanun uygulanır" (SSGSSK m.4). MEB gerek örgün eğitim, gerekse yaygın eğitim okul ve kurumlarında, ihtiyacı olması durumunda dışarıdan kısa vadeli sigorta kolları hizmet sözleşmesi ile bu personelleri çalıştırmaktadır. SSGSSK'ye göre sigortalı sayılan bu çalışanlar, İSGK'nin 2'nci maddesi kapsamında da çalışan olarak sayılacaktır.

3.1.2.5. Okul aile birliği çalışanları

MEB'e bağlı kurumlar da okul - aile birliklerinin kuruluş, işleyiş, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esasları düzenleyen Millî Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliğinin (MEBOABY) 5'inci maddesinin 1'inci fıkrasında "okul ile aile arasında bütünleşmeyi gerçekleştirmek, veli ile okul arasında iletişimi ve iş birliğini sağlamak, eğitim ve öğretimi geliştirici faaliyetleri desteklemek, okulun ve maddi imkânlardan yoksun öğrencilerin eğitim ve öğretimle ilgili zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere okullar bünyesinde tüzel kişiliği haiz olmayan" birliklerin kurulabileceği düzenlenmiş, 2'nci fıkrasında ise "birliğin, kurulduğu okulun adını alacağı" belirtilmiştir. Okul aile birlikleri velilerin, okulun çeşitli ihtiyaçlarının giderilmesi için kendi aralarında maddi kaynak oluşturduğu bir organdır. Burada devletin herhangi bir ödeme kalemi yoktur. Önceleri SGK tarafından "kamu işyeri olarak kabul edilen okul aile birlikleri bu özelliği nedeni ile daha sonra özel sektöre ait işyeri olarak kabul edilmiştir" (SGK 19.10.2017 Okul Aile Birlikleri genel yazısı).

Okul Aile Birliğinin görev ve yetkileri MEBOABY'nin 6'ncı maddesinde şöyle tanımlanmıştır.

- "Okulun ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet satın almak, bu hizmetlere ilişkin sosyal güvenlik primi, vergi ve benzeri ödemelerin yapılmasını sağlamak.
- Millî bayramlar, belirli gün ve haftalar ile kültürel yarışmaların düzenlenmesi giderlerine katkıda bulunmak.
- Okula yapılan ayni ve nakdî bağışları kabul ederek kayıtlarını tutmak, sosyal, kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenlemek, şartlı bağışları amacına uygun olarak kullanmak.
- Kantin ve benzeri yerleri işletmek veya işletmek.

- Okul yönetimi ile iş birliği yaparak, imkânları yeterli olmayan öğrencilere maddi ve manevi destek sağlamak, aynı amaçla kardeş okullara da katkıda bulunmak.
- 28/8/2007 tarihli ve 26627 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Okul Servis Araçları Hizmet Yönetmeliği’nde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek, birliğin görevleri arasındadır.

Bu görevlerini yerine getirmek için Okul Aile Birlikleri, kantin kiralamak, öğrencilerin okula ulaşımında servis araçları işlerini düzenlemek ve okulun ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet satın almak, bu hizmetlere ilişkin sosyal güvenlik primi, vergi ve benzeri ödemelerin yapılmasını sağlamak kaydıyla işleri gördürecektir. Tüzel kişiliği haiz olmayan Okul Aile Birliğinin, MEBOABY’nin 6’ncı maddesinde belirtilen görevlerini yerine getirmesi için personel çalıştırmasına yasal bir engel bulunmamaktadır. Bu sebeple okul-aile birlikleri okulların çeşitli hizmetlerinin yürütümünde hizmet satın alma yoluna ya da personel istihdam etme yoluna gitmekte ve bu personellerin maaşları, velilerin aralarında topladıkları paralarla ödenmektedir. Yönetmelik, okulun kantin ve benzeri yerleri ile okul servis araçlarının kiralanması işlerini de okul aile birliğinin görevi olarak saymıştır. Bu kapsamda SSGSSK’ ye göre sigortalı sayılan bu personeller, İSGK’nin 2’nci maddesi kapsamında çalışan olarak sayılacak, ancak gerçek ve tüzel kişiliği olmayan okul aile birliklerinin, çalışanlarla ilgili davaların da, hukuk karşısında MEB muhatap alınacaktır.

Yargıtay 11.HD, 2004/10307 esas sayılı kararında, Okul Müdürlüğü aleyhine açılmış dava da şöyle hüküm tesis etmiştir.

“Davada taraf olabilme yeteneği gerçek ve tüzel kişilere ait bulunmaktadır. Tüzel kişiliği bulunmayan toplulukların taraf ehliyeti de yoktur. Dava şartı olan taraf ehliyeti mahkemece re’sen gözetilir. Somut olayda, davalı Okul Müdürlüğü’nün tüzel kişiliği bulunmadığından yargılama hukuku uyarınca davada taraf olarak yer alamaz ve hakkında hüküm kurulamaz. Ne var ki, davacının amacının davalının bağlı olduğu MEB’i dava etmek olduğunun kabulü gerekir. Davacı, davasını Okul Müdürlüğü’ne yöneltmekle, hasımda değil, temsilci de yanılmış olmaktadır. Temsilcide hata halinde ise, dava husumetten hemen ret edilmemek, doğru hasma yöneltmek üzere davacı tarafa süre verilmek ve sonucuna göre hareket edilmek gerekir. Bakanlıklar, Devlet tüzel kişiliğinin temsilcisi değil, birer organı olduklarından, davada taraf ehliyetine sahiptirler ve taraf oldukları davalar Hazine avukatları tarafından takip edilirler. Zira 4353 sayılı Yasa’nın 18’nci maddesinde “Umumi muvazene içindeki dairelere ait hukuk ve ceza

davalarında ve her türlü icra takiplerinde bu daireler mahkemeler, hakemler, icra daireleri ve dava ve icra işleriyle alakalı sair merciler nezdinde temsil vazifesi Maliye Vekaletine bağlı Hazine avukat ve yardımcı avukatları tarafından görülür.” hükmüne yer verilmiştir. Bu davaların asıl tarafı, ilgili kamu tüzel kişiliği olup, hazine vekili, TBK’nin 33’üncü maddesi uyarınca, kamu hukukundan doğan bir kanuni temsilcisidir. Bu itibarla, Hazine avukatı bulunan yerlerde, dava dilekçesinde, davalı olarak Bakanlık gösterilir ve dilekçe Hazine Avukatına değil, Bakanlığa tebliğ edilir. Hazine avukatı bulunmayan yerlerde ise, bakanlıklar, amirleri tarafından temsil edilirler. Böyle yerlerde, Maliye Bakanlığının taraf olduğu davalarda, Hazineyi ilçede mal müdürü, MEB’in taraf olduğu davalarda ise, bu Bakanlığın Milli Eğitim Müdürü temsil eder, mal müdürü temsil edemez. Doktrin ve Yargıtay uygulaması bu yöndedir. Bu durumda, dava dilekçesi ve duruşma gününün Akhisar’da hazine avukatı varsa, MEB’e; yok ise milli eğitim müdürlüğüne tebliği ile usulünce taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına girilmesi gerekirken, tüzel kişiliği bulunmayan davalı Okul Müdürlüğü aleyhine davaya devam olunarak, bu davalı hakkında hüküm kurulması doğru görülmemiştir” (Y.11.HD, E. 2004/10307, K. 2005/6763, K.T. 27.06.2005/ <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari> / ET. 01.10.2020).

Hukuk Genel Kurulu, 2004/434 nolu kararda; 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 49 ve 50’nci maddelerinde, tüzel kişilerin, kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla fiil ehliyetini kazanacakları ve iradelerini bu organları aracılığıyla açıklayacakları, aynı şekilde Hukuk Muhakemeleri Kanununun 52’nci maddesine göre ehliyeti haiz olan tüzel kişilerin yetkili organları tarafından temsil edilecekleri hüküm altına alınmıştır. “Organlar, hukukî işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar. Tüzel kişinin, fonksiyonlarını, kanuna veya tüzel kişinin ana sözleşmesine göre, bağımsız olarak yerine getirmek üzere seçilen veya atanan ya da kendisine bu fonksiyonları bağımsız olarak yerine getirmek üzere fiilen ve dışarıdan belli olacak şekilde yetki verilen kişi ya da kişi gruplarına organ adı verilir. Organlar, hükmi şahsın iradesini açıklarlar, tüzel kişiyi içeride yönetir, dışa karşı da temsil ederler. Tüzel kişinin organından söz edebilmek için onun mutlaka tüzel kişinin irade ve karar organı olması zorunlu değildir. Onun içindir ki, genel kurul, yönetim kurulu yanında çeşitli yöneticiler tüzel kişinin organı olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda, genel olarak dış ilişkilerde, bazı kimselerin tüzel kişinin hukuki muamelelerine katılması öngörülmüşse, bu kimseler de tüzel kişinin organı sayılırlar” (HGK, E. 2004/21-406, K. 2004/434, KT. 22.09.2004) (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari> / ET. 10.09.2020).

Yargıtay Hukuk Dairesi 2005/8620 nolu kararda “Davalı olarak gösterilen okul aile birliği, 14.06.1973 tarihli 1739 sayılı Milli Eğitim Temel kanununun 5257 sayılı kanun ile değişik 16. maddesine göre hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetmeliğine göre kurulmuştur. Bu durumda tüzel kişiliği bulunmayan okul aile birliklerinin yasal temsilcisi Milli Eğitim Bakanlığıdır.” şeklinde karar verilmiştir. (Y.13.HD, E. 2004/18505, K. 2005/8620, KT. 20.5.2005) (<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari> / ET. 03.09.2020).

Yargıtay 9. HD. 2015/17623 nolu başka kararında; “Kamu tüzel kişileri, görevleri bakımından kamu otoritesini temsil eden tüzel kişiler olup; kanunla ya da kanunun verdiği yetkiye dayanarak idare tasarrufu ile kurulur (Anayasa m. 123; MK. 52). Taraf ehliyetine de kamu tüzel kişileri sahiptir. Devlet tüzel kişiliğine bağlı ve ayrı tüzel kişiliği bulunmayan kuruluşların ise, taraf ehliyeti yoktur; bunların işlemleri ile ilgili davaların bağlı bulundukları tüzel kişiliğe karşı açılmaları gerekir. Bağlı bulunan kuruluşun İşK’nin 2’nci maddesi anlamına işveren sıfatına haiz olması, bağlı bulunduğu tüzel kişiliğin taraf sıfatını ve işverenlik sıfatını ortadan kaldırmaz. Zira bu kuruluş, tüzel kişiliğin bir organıdır. Somut olayda, Mahkemece bozmaya uyulmasına rağmen fazla mesai ve genel tatil alacağından davalı Okul Aile Birliği’nin temyizi bulunmadığı gerekçesi ile mahkemece takdiri indirim yapılmamıştır. Okul aile birlikleri MEB’e bağlı okullar bünyesinde kurulan birlikler olup tüzel kişiliği yoktur. Davalı okul aile birliğinin ehliyeti yoktur. Bu nedenle davacıya okul aile birliğini temsil eden MEB’i davada taraf ve dava ehliyeti yönünden temsil etmektedir. Okul Aile Birliği’nin tüzelkişiliği bulunmayıp T.C. Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatı gereğince T.C. Milli Eğitim Bakanlığının organı niteliğindedir ve T.C. Milli Eğitim Bakanlığını temsil etmektedir” (Y.9.HD. E. 2015/13074, K. 2015/17623) (<https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/570034/yargitay-9-hukuk-dairesi-e-2015-13074-k-2015-17623/> ET. 12.10.2020).

“Okul Aile Birliği Yönetim Kurulu, eğitim ve öğretim kalitesinin artırılması için yaşanan güçlüklerin giderilmesi adına okul müdürlüğü ve velilerle iş birliği yapabilir” (MEBOABY m.13). Okul yöneticileri, eğitim öğretim işlerinin yanında, okulun tüm etkinliklerinin istenen amaçlara uygun olarak yürütülmesinden de sorumludur. Ancak mevzuatta tanımlandığı haliyle bazı görevler, okul yöneticilerinin çeşitli işlerini yerine getirirken fazladan sorumluluk almalarına da neden olabilmektedir. Yönetmelikte okul aile birliğinin işlevi, eğitimdeki güçlüklerin giderilmesine katkı sağlamaktan ibarettir. Eğitimdeki kalitenin artırılması ve yaşanan güçlüklerin aşılmasında asıl görevli ve sorumlu aile birliği olmayıp devlettir, devlet okul müdürü ve il/ ilçe müdürlük organlarıyla birliği denetler, karar

alma ve yaptırım uygulama yetkisini de bu organlar eliyle kullanır. Ayrıca Okul Aile Birliği'nin faaliyetleri velilerin işbirliğinde gönüllülük esasına dayalıdır.

Özetle Okul Aile Birliği, kurulduğu okulun adını alır, okuldaki hizmetlerin kalitesinin artırılması, sağlık, güvenlik ve diğer bazı ihtiyaçların giderilmesi için okul yönetimi ve velilerle iş birliği yapacaktır. Okulun ve ihtiyaç sahibi öğrencilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılar, kantinin ve servis araçlarının kiralanması işlerinin kararlarını alır. Birlik tarafından yapılan işlerde ki çalışanlarda İSGK kapsamındadır. Tüm bu işleri yapan gerçek ve tüzel kişiliği olmayan okul aile birliği devlet tüzel kişiliği adına MEB'i temsil eder. Hukuk karşısında yapacağı işlerde sorumlu ve muhatap MEB olacaktır. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin tüzel kişiliği bulunmayıp açılacak davada husumet MEB'e yöneltilir.

3.2. İşveren Ve İşveren Vekili

3.2.1. Genel anlamda işveren, işveren vekili kavramı

İşK'nin 2'nci maddesinde işveren şöyle tanımlanmıştır. “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”.

İSGK'nin 3'üncü maddesinin 1 nolu fıkrasının (ğ) bendinde işveren şu şekilde tanımlanmıştır. “İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ” dır. İSGK'de, İşK'nin 2'nci maddesinde yer alan işveren ve işveren vekili tanımı büyük bir değişikliğe uğramamıştır. İSGK'de, işçi yerine, çalışan ifadesi kullanılmış ve İşK'deki kavram temel alınarak tanım yapılmıştır. Tanımda işveren gerçek kişi veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş da olabilmektedir. Doktrinde de “Tüzel kişi işveren olmak için özel hukuk tüzel kişisi olmak gerekli olmayıp kamu tüzel kişisinin de işveren kabul edilmesine engel yoktur” (Narmanlıoğlu, 2014, s. 108).

İşveren vekili kavramı ise İşK'de olduğu gibi, İSGK'nin 3'üncü maddesinde şöyle tanımlanmıştır; “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan” kişilerdir. İSGK' ye göre işveren vekilliğinde herhangi başka bir şart bulunmamaktadır. Tanıma göre iş veya işyerinin yönetiminde yer alan kişiler, işveren tarafından işveren vekili sıfatını taşıyabilir. Böylece “İşveren çalışana en üst kademedeki emir ve talimat veren kişidir. Çoğu

durumda işveren bu özelliklerinin ikisini de beraber taşır yani işin yapılmasını isteme hakkına sahiptir ve çalışana emir ve talimat verir” (Aktay ve diğ, 2013, s. 31; Süzek, 2017, s. 133; Tunçomağ ve diğ, 2008, s. 57-58; Çelik, 2013, s. 41). Ayrıca “İşK’ye göre işçi çalıştıran tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarında işveren olabileceği öngörülmüştür. Örneğin bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirket gibi özel hukuk kuruluşları Kanun kapsamında işveren sayılırlar” (Altıntop, 2018, s. 90; Süzek, 2017, s. 132).

Bu noktada doktrin de ortaya soyut ve somut işveren kavramı tartışması çıkmaktadır. Tüzel kişinin, fonksiyonlarını kanuna göre bağımsız olarak yerine getirmek, seçilen veya atanan ya da yetki verilerek görevlendirilen kişi ya da organlar tarafından yapılacaktır. Bu gerçek kişi işin görülmesi için talimatlar verecek, tüzel kişiyi kurum veya kuruluş içinde yönetecek, dışarıya karşı da temsil edecektir. Gerçek kişilerde işvereni tespit etmek kolayken, tüzel kişilerde, işveren kavramı açısından bazı özel durumlar ve tartışmalar mevcuttur. Gerçek kişi işverenlerde, emir talimat verme ve işin görülmesini isteme yetkisi aynı kişidedir. Tüzel kişi işverenlerde bu iki yetki aynı kişide bulunmayabilmektedir. Tüzel kişilik, işin görülmesini isteme yetkisine sahipken, emir ve talimat verme yetkisi ise tüzel kişinin en üst yetkili kişisi veya organına aittir. Doktrinde, İnciroğlu’na (2015) göre, “kamu tüzel kişisi olan devlet adına hareket eden belirli yetkilere sahip kişiler işveren vekilidir”. Süzek’e (2017) göre ise; “tüzel kişi işverenlerde tüzel kişinin kendisi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işverendir”. Türk hukuk doktrininde kabul edilen soyut-somut işveren ayrımı ve bu ayrımın sonuçları birkaç farklı çerçeveden ele alınabilir. Bu bağlamda söz konusu ayrıma gerekçe olarak sunulan her bir durumun ayrıca ele alınmasının konunun açıklığa kavuşturulması açısından önem arz ettiği kanaatindeyiz.

Tüm bu tartışmalara karşı ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta, "işveren" kavramını soyut-somut olarak ayıran herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Tartışmayı yapan yazarlar, tüzel kişilikte soyut işverenin hukuken işveren sıfatına sahip olduğunu belirtmektedir. Ancak en üst yetkili kişi veya organın işverene ait yetkileri kullanmasından dolayı somut işveren niteliğini kazandığını, somut işverenin gerçek manada işveren olmadığını ifade etmişlerdir. Soyut işverenin somut işverenin ihmal veya eksik talimatları sonucu hukuki sorumluluğu olacağı tartışmasız olmakla beraber, hukuken işveren niteliği olmayan kişi veya organı somut işveren olarak nitelemek de yerinde olmayacaktır. Ancak somut işveren tanımının, İSGK’nin amacı olan önleyici yaklaşımla tedbir alma ve güvenli işyeri oluşturmaya katkı sağlayacağı düşüncesindeyiz.

3.2.2. Milli Eğitim Bakanlığında işveren, işveren vekili ve sorumlulukları

3.2.2.1. Millî Eğitim Bakanlığında işveren ve işveren vekili

İSGK'nin doğru işlemesi, amacı olan risk tabanlı önleyici faaliyetlerin zamanında ve eksiksiz yapılması için sorumluların tespiti ve görevlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Söz konusu insan hayatıdır. Tedbirlerin alınmaması sonucu ortaya çıkacak zararların telafisi insan hayatı ve sağlığı olunca, sonuçları çok ağır olacaktır. Kanunun yükümlülüklerinin yerine getirilmesi bakımından görevlendirilecek işveren ve işveren vekilinin tespiti, yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle güvenli bir işyeri sağlayacağı, ayrıca ihmalleri azaltacağı tartışmasız olmakla birlikte, gerekli tedbirlerin alınmaması sonucu oluşacak zarar karşısında idari, hukuki ve cezai muhatabını bulmak açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu bakımdan en başta işverenin yetki sahibi ve yönetim kademesinde birinin olması, vekilinin de aynı yetkilerde olması gerekmektedir.

İSGK, “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” işveren olarak tanımlamıştır. “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiyi” işveren vekili olarak tanımlayarak, “sadece bir personel bile istihdam edeni işveren olarak saymış, bu kanunu uygulamaktan sorumlu kişilerin işverenler olduğuna vurgu yapmıştır. Kanunun yükümlülüklerinin yerine getirilmesi açısından işveren ana özne olmakla beraber bir iş sözleşmesi ile işçi olarak, isterse statü hukukuna bağlı olarak memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışsın, statülerine bakılmaksızın emeği ile bağımlı iş görenler çalışan olarak tanımlanacak ve bunları çalıştıranlar da işveren olacaktır” (Yılmaz, 2012, s. 4).

İŞK'ye göre, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”. “İŞK'ye göre, işçi başkasının hizmetinde iş edimini sunan kişi ise, işveren de bir başkasını hizmetinde çalıştıran kişidir. Diğer bir deyimle, iş sözleşmesinin bir tarafı işçi, diğer tarafı da işverendir. Görüleceği üzere işveren kavramı, işçi kavramına bağlıdır. Zira işveren, işçi istihdam etmesi nedeni ile işverenlik sıfatını kazanır. İşçi, iş sözleşmesi ile kabul ettiği işi, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak ve onun kontrolü altında ifa eden kişidir. Bu nedenle işveren, işçiden “işin görülmesini isteme” ve bu yönde ona emir ve talimatlar verme yetkisine sahip kimse olarak ortaya çıkmaktadır” (Güler, 1979, s. 43). Diğer bir ifade ile “işveren; işçiden sözleşmede kararlaştırılan işin yapılmasını isteme hakkına

sahip olduğu gibi en üst kademede talimat verme yetkisine de sahip olan kişidir” (Eyrenci ve diğ, 2017, s. 37).

İdare hukuku açısından genel idare esaslarına göre, devletin tüzel kişiliğı olan ya da olmayan kurum ve kuruluşlarında yürütölen “kamu hizmetleri, memurlar ve diğere kamu görevlileri eliyle görölmektedir” (Anayasa m.128). “Kamu görevlilerinin çalıştığı kamu kurum ve kuruluşlarının tüzel kişiliğinin olup olmamasının, kamu işverenliğı sıfatının kazanılması açısından bir önemi bulunmamaktadır. Nasıl ki İşK’de, işverenin tanımı işçi kavramına dayandırılmış ve işveren sıfatının kazanılması için işçi çalıştırılıyor olmayı kâfi görmüş ise, kamu işvereni açısından da kamu hukuku statölüsüne göre, çalışan istihdam etmek yeterlidir. İSGK’de “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliğı olmayan kurum ve kuruluşları” iş sağığı ve güvenliğı yönünden işveren olarak tanımlamış, herhangi bir kişiden ziyade, çalışan istihdam eden sıfata sahip olmasını belirtmiştir. Öyleyse kamu çalışanı çalıştıran tüzel kişiliğı olan veya tüzel kişiliğı olmayan kurum ve kuruluşlar kamu işvereni olarak tanımlanabilir” (Günday, 2017, s. 399).

SSGSSK’nin 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının “(a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliğı olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir. İşveren adına ve hesabına, işin veya görölen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar”. İşveren vekili ve SSGSSK’nin 12’nci maddesinde tanımlanan “geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlölüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur”. “Başka bir ifade ile Sosyal Güvenlik Hukukunda işveren, sigortalıyı çalıştıran kişi olarak kabul edilmektedir” (Yılmaz, 2012, s. 32) .

Gerek İşK, gerek SSGSSK ve gerekse İSGK çalışan kavramını farklı ifade etmesine karşın, işveren kavramında ortak bir hüküm konduğu görölmektedir. “Gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliğı olmayan kurum ve kuruluşlar”, üç kanun metninde de işveren olarak tanımlanmıştır. Bu tanımla MEB tüzel kişiliğinin işveren olduğu tartışmasıızdır. Böylece Kanun ve yönetmelikte kamu çalışanlarına ilişkin farklı statüler düzenlemesine karşın, kamu kurumu çalışanlarının statüleri ne olursa olsun, İSGK’ye tabi işyerlerinde, çalışan kavramı esas alınacak, bir kişinin kamu işyerinde çalıştırılması kamu kurumu işvereni kavramı için yeterli olacaktır. Bu durumda kamu işveren vekili ise, “tüzel kişiliğı olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarının idari yönetim kademesinde görev alan ve kamu tüzel kişisi adına hareket eden, yasa, tüzük ve yönetmeliklerin kendisine tanıdığı yetkilerle donatılmış kimseler” (İnciroğlu;

2015, s. 36) olarak tanımlanmıştır. Tanıma göre kanun, yönetmelik veya ilgili mevzuatla kamuda, işin ve işyerinin yönetimiyle yetkili kılınan kişiler işveren vekili olabilir. İnciroğlu'na (2015) göre, “kamu işyerlerinde; bakan, müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, şube müdürü ve şeflere kadar yer alan tüm yönetim kademesinde görev yapan kişiler işveren vekili konumundadırlar. Ayrıca il teşkilatında Vali ve yardımcısı, ilçelerde Kaymakamlar kamu işvereni ve kamu tüzel kişisi olan devlet adına hareket eden belirli yetkilere sahip kişiler işveren vekilidir”.

Doktrinde, “bu gibi durumlarda iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler soyut işveren, buna karşılık en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler ise somut işveren sayılır. Tüzel kişi işverenlerde tüzel kişinin kendisi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işveren niteliğine sahiptir “ (Süzek, 2017, s. 133; Tunçomağ ve diğ, 2008, s.57). “Örneğin; Bakanlıklarda işveren Bakan”dır (Yılmaz, 2012, s. 45). Narmanlıoğlu'da (2014); “İşçiden işin görülmesini isteyebilen ancak bazı sebeplerle talimat verme yetkisine sahip olmayan kişi (tüzel kişi) “soyut işveren”, talimat ve emir verme yetkisi bulunan (yasal temsilci, tüzel kişinin organı) kimseler de “somut işveren” olarak nitelendirildiğini” belirtmiştir. Tüm bu görüşler neticesinde, “kanun kapsamında tüzel kişinin organı sıfatıyla hareket eden gerçek kişi veya kişilerin iradeleri, tüzel kişinin iradesi olarak görülmektedir” (Narter, 2015, s. 252).

Somut ve soyut işveren ile ilgili yapılan tartışmalar doğrultusunda tüzel kişilik sahibi kamu kurumu soyut işveren olacaktır. Yani MEB soyut işveren, MEB merkez ve taşra teşkilatındaki organları olan okul ve kurumların en üst düzey yasal temsilcileri, yöneticileri ise somut işveren olacaktır. “Soyut-somut işveren ayrımı özellikle sorumluluk yönünden önem taşımaktadır. Bu durumda hukuki sorumluluk soyut işverene ait olmakta, cezai ve idari sorumluluk ise somut işverene yüklenmektedir” (Narmanlıoğlu, 2014, s. 111). Başka bir ifade ile soyut ve somut işveren ayrımı hukuki, idari ve cezai sorumluluğa kimin katlanacağını tespiti için önemlidir. Bu durum karşısında işin görülmesini isteme hakkına sahip kişi soyut işveren, emir ve talimat verme hakkına sahip kişi somut işveren olarak kabul edilmelidir. Böylece tüzel kişiliği bulunan kamu işvereni MEB’de, somut işverenin kabulü ile işveren vekilinin kim olacağı hususu ortaya çıkacaktır.

İSGK işveren vekilini, “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişi” (İSGK m.3/f.2) olarak tanımlamış olmakla İŞK’de düzenlenen tanımları tekrarlamıştır. Tanımla işveren vekili, işveren adına hareket edebilmeli ve işin ve işyerinin yönetiminde görev

almalıdır. Bu iki unsurun bir arada olmasıyla işveren vekili kavramı karşılık bulacaktır. Çünkü “kişinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından işveren vekili olabilmesi için iş ile ilgili temsil yetkisinin çalışma ortamı, iş güvenliği tedbirleri ve işyeri hijyeni gibi konular ile ilgili olması gerekir “ (Alpsoy ve Güner, 2015, s. 45). Bunun yanında, “idare hukuku kapsamında idari işlem tesis edebilen işveren vekilleri, mutlaka yetkili makamlarca yazılı olarak görevlendirilmelidir. Çünkü idare adına yetkili olmayan birinin yaptığı idari işlemler “kişi yönünden yetkisizlik” ortaya çıkarır” (İnciroğlu, 2015, s. 27). “Kişi bakımından yetki bir kamu tüzel kişisinden çıkan idari işlemlerin söz konusu kamu tüzel kişilik adına işlem yapmaya yetkili olanlar tarafından yapılabilmesi durumudur” (Gözler ve diğ., 2017, s. 136; Günday, 2017, s. 136).

“Kanun işveren vekillerini işveren olarak tanımlamış olsa da, sorumluluk bakımından işverene atfedilen yükümlülükler, işveren olarak addedilen bütün işveren vekillerine tahmil edilemez. İşveren vekillerinin sorumluluğu, kendisine verilmiş görev, yetki ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına yönelik işverenin sağlandığı ödenekle de sınırlıdır” (Yılmaz, 2012, s. 45). “İşveren vekili, kendisine verilmiş bu sorumluluğu yürütecek yeterliğe sahip olmakla beraber, gereken hukuki otoriteye sahip kılınması, yönetim yetkisiyle donatılmış bulunması gerekir. Sorumluluk ancak yetkinin bulunduğu yerde var olabilir. Bu koşullara uymayan işveren vekilinin görevlendirilmesinde gerekli itina gösterilmemiştir. İşveren vekiline, görevini yerine getirebilmesi için gerekli yetkiyi vermemiş işveren, sadece idari para cezası veya sosyal cezai sorumluluğundan kurtulmak için bazı kimseleri görevlendirmiş olsa bile, işveren sorumluluğundan kurtulamaz. Özellikle, cezai sorumluluğun işverenden işveren vekiline devredildiği durumlarda, otorite ve yetkilerin, sorumlulukla dengeli bir şekilde devredilmiş olup olmadığı kontrol edilmelidir. Ancak bu şekilde, işverenin, işveren vekili görevlendirmesi ve işveren vekilinin arkasına gizlenerek kanuna aykırı davranışta bulunması engellenebilecektir” (Bıyıklı, 1983, s. 239; Süzek, 2017, s. 179).

Soyut somut işveren görüşüne göre, kamu tüzel kişiliğini içerde yöneten dışarda temsil eden, işin yürütülmesi için talimatlar veren en üst düzey yöneticiler somut işveren, işveren tarafından görevlendirilen yönetim ve yetki sahibi kişiler ise işveren vekilleridir. İşveren vekillerinin mutlaka resmi yazı ile görevlendirilmesi gerekir. MEB, İSGK’nin merkez ve taşra teşkilatında uygulanmasında birlik ve bütünlük sağlanması amacıyla, genelge ve yazılar yayımlamıştır. İlk yayımladığı 2014/16 sayılı genelge de, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulacağını, Kurulun başkanı merkez teşkilatında; işveren vekili sıfatı ile Müsteşar Yardımcısı, taşra teşkilatında;

Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, okul ve kurumlarda Okul Müdürü, merkez müdürü, kurum amiri” olacağını belirtmiştir. MEB’in yayınladığı 2014/6 sayılı genelge ile kendi tüzel kişiliğindeki merkez ve taşra teşkilatında, ilgili mevzuat gereği ilk defa işveren temsilcilerini tanımlamış, daha sonra yayınladığı yazılarda işveren ve vekillerinin kim olacağına dair yeni açıklamalarda bulunmuştur. Genelgede tüzel kişiliği işveren, yetkili kişileri ise işveren vekili olarak belirlemiştir.

MEB Merkez İSGB 2014/16 sayılı ilk genelgesinden sonra birçok genelge ve yazı yayımlayarak bakanlık merkez ve bağlı taşra teşkilatında işleyiş birlikteliği sağlamaya çalışmıştır. Merkez teşkilatında İSG yazılarında işvereni temsil konusuna hiç değinmemekle birlikte, çıkan yazılar bakan ve işveren vekili sıfatıyla Destek Hizmetleri Genel Müdürü imzalamıştır. Bakan işveren sıfatını yazılarda kullanmamakla birlikte “http://merkezisgb.meb.gov.tr/www/doc-dr-yusuf-tekin-mustesar/idari_personel/2” adresinde “işveren, Bakan” olarak belirtilmiştir (ET. 16.04.2020). MEB son olarak, 2017/27 sayılı genelge ile Destek Hizmetleri Genel Müdürünü işveren vekili olarak açıkça belirtmiştir. “Taşrada ise İl Milli Eğitim Müdürlüğünde işveren İl Millî Eğitim Müdürü, İşveren Vekili İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı” olduğu 2020/3 sayılı genelgede belirtilmiştir. İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri’nde ise 05.10.2015 tarihli İlçe İSG Bürosunun Oluşturulması konulu yazısı ile “İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde işveren İlçe Milli Eğitim Müdürü, işveren vekili ise İlçe Milli Eğitim Müdürünün görevlendireceği bir Şube Müdürüdür”. MEB son olarak 29.07.2020 tarihli İl İSGB’ler Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esasları (İİTYÇE) yazısını yayımlamıştır. İİTYÇE ile İl Milli Eğitim Müdürü ve İlçe Milli Eğitim Müdürünü işveren, İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısını ve İlçe Milli Eğitim Şube Müdürünü ise işveren vekili olarak tanımlamıştır. 08.01.2016 tarih ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri konulu yazısında Okul ve kurum yöneticileri (işveren ve işveren vekilleri) olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda incelenen mevzuat uyarınca, İSGK’nin MEB kurum ve kuruluşlarında uygulanması açısından, Bakanlık teşkilatını temsile ve bütünü sevk ve idareye yetkili, Bakanlık teşkilatının en üst amiri olan Bakan’ın işveren, Destek Hizmetleri Genel Müdürünün Bakanlık merkez teşkilatının bütününde işveren vekili olduğu görülmektedir. Taşra teşkilatında ise kendi sorumluluk alanlarında, İl Milli Eğitim Müdürünün işveren, görevlendireceği İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısının işveren vekili, İlçe Milli Eğitim Müdürünün işveren, görevlendireceği İlçe Milli Eğitim Şube Müdürünün işveren vekili, Okul ve kurum yöneticileri de, işveren ve işveren vekilleri sayılırlar. Bakanlık bu düzenlemeyle kanunun yükümlülükleri

karşısında, tüzel kişiliği temsil edecek somut işverenlerle, tüm merkez ve taşra teşkilatında birlikteliği sağladığı görülmektedir.

3.2.2.2. Millî Eğitim Bakanlığında işveren ile işveren vekilinin yükümlülük ve sorumlulukları

Bir işin yürütümü sırasında, çalışanların yükümlülükleri olduğu gibi işverenlerin de yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler karşılıklı olup, işin sorunsuz ve düzenli yürütmesine hizmet eder. Herhangi bir tarafın sorumluluklarını ihmal etmesi veya yükümlülüklerine uymaması, kazalara ve yaralanmalara sebep olabileceği gibi ciddi idari ve hukuki sorunları da beraberinde getirecektir. Kuşkusuz iş kazaları bu sorunların başında gelecektir. İSGK'ye göre işveren vekilleri, işverenle birlikte aynı sorumlulukları taşımaktadır. Bu sorumluluklar TBK'de özen ve gözetim borcu, tehlike sorumluluğu, işçinin kişiliğini koruma ve İSGK'nin işverenin yerine getirmesini istediği sorumluluklardır.

TBK'nin 66'ncı maddesinde “adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin, zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir”. TBK'nin 71'inci maddesinin 1'inci fıkrasında “Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur”. Bu kapsamda maddede de belirtildiği üzere “önemli ölçüde tehlike arz eden işletmede” zarara uğrayanın zararını gidermek işverenin tehlike sorumluluğu kapsamındadır.

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki

hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (TBK m.417). Bu maddeye göre, “işveren, işyerinde işçiyi korumak için iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemleri alması gerekmektedir” (Süzek, 2017, s. 42). “İşçinin korunması borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır. Karşılıklı bu ilişkide işçi, işverenin işini ve işyerine ilişkin çıkarlarını korumalı, bu çıkarlara zarar verebilecek hareketlerden kaçınmalı, işveren ise işçiyi korumalı ve gözetmelidir. İş ilişkisinde işveren işçiye yardımcı olmalı, işçinin çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmalı, yapılan iş nedeniyle maruz kalacağı zararlara karşı önlemlerini almalıdır. İşverenin işçiyi koruma borcunun sınırlarını önceden belirlemek mümkün olmasa da, korunması gereken öncelikle işçinin kişiliğidir diyebiliriz. İşçinin kişiliğinin korunması esasen işçinin yaşamı, sağlığı ve beden bütünlüğünü kapsayan geniş bir kavramdır” (Süzek, 2017, s. 416).

“TBK işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamını işçinin kişiliğinin korunması, işçinin tacize karşı korunması ve işçinin çalıştığı işyeri ve yaptığı işten kaynaklanan tehlikelere karşı korunması şeklinde belirlemiştir. TBK’nin konuyla ilgili 417’nci maddesindeki hüküm, insanın yaşam ve sağlık hakkını öne çıkaran, zararı telafi etmekten çok zararı önlemeyi hedefleyen bir tarzda meseleyi ele almıştır. Aynı bakış açısını İSGK’de da görmek mümkündür. TBK işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin genel bir hüküm koyarken, İSGK ise, işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirme adına yapması gerekenlerin neler olduğunu ayrıntılı olarak düzenlemektedir” (Tiftik ve diğ, 2016, s. 321).

“Yasalar, işverene iş kazası gerçekleştikten sonra kazanın sebebini araştırarak kazanın bir daha geçekleşmemesi için tedbir almak değil, bir iş kazası veya meslek hastalığının vukuu bulmaması için gerekli yönetim sistemini kurma sorumluluğu vermektedir. Bu nedenle İSGK, iş sağlığı ve güvenliği alanında sabit değil, dinamik ve sürekli gelişmeleri takip eden, mevcut durumu iyileştiren, geliştiren, denetleyen, dinamik bir anlayışı hedef almaktadır” (Çelik ve diğ, 2017, s. 293; Caniklioğlu,2012, s. 29). Görüldüğü gibi yasal mevzuatta çalışanın “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında esas yükümlülük işverene aittir” (Eyrenci ve diğ, 2017, s. 335). “İşveren, işçisini korumak zorundadır. İşçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması kanunun işverene yüklediği en önemli sorumluluklardan biridir” (Kaplan, 2013, s. 2). “İş kazaları sonucu tazminat davalarında işverenin işçiyi koruma, gözetme görevi, kanunda yer alan işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında işverenin gösterdiği gözetme borcu

karşılığında, çalışanın işverene sadakat borcuna karşılık gelmektedir” (İnciroğlu 2008, s. 74). Gözetme borcu (TBK m.66) ve işçinin kişiliğinin korunması (TBK m.417) işverenin önemli borçlarından biridir. Bu borçlara aykırılık işverenin sorumlu olduğu ölçüde rücu ilkesiyle karşılaşacaktır. “İşçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir. İşveren iş sözleşmesi kapsamında çalıştırdığı işçisini maddi ve manevi yönden korumak, onun çıkarları doğrultusunda ortaya çıkabilecek zararlara karşı bütün önlemleri almak ve ona zarar verici davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşverenin çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri alması, işçiyi gözetme borcunun tabii sonucudur. İSGK’nin yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenin gözetme borcunun sınırları daha objektif ve somut hale gelmiştir” (Demir, 2014, s. 12).

TBK’nin 55’inci maddesinin 2 nolu alt bendinde, “bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır” hükmüne yer vermiştir. Bu hükümle, “vücut bütünlüğünün ihlali neticesinde idari fiil ve işlemlerden kaynaklanan tazminat davalarında TBK’de düzenlenen sorumluluk hukukuna ilişkin ilke ve kurallar uygulanır” (Zabunoğlu, 2012, s. 447). Bir işyerinde çalışma düzenini sağlamak, işverenin talimatıyla konulmuş kurumsal kurallar bütünüyle olacaktır. Bu nedenle çalışanın yaptığı iş ile çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini tehdit edebilecek durumları kontrol etmekte işverenin yükümlülüğüdür. Ayrıca sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturmak yasal düzenlemelere uyulmasıyla mümkün olacağı gibi yasal düzenlemelere uymak işvereni hukuki ve cezai yaptırımlardan da koruyacaktır.

“İşverenler, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması durumunda özel hukuk kuralları açısından, iş sözleşmesine bağlı olarak, borçlar hukuku, kamu hukuku açısından da hem iş, hem de sigortalar hukuku açısından Türk Ceza hukuku kapsamında sorumlu tutulabilirler” (İnciroğlu 2008, s. 83).

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, iş yerinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işveren hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılaşmaktadır ancak İSGK ile getirilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren iş kazası veya meslek hastalığı olmasa dahi idari yaptırımlarla karşılaşabilecektir. “İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılığı, mevzuatla getirilen yükümlülüklerle uymaması anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla, işverenin önlem almaması, önlemleri eksik alması, araç gereç sağlamaması, işyeri örgütlenmesini oluşturmaması gibi davranışları mevzuata aykırılığın somut örnekleri olarak karşımıza

çıkabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, oldukça geniş bir kapsamda düzenlenmiş olmasının yanında, hem genel hem de işyerlerinin özelliklerine uygun hükümler getirmektedir. İşverenler veya işveren vekillerinin söz konusu hükümlere aykırı davranışları halinde, idari para cezası yaptırımları söz konusu olmaktadır. Fakat yaptırım uygulanabilmesi, ancak aykırılığın tespit edilmesi halinde mümkün olur ki, bu tespit yetkili kurumlarca yapılacak teftiş vasıtasıyla gerçekleşir” (Aydın ve diğ, 2014, s. 43).

İşverenin genel yükümlülüğü İSGK’nin 4’üncü ve 5’inci maddelerinde belirtilmiştir. Buna göre “işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla sorumlu olup; mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, planlamaların yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin sağlanması ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığını kontrol eder, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar”. İşverenler: “Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, gerekli tedbirleri alır. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini görevlendirir. İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu ve işbirliğini sağlar. Eğitim ve bilgilendirme yapılmasını sağlar. İSG organizasyonunun yapılması İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi kurar. Çalışan temsilcisi / temsilcilerini görevlendirir. Acil durum planlarının hazırlanmasını ve acil durumlara etkin müdahaleyi sağlar. Destek elemanlarını görevlendirir. Tatbikat yapılmasını sağlar. Tahliye planlarının hazırlanmasını sağlar. İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturur. Sağlık gözetiminin yapılmasını sağlar. Çalışanların görüşlerinin alınmasını ve katılımını sağlar. İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapar. Rehberlik ve Denetim yapar, çalışanlara uygun talimatlar verir” olarak belirlenmiştir (İSGK m.4/5).

“Kanun çalışanın sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak için getirdiği yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu olarak saymıştır. Uluslararası mevzuatta olduğu gibi, ulusal mevzuat da İSG alanındaki tüm sorumluluğu işverene vermiştir” (Kılış, 2013, s. 25). Ancak İSGK’deki yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren idari para cezası ile karşılaşmakta iken, örneğin eğitime keyfi olarak katılmayan çalışana idari para cezası uygulanmamaktadır. Oysaki İSG kuralları bir bütündür ve ancak tüm paydaşların katılımıyla başarıya ulaşılacaktır. Bu nedenle keyfi uygulamalar kim tarafından yapılırsa yapılsın yaptırımla karşılaşmalıdır.

İSGK’deki yükümlülüklerin yerine getirilmesinde işveren, mevzuattaki yükümlülüklerinin yanında alacağı önlemlerde, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri de değerlendirmelidir. Yargıtay bir kararın da; “İşveren, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde

sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır ve yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulursa dahi işverenin işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu İşK'nin açık buyruğu olduğu...” belirtilmiş, İSGK ile “Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak İşK'ye yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır (İSGK geçici m.1) denilmiştir. Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır” (Y.10.HD. E.1991/10815, K.1991/9243; Y.10.HD. 2008/2626 E., 2008/7283 K., <http://www.kazanci.com>. ET. 05.03.2020).

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almaması ile taksir ve ihmal neticesinde oluşacak iş kazalarının zararlar sonuçlanması, idari hukukla beraber Türk Ceza Kanunu (TCK) ve TBK gereğı “Suç ve Cezaların Şahsiliğı”, “Kusur İlkesi” ve “Nedensellik Bağı” sonucunda yargılanmaları söz konusudur. Meydana gelecek zarar sonucu kusur ve nedensellik bağı neticesinde muhatap işveren veya vekili olacaktır. Bu nedenle İSGK kapsamında ki önlemler ve yerine getirilecek yükümlölükler açısından işverenler, ileride cezai yaptırımla karşılaşmamak için gerekli çalışmaları yapmaları gerekmektedir. Bu bağlamda işveren ve işveren vekilleri, tüm bu yükümlölükleri yerine getirmesi insan kaynağı ve maddi kaynak ile mümkün olacaktır.” Bu nedenle özel işyerlerinde olduğu gibi, kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında, temel hususlardan biri de bütelendirme konusudur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin gerekliliklerinin yerine getirilmesi ve hizmetin devamlılığının sağlanması için bütelendirme planlı bir şekilde yapılmalıdır” (ÇSGB, 2015:63). Kamuda harcamalar kamu mevzuatı gereğı, harcama yapılacak ödenek kalemindeki bütçeyle sınırlı olacaktır. İşveren iş sağlığı ve güvenliğine uyumu sağlamak için, elbette kararlılık gösterecek ancak alınacak bazı tedbirler mali kaynakla olacaktır. MEB okul ve kurumlarda tespit edilen risklere tedbir alınması için maddi kaynak ihtiyacını sadece okul ve kurumlara bırakmamıştır. Yayımladığı genelge ile kurulan modöl kontrolünde İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi için ödenek tahsis etmektedir. Özetle “MEB merkez ve taşra teşkilatı birimlerinin, İSGK gereğince riskleri değerlendirerek, MEBBİS İSG modölüne veri girişlerinin yapılmasını, ödenek taleplerinin yönetiminde, risk skorlarının, tehlikeli ve çok tehlikeli (15 ve üstü) olması durumunda ödenek talebi yapılmasını istemiştir” (MEB 2018/7 Genelge). Genelge ile İSG hizmetlerinin sürdürölmesinde okul ve kurumların tedbirleri alması için ihtiyaç duyulan ödeneğın bakanlık tarafından gönderilmesinin önünün açılması önemlidir.

MEB 2018/7 nolu genelge ile Bakanlık, merkez ve taşra teşkilatında önleyici tedbirlerin alınması için gerekli ödeneğin talep edilmesini isteyerek, okul ve kurum müdürlerinin maddi kaynak ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli tedbiri almıştır. Bu bakımdan okul ve kurum işverenleri maddi kaygıdan uzaklaşarak, İSGK'nin kendilerine yüklediği sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirmesi ve işyerinde çalışanları tehdit eden riskleri doğru ve zamanında tespit etmesi, idari, hukuki ve cezai sorumluluk açısından önem arz etmektedir. MEB'in, çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini önemseyerek kanun kapsamında alınacak tedbirler ile işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi için maddi kaynak ayırması çok önemli olmakla beraber, 15 altı riskler için ödenek talebi ile ilgili herhangi bir açıklama yapmaması bizce büyük bir eksikliktir. Oysa İSGK'ye göre tüm risklerin kabul edilebilir seviyeye çekilmesi gerekmektedir.

3.3. İşyeri

3.3.1. Genel anlamda işyeri kavramı

SSGSSK'de işyeri, “sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır” şeklinde tanımlanmıştır.

İşK'nin 2'nci maddesinde, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” olarak tanımlanmıştır.

İSGK'nin 3'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (h) bendinde ise işyeri şöyle tanımlanmıştır; “işyeri: mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu

gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon” dur. “İşyerinin tanımının önemi, alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin sabit bir yer olup olmaması bakımından değer taşımaktadır” (Yılmaz, 2013, s. 46). Çünkü “İSGK’ye göre bir işyerine ait bütün eklentilerin işin görüldüğü asıl işyeri ile birlikte işyeri kavramını oluşturduğundan dolayı, İSGK’de, bu işyeri kapsamında sayılan yerlerden birinde meydana gelebilecek iş kazası işverenin sorumluluğunu değiştirmeyecektir” (Altıntop, 2018, s. 108).

İSGK ile birlikte kamu kesiminin de kanun kapsamına alınması, kamu kurum ve kuruluşları bakımından işyeri kavramının ne olduğunun tespitini gerekli kılmıştır. “Sadece özel sektörde değil, kamu kesiminde meydana gelebilecek iş kazalarının da, bu kanun kapsamında değerlendirilecek olması bu kazaların sorumlularının tespitinde işyeri kavramını öne çıkarmaktadır. İSGK’de yer alan işyeri tanımı, İŞK’nin işyeri tanımı esas alınarak ve değişiklik yapılmadan düzenlenmiştir. Buna göre kamu işyeri kavramının belirlenmesinde özel bir durum bulunmamakla birlikte İŞK’de yer alan işyeri kavramı esas alınacaktır. Buna göre bir kamu kurumuna ait işyeri, kamu mal ve hizmeti üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği yerlerdir. İSGK’de yer alan tanım doğrultusunda işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da kamu işyeri kavramının içerisinde yer almaktadır” (Altıntop, 2018, s. 79). “Mevzuatta işyeri niteliği kazanmak için kaç kişinin çalıştığına bir önemide yoktur. Aynı şekilde işyerinin kamu veya özel kesime ait bir işyeri olması ya da işin kapalı veya açık bir yerde yapılmasının da bir önemi yoktur. Ayrıca, işverenin o yerin maliki olması da zorunlu değildir. İşin yürütülmesi için kiralanmış yerler de işyeri sayılır. Bu anlamda, fabrika, atölye, şantiye, otel lokanta, her türlü serbest mesleğin (örneğin mimarlık, avukatlık, doktorluk, mali müşavirlik vb.) icra edildiği büro, okul, hastane, otomobil, kamyon, servis aracı, dernek, hayır kurumları, sendika işyeri niteliği taşır” (Süzek, 2017, s. 194). Kanunda belirtilen şartları taşıması o yerin işyeri olarak kabul edilmesi için yeterlidir. Bir okulda öğretmen sadece ders vazifesini yapmak için, dersliğe, atölyeye, laboratuvara gitmemekte, ihtiyaçları ve bazen de görevi gereği, kantin, yemekhane, spor salonu, bahçe, okul resmi aracı gibi diğer tüm araç ve eklentileri kullanabilmektedir. Gerçekte işyeri kavramı sadece işin yapıldığı yer düşünülse de, işyeri aslında işin yapıldığı yerden daha fazlasıdır. Bu kapsamda, çalışanın esas itibarıyla işini yaptığı derslik, atölye ve laboratuvarın “işyeri” olarak nitelendirilmesinin doğru olmayacağı ifade edilmelidir. Bu

nedenle, “işverenin aynı yönetimi altında örgütlenen iş organizasyonu önem taşımaktadır; işyeri, “iş organizasyonu kapsamında bir bütün sayılır” (Süzek, 2017, s. 195).

3.3.2. Milli Eğitim Bakanlığında işyeri ve işyeri tehlike sınıfının belirlenmesi

İşyerinin tespiti kadar işyeri tehlike sınıfı da kanun açısından önemlidir. İSGK, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde işyerinin tehlike sınıfına göre ayırım yapmadan, çalışan sayısına göre görevlendirme yapmaktadır. Ancak iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek kişilerin, işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmiş olan A, B, C sınıfı iş güvenliği uzmanlık sertifikasına sahip olmaları gerekmektedir. İşyerinde mesleki risklerin tespit edilmesi, bunların önlenmesi, korunmaya ilişkin çalışmaların yapılması, sağlık gözetimlerinin ve çalışma ortamı gözetimlerinin gerçekleştirilmesi gibi diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesi, İSG profesyonellerinin işyerinde belirli sürelerde bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Kanunda belirlenen hükümlerine göre, iş güvenliği uzmanları için C sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanları az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, B sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanları az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda yer alan iş yerlerinde, A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanları ise bütün tehlike sınıflarındaki işyerlerinde çalışabilirler. İSG profesyonellerinin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olan asgari çalışma süreleri yönetmeliklerde belirlenmiştir. Çalışma sürelerinin tespitinde işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak düzenleme yapılmıştır” (İGUGYSEHY,m.12; İHDSPGYSEHY, m.12, 19). İşyerleri için belirlenen asgari süreler aşağıdaki tablodadır.

Tehlike Sınıfı	Çalışma süresi	Tam zamanlı İşyeri Hekimi
	(çalışan * dk /ay)	(çalışan)
Az Tehlikeli Sınıf	5	2000
Tehlikeli Sınıf	10	1000
Çok Tehlikeli Sınıf	15	750

Tablo 1: İşyeri Hekimi Görevlendirme Tablosu

“Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan başına ayda en az 5 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan başına ayda en az 15 dakika kişi başına süre düşecek şekilde işyeri hekimi görevlendirmesi yapılır. Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 2000 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş yeri hekimi görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 1000 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş yeri hekimi görevlendirilir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 750 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş yeri hekimi görevlendirilir” (İHDSPGYSEHY, m.12).

Tehlike Sınıfı	Çalışma süresi (çalışan * dk /ay)	Tam zamanlı İGU (çalışan)
Az Tehlikeli Sınıfta	10	1000
Tehlikeli Sınıfta	20	500
Çok Tehlikeli Sınıfta	40	250

Tablo 2: İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Tablosu

“Tehlike durumlarına göre; az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan başına ayda en az 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, çalışan başına ayda en az 40 dakika kişi başına süre düşecek şekilde iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapılır. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir” (İGUGYSEHY, m.12).

İşyerlerinin aylık hangi sürelerle iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alacakları, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı kriterleri ile belirlenmiştir. Çırak ve stajyerler bu sayıya dâhil değildir.

İSGK ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için işverenler AÇSHB tarafından desteklenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesinde kanun belli şartlar getirmiştir. Kanunun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesini düzenleyen 7’nci maddesine göre “destekten, kamu kurum ve kuruluşları hariç 10’dan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilecektir”. Başka bir ifadeyle, kanunda kamu kurumları, tehlike sınıfı ne olursa olsun İSG hizmetlerinin desteklenmesinden yararlanamayacaktır.

İSGK'nin 9'uncu maddesinde tehlike sınıfının nasıl belirleneceği belirtilmiştir. Buna göre “işyeri tehlike sınıfları, SSGSSK'nin mülga 83'üncü maddesine göre belirlenen “kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesı” de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliğı Genel Müdürü'nün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır”. İSGK'nin 9'uncu maddesi uyarınca “işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliğı açısından yer aldığı İşyeri Tehlike Sınıfları” 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmî Gazete de yayımlanan tebliğ ile belirlenmiş, Kanunun işaret ettiğı, SSGSSK'nin 83'üncü maddesi 10.01.2013 tarihli ve 28533 sayılı resmi gazete ile kaldırılmıştır. Maddenin 2'nci bendinde “işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır” hükmü yer almıştır. Burada “bahsedilen asıl iş, bir işverenin işyerinden elde etmek istediğı neticeye yönelik olan faaliyetini oluşturan ve o işyerinden beklenen üretim veya hizmet ile ilgili işlerdir” (Canbolat, 1992, s. 24). Aynı şekilde “üretimin veya hizmetin zaruri öğesi olan işler, asıl iş olarak nitelendirilebilir” (Eyrenci ve diğ, 2017, s. 35).

“Asıl iş” kavramı ile ilgili literatür de pek çok tanım yapılmakta ancak genel olarak, bir işyerinde yürütölen faaliyetler sonucu istenen mal veya hizmet üretimiyle ve o işyerinin gerçek amacının gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilgili olan eylemleri ifade etmektedir. AÇSHB tarafından yayınlanan “İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğı”, “İSGK'nin 9'uncu maddesi uyarınca işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliğı açısından, İşyeri Tehlike Sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütölen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınır. İşveren asıl iş faaliyet değışikliğini en geç bir ay içerisinde AÇSHB'ye bildirir. Asıl işin tayininde tereddüde düşölmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütölmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. İSGK'nin işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkra da esas alınan kurala göre belirlenir” (AÇSHB İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğı m.2). “İşyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlar AÇSHB tarafından değıerlendirilir. Değıerlendirme, Bakanlık tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş dikkate alınarak sonuçlandırılır” (AÇSHB İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğı m.3).

AÇSHB, İSGK'nin 9'uncu maddesine göre Resmi Gazetede (26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı) yayımlandığı “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğıne” son olarak Tebliğ Eki-NACE Kodları (Değışik 12.03.2019 ve 30712 sayılı RG) eklenmiştir.

NACE kodu, işyerinin faaliyet alanını ve bununla bağlantılı olarak işyeri tehlike sınıfı bilgisini veren altı haneli bir koddur. Bu sebeple altılı faaliyet kodu olarak da bilinir.

AÇSHB tebliğ ile tüm işyerlerinin tehlike sınıfını belirlediği gibi, MEB’e bağlı tüm okul ve kurumların tehlike sınıflarını da belirlemiştir. Tebliğe göre;

- “Kamu kurumları tarafından verilen teknik ve mesleki ortaöğretim (ortaokul/lise) faaliyeti (engellilere yönelik verilen eğitim hariç) 85.32.11 kodla,
- Özel öğretim kurumları tarafından verilen teknik ve mesleki ortaöğretim (ortaokul/lise) faaliyeti (engellilere yönelik verilen eğitim hariç) 85.32.13 kodla, ve Çıraklık eğitimi 85.32.14 kodla, tehlikeli işyeri sınıfındadır.”
- Okul Aile Birlikleri 94.99.08 az tehlikeli işyeri
- Kantinlerin faaliyetleri (spor, fabrika, okul veya işyeri kantinleri, vb.) 56.29.01 az tehlikeli işyeri
- Çocuk gündüz bakım (kreş) faaliyetleri (engelli çocuklar için olanlar ile bebek bakıcılığı dâhil; okul öncesi eğitim faaliyetleri ile çocuk kulüpleri (6 yaş ve üzeri çocuklar için) hariç) 88.91.01 az tehlikeli işyeri
- Şehirlerarası tarifeli kara yolu yolcu taşımacılığı (şehirlerarası otobüs ve tramvay, şehirlerarası personel ve okul servisleri, vb. dâhil, şehir içi ve şehirlerarası havaalanı servisleri ile şehir içi havaalanı otobüsleri hariç) 49.39.01 az tehlikeli işyeri sınıfında tanımlanmıştır.

3.4. Çalışan Temsilcisi

İSGK’nin yeniden düzenlediği ve şekillendirdiği alanlardan birini de “çalışan temsilcisi” uygulaması oluşturmaktadır. “Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi çalışan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” da çalışan temsilcisidir (İSGK m.3).

Çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi İSGK’nin 20’nci maddesinde açıklanmıştır;

- 1) “İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar

arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a. İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
 - b. Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
 - c. Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
 - d. Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
 - e. Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
 - f. İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.
- 2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.
 - 3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.
 - 4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.
 - 5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar”.

Ayrıca “çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci” İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun doğal üyesidir (İSGKHY m. 6). İSGK’nin 16’ncı maddesinin 1’inci fıkrası gereği işveren “işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirleri, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirecektir”.

“Çalışanlara değer veren bir yaklaşımın benimsenmesi ve çalışan haklarını ön plana çıkaran hükümlerin kanun içerisinde yer alması, kanunun çıkarılmasındaki pratik amaçların somut yansımaları olmuştur. Bu doğrultuda aktif bir katılım anlayışı belirleyen yeni kanun ile birlikte işverene sağlık gözetimi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, çalışan temsilcisinin seçilmesi yükümlülükleri getirilmiş olup, çalışanı merkeze alan bir anlayış ortaya konmuştur” (Korkut ve Tetik, 2013, s. 464-466). Görüldüğü gibi mevzuat çalışan temsilcisine

büyük önem vermiş, işverene çalışan temsilcisi seçme yükümlülüğü getirmiş, İSG kurul üyeleri arasında saymıştır. Ayrıca çalışan temsilcisi, “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir” (İSGHY m.4).

3.5. Öğrenciler, Veliler Ve Ziyaretçiler

“Okul topluma eğitim öğretim hizmeti sunmaktadır. Sunacağı bu hizmette okulun tüm çevresinin güvenli olması gereklidir ve okulun görevi olan bu amaçları, okulun yönetimi gerçekleştirmeye çalışır” (Karakütük, 2017, s. 78). Toplumun her kesimine hitap eden eğitim kurumları, çalışanlar gibi öğrenci ve velilerinde sürekli bulundukları ortamlardır. Bu nedenle okulların sağlık ve güvenlik şartlarına, geniş bir açıdan bakmayı gerektirir. “Yalnız işyerinde bulunan çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamayı değil, aynı anda çevrenin ve çevredeki diğer insanların da zarar görmemesini öngörür” (Korkut ve Tetik, 2013, s. 464-466). Bunun yanında bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulanması, yaralanmaları ve hastalıkları azaltacak, iş yerinin itibarını arttıracak, işveren çalışan ilişkilerini ve diğer paydaşları olumlu yönde etkileyecektir. O halde sadece, “tedbirlerin nasıl alınacağı veya hangi tehlikelere karşı tedbir alınacağı hususunda değil, kimler için tedbir alınacağı da düşünülmelidir. Geniş bir perspektiften bakmayı gerektiren iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, hem çevreyi ve çevredeki insanları korumakta, hem de işyerindeki çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumaktadır. Böylece bir işletmenin faaliyetlerinden dolayı üçüncü kişiler de zarar görmeyecektir” (Korkut ve Tetik, 2013, s. 456).

İSG hizmetleri gereği alınan tüm tedbirlere rağmen her işyerinde çeşitli nedenlerle risklerin olması muhtemeldir. Bu durumda işyerlerindeki tehlikeler sadece bir sözleşmeye bağlı olarak sigortalı çalışanları tehdit etmeyecek, işyerini ziyarete gelen herkes tehdit altında olacaktır. Ayrıca öğrencilerin bütün gün okulda oldukları düşünülünce, sigortalı olmamaları dışında, okul onlarında işyeri sayılmalıdır. Sağlık ve güvenlik en temel insan hakkı olarak düşünüldüğünde, çalışan statüsünde olmadığı halde, öğrencilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması da gereklidir, önemlidir. Neticede okulda gerçekleşen kaza, öğrencinin, çalışan veya sigortalı olmamasından dolayı iş kazası sayılmaması, yaralanma veya zarar olmadığı anlamına gelmeyecektir. Ayrıca okul yönetimi bu kazaların idari, hukuki ve cezai sonuçlarına da katlanacaktır. O halde çalışan olarak değerlendirilmeyen öğrencilerinde, risklerden arındırılmış güvenli ortamda eğitim görmeleri tartışmasıdır. Bu nedenle öğrenciler, İSG

profesyonellerinin hizmet süreleri hesaplanırken toplam çalışan sayısına dâhil edilmeseler de; acil durum destek elemanı ekip sayıları belirlenirken dikkate alınmaları gerekmektedir.

Çalışan ve öğrencilerin beraber bulundukları okul ortamında meydana gelen kazalar arasında, öğrenci kazaları da dikkat çekmektedir. Bu kazalar arasında ölümle sonuçlananlar dahi vardır. “Aydın’ın Efeler ilçesindeki bir okulda, oyun oynarken bastığı mazgalla birlikte 3 metre yükseklikten alt bölümdeki boşluğa düşen çocuk yaralandı” (<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/okulda-feci-kaza-41188672> ET. 01.12.2020).

“9 yaşındaki Eylül Mirzaoğlu, Avcılar'da Mehmetçik İlkokulu'nun bahçesinde servis aracının altında kalarak hayatını kaybetti” (https://tr.sputniknews.com/aksam_postasi/201911081040587303-okulda-kaza-olmaz-bu-bir-cinayet/ ET. 01.12.2020).

“İstanbul Maltepe'de bir ana sınıfı öğrencisi, düşerek kırılan lavabonun boğazını kesmesi sonucu öldü. İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü, Maltepe'de anaokulu öğrencisinin ölümüyle ilgili inceleme ve soruşturma başlattı” (<https://www.cnnturk.com/2010/turkiye/05/12/ana.sinifi.ogrencisi.lavabo.kurbani.oldu/575950.0/index.html> ET. 01.12.2020).

Yerel veya ulusal basında çıkan yukarıdaki haberlerde de anlaşılacağı üzere, okulda yaşanan kazalar sadece çalışanlarla sınırlı kalmamaktadır. Çalışanlardan farklı olarak, öğrenciler de okulda, sınıf ortamlarında, okul bahçesinde birçok tehlike ve risk ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Okul içerisinde, çocuklara zarar verme potansiyeli yüksek tehlikeler ve bunlardan kaynaklanan riskler, istenmeyen kazaların veya yaralanmaların oluşmasına neden olmaktadır. Ancak yaşanan okul kazalarının birçoğu ölümle sonuçlanan kazalar olması nedeniyle, okul ve çevresi ile sınıf ortamlarında güvenlik açısından en üst düzeyde tedbirlerin alınması, risklerin tamamen yok edilmesi ya da minimum seviyeye indirgenmesi gerekmektedir. Okullarda yaşanan tüm kazaların kök sebepleri araştırılarak bu doğrultuda MEB, daha proje aşamasında mevcut mühendislik ve mimari planlarını, öğrencilerin yaşadığı kazaların kök nedenlerine göre yeniden düzenlemeli ve eksiklikleri gidermelidir. MEB ve okul yönetimi, okulda meydana gelebilecek olası tehlikeleri ve riskleri temelinde en başta önlemeli, güvenli okullar inşa etmelidir. Bu konuda okul yönetiminin, öğretmenlerin görüşlerine ve özellikle MEB Merkez İSGB'nin birikim, tavsiye ve tecrübesine danışılarak, eğitim

kurumlarının fiziki yapıları, öğrenci sağlığı ve güvenliği odaklıda düşünülmelidir. MEB 2014/16 sayılı genelge ile kamuda İSGK'nin uygulanması bakımından öncü bir Bakanlık olmuştur. Bünyesinde çalıştırdığı İSG uzmanları, 50.000 okulun İSG tehlikelerini tespit ederek, MEBBİS İSG modülündeki risk değerlendirme bölümüne tüm riskleri, skorları ile birlikte girmiştir. Bu veriler MEB için çok önemli bir birikimdir. Yapılacak sistemli bir çalışma ile okullardaki risklerin tekrar skorları ve çeşitlilikleri tespit edilerek, yeni okul projelerinde önlemler derhal alınmalıdır. İSG önlemlerinin alınarak, tehlikeli durumların ortadan kaldırılması, risklerin azaltılması veya yok edilmesi çoğu zaman mühendislik çözüm ve prosesler gerektirmektedir. Bu şekilde modülde bulunan tehlikeler, riskler ve düzeltilmesi için yapılan öneriler dikkate alınarak tasarlanan eğitim kurumları, okul yöneticilerine sonradan maliyet çıkarmayacağı gibi, çalışan ve öğrenci kazalarının azaltılmasına katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ

4.1. İş Güvenliği Uzmanı Ve İşyeri Hekimi

4.1.1. İSGK’de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi

İSGK’nin 3’üncü maddesinde tanımlanan “iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip müfettiş, mühendis, mimarlar ile teknik elemanları; işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi” ifade etmektedir (Ocak, 2013, s. 35; Süzek, 2017, s. 899; Mollamahmutoğlu ve diğ, 2018, s. 139).

“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken hiçbir kısıtlamaya maruz kalamazlar. Görevlerini yerine getirirken mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler. Uzmanlar, işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yaparlar. Görev aldıkları işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirirler. Görülen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinde, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinde işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilirler. Böyle durumlar meydana gelmesi durumunda bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Sözleşmenin iptal edilmesi veya uzmanların hak kaybına uğraması durumunda, işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak koşulu ile tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır” (İSGK m. 8).

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, koruyucu hizmetlerde bulunması, acil durum planları hazırlanması vb. gibi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işyerindeki çalışan sayısı dikkate alınmaksızın çalışanlar arasından veya hizmet alımı yoluyla İSGK'nın 38'inci maddesinde ki yürürlük tarihi doğrultusunda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır. Bu zorunluluk İSGK'nın 6'ncı maddesinde düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının görevleri, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları yönetmelikle ayrıca belirlenmiştir.

4.1.2. Milli Eğitim Bakanlığında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi -görevlendirilmesi

4.1.2.1. Milli Eğitim Bakanlığında işyeri hekimi

İSGK çalışanların sağlık ve güvenliklerini kapsamlı olarak ele almıştır. 15'inci maddesinde “işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almadan işe başlatılamazlar. Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de raporlarını alabilirler”. “İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanmasında işyeri hekimi önemli öğelerdendir. İşyerinde işverene, yürütülmekte olan işin sağlık yönüyle rehberlik yapmak üzere görevlendirilmiştir” (Kılık, 2016, s. 115).

İşyeri hekimlerinin görevleri yönetmelikle düzenlenmiştir. Buna göre;

(1) İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır.

(2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik;

1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak.

2) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

3) İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.

4) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.

5) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.

6) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

7) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

8) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

2) Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

c) Sağlık gözetimi;

1) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

2) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

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

4) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2’de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.

5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.

6) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.

7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.

8) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.

9) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.

10) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek.

3) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.

4) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.

5) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamak.

6) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.

2) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.

3) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.

4) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.

5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.

6) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

7) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.

8) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.

9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak (İHDSPGYSEHY m.9).

“İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere AÇSHB tarafından yetkilendirilmiş, işyeri hekimi belgesine sahip hekimdir. İşyeri hekiminin, alanında uzmanlaşmış, işyerinde yapılan işe ve içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunlarına hâkim, yapılan işin ortaya çıkarabileceği meslek hastalıkları hakkında yeterli bilgiye sahip olması beklenir” (Kılış, 2016, s. 115). “İşyeri hekiminin asıl görevi çalışanların tedavi edilmesi değildir. İşverene çalışanların sağlığının korunması için rehberlik ve danışmanlık yaparak önleyici hekimlik faaliyetleri yürütmektir” (Sümer, 2017, s. 129). Bu bakımdan “işyeri hekimleri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yapılan tedavi işlemleri haricinde kalan, işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasına yardımcı olmak amacıyla görev yapar” (Süzek, 2017, s. 898).

“İSG profesyonellerinin sorumluluğu, uzmanlığı ile ilgili alanda gerekli tedbirleri belirlemek ve işverene bildirmekle ilgilidir. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili eksiklikleri belirlemekte veya uygun önerilerde bulunmakta kusurlu davranan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı işverene karşı sorumludur” (Sümer, 2017, s. 118; Süzek, 2017, s. 893). İSGK’nin 8’inci maddesinin 3’üncü fıkrasında "hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur" hükmü vardır.

İSGK’nin 8’inci maddesi uyarınca; “işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir”. Bu bildirim, “çalışanların sürece katılımının sağlanması ve şeffaflık bakımından önemlidir. Böylece kanunda belirtilen durumlarda iş güvenliği önlemlerinin işverence alınmamış olması işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı ile işveren arasında şahsi bir sorun

olmaktan çıkarılarak kollektif bir niteliğe büründürölmektedir” (Demircioğlu ve diğ, 2016, s. 16).

İSGK çalışanların sağıık gözetimi zorunluluğunu 15’inci maddesinde düzenlemiştir. Buna göre İşveren;

(1) a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağıık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağıık gözetimine tabi tutulmalarını sağıırlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağıık muayenelerinin yapılmasını sağıılamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değıışikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağıık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliğı ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağıık raporu olmadan işe başlatılamaz.

(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağıık raporları işyeri hekiminden alınır. 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağıık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağıık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağıık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağıık bilgileri gizli tutulur (İSGK m.15).

Sağıık gözetimi ile ilgili 15’inci maddenin 3’üncü bendinde belirtilen, “sağıık raporlarının 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları

veya aile hekimlerinden de alınabilmesi” hükmü ile bu kapsamda bulunan okul ve kurumlar çalışanlarını aile hekimlerine yönlendirebilecektir. Asıl görevi eğitim öğretim olan az tehlikeli sınıftaki okullar düşünüldüğünde, bu okulların hijyen şartlarının sağlanması ile meslek hastalığına sebep olacak riskler tüm okullar için benzer şekildedir. Kaldı ki kantinler, yemekhaneler, pansiyonlar ve okulların temizlik ve hijyen şartları ile sağlıklı beslenme kriterleri, İl MEM Sağlık Hizmetleri yetkilileri tarafından düzenli olarak denetlenmektedir. Okulun, çalışanlar ile aynı anda öğrenciler tarafından paylaşıldığı düşünüldüğünde, çalışanın sağlık bozukluğuna sebep olacak ortamda, öğrencilerin sağlık gözetiminin de takip edilmesi gerekir ki, insan sağlığı düşünüldüğünde bu da büyük bir çelişkidir. Bu nedenle sağlık raporlarının, kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilmesi hükmü bizce de yerinde bir karardır. Çalışanların sağlık gözetimlerinin kamu hizmet sunucuları veya aile hekimleri tarafından işyeri görülmeden yapılacağı düşünüldüğünde, alınacak rapor işyeri risklerinden ziyade, sadece çalışanın mevcut sağlık durumunun tespitini sağlayacak, işyeri risklerinin çalışan sağlığına etkisi dikkate alınmamış olacaktır. Bu nedenle özellikle az tehlikeli sınıfta yer alan okullarda, işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun tekrar gözden geçirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Çalışanların sağlık gözetimi raporunun “kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilmesini”, MEB 13.09.2017 tarihli Çalışanların Sağlık Gözetimi yazısını tüm teşkilata bildirmiş, a ve d maddelerinde; sağlık raporlarının, işyeri hekimleri, kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden alınmasını,

sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin çalışanlara yansıtılmadan kamu sağlık hizmeti sunucularından karşılanmasını belirterek, bu sorumluluk için okullarda genel olarak işyeri hekimi görevlendirmesi yapmamıştır.

4.1.2.2. Milli Eğitim Bakanlığı iş güvenliği uzmanı

İş güvenliği uzmanının görev ve sorumlulukları ile ilgili olarak İSGK’nin 8’inci maddesinin 2’inci fıkrasında “iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işverene, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapma” görevi verilmiştir. Aynı maddede “iş güvenliği uzmanının bildirdiği tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren” sorumlu

tutulmuştur. Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanının çalışanların iş güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarını denetlemek ve onlara talimat verme yetkileri yoktur (Sümer, 2017, s. 118). İş güvenliği uzmanı işverene, işyerinde alınacak tedbirleri tavsiye eder ve öneride bulunur, bu tedbirlerin yerine getirilmesinden uzman değil işveren sorumludur.

Kamuda iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü 31.12.2023 tarihine ertelenmesine karşın MEB, İSG sürecinin etkili ve koordinasyonda birlik sağlanması amacı ile iş güvenliği uzmanları görevlendirmiştir. 08.01.2016 tarihli İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri yazısında iş güvenliği uzmanlarının, “İl, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile okul ve kurumlarda yönetmelik kapsamında İSG + Katip yazılımı üzerinden sözleşme ile çalışacaklarını” belirtmiştir. İSG bakımından yaşanacak olumsuzluklarda “hukuki açıdan, iş kazası ve meslek hastalığı durumunda, gerek Bakanlığımız, gerekse AÇSHB nezdinde kayıtlar ve görev esasları bu doğrultuda incelenmektedir” (MEB İş Güvenliği Uzmanı Görevleri yazısı 2016). Böylece MEB kendi mevzuatı ile görevlendirdiği İş Güvenliği Uzmanını, İSGK gereği sözleşme yaparak kayıt altına aldığı da görülmektedir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri;

1. “Rehberlik;

- a. İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.
- b. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.
- c. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- d. İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

2. Risk değerlendirmesi; İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.
3. Çalışma ortamı gözetimi;
 - a. Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.
 - b. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.
4. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;
 - a. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.
 - b. Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde standardına uygun olarak hazırlamak.
 - c. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.
 - d. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.
 - e. Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.
5. İlgili birimlerle işbirliği;
 - a. İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme

ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

- b. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.
- c. Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,
- d. Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak”. (İGUGYSEHY m.9)

“Mevzuatta, işlerini yaparken bağımsız olarak çalışan amir memur ilişkisinde yer almayan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, önerdikleri iş sağlığı ve güvenliği “tedbirlerini alma” yönünde herhangi bir yükümlülükleri yoktur. Danışmanlık ve rehberlik sorumluluğunu üstlenen iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevleri, işyerinde ve işle ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi için görüş bildirmek, İSG tehlikelerini belirlemek, tedbirlerin alınması için yapılması gerekenleri ve önerilerini sorumlu oldukları işverene veya yetkili işveren vekiline bildirmektir” (Süzek, 2019, s. 8). Bu bildirimleri “mesleki bağımsızlık ve özgür bir irade ile yerine getiren iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin rehberlik ve danışmanlık görevlerini yerine getirirken herhangi bir etki altında olmaksızın, emir ve talimat almadan sadece iş sağlığı ve güvenliği biliminin gereklerine uygun davranabilmelerinin sağlanması gerekir” (Süzek, 2019, s. 8).

4.1.3. Milli Eğitim Bakanlığında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlendirilmesi

İSGK'nin 3'üncü maddesinin (m) bendinde “4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde İSG hizmeti satın alınacak OSGB, kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi” olarak tarif etmiştir. Ayrıca bir alt bentte ise, “kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilecektir” şeklinde hükme bağlanmıştır. Bu nedenle “İSGK'nin 3'üncü maddesi

gereği işverenin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu için işyerinde belirli sayıda çalışan olması şartı yoktur. Söz konusu zorunluluk tüm işverenler için geçerlidir” (Ocak, 2013, s. 35; Süzek, 2017, s. 899; Mollamahmutoğlu ve diğ, 2018, s. 139). Ayrıca “işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini mevzuatta belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Mesleki açıdan oluşan risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları içerisinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirebilir. Hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir” (İSGK m.6). Bu kapsamda kanun, kamu kurumu olan MEB’in çalışanları arasında varsa İSG profesyonellerini görevlendirilebileceğini, “çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmek için belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de satın alabileceğini” hüküm altına almıştır (İSGK m.6)

MEB, İSGK kapsamında İSG hizmetlerinin sunulmasını, 2014 yılında yayımladığı genelge ile başlatmıştır. Genelge ile “MEB merkez ve taşra teşkilatı ile okul ve kurumlarında risk değerlendirmesini, kurum yöneticisi veya kurumda görevli İş Güvenliği Uzmanı ve risk değerlendirmesi ekibi tarafından yaptırılacaktır. Bu kapsamda, farklı kaynaklardan ödenmek üzere, hizmet alma yoluyla risk değerlendirmesi yapılmayacaktır” (2014/16 nolu genelge m. 4). Genelge ile “Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı okul ve kurumlarda risk değerlendirmesi yapılmasının artık bir zorunluluk olduğu” tüm teşkilata açıkça bildirdiği gibi, “risk değerlendirme iş ve işlemlerinin yapılmasında OSGB’lerden, Sağlık Bakanlığına bağlı faaliyet gösteren iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek üzere yetkilendirilen Toplum Sağlığı Merkezi Biriminden (TSM) hizmet alma yoluyla risk değerlendirmesi yapılmayacağı” düzenlenmiştir. Başka bir ifadeyle kurum dışından ücret karşılığı İSG hizmeti alınmasının önü kesilmiştir. Genelgenin devamında bu hizmetlerin nasıl yapılacağı açıklanmıştır. MEB’in kendi bünyesinde çalışan kamu çalışanlarından İSG profesyonellerini görevlendirme yoluna gittiği görülmektedir.

İSG profesyoneli çalıştırma zorunluluğu 31.12.2023 tarihine ertelenmesine rağmen kanunun gereklerini yerine getirmek için MEB, ötelenen bu tarihi beklemeden İSG

profesyonellerini çalıştırmaya başlamıştır. Kuşkusuz bu karar MEB'in iş sağlığı ve güvenliğine olan inancını ve çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini önemseydiğini gösteren takdir edilmesi gerekli bir adımdır. MEB çalışanları içinden iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip personelden ve kamuda çalışan işyeri hekimliği sertifikasına sahip olan hekimlerden, üst yöneticinin onayı ile görevlendirme yaparak, görevlendirme girişlerini, AÇSHB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı olarak bilinen "İSG-KATİP" sistemine online olarak yaptırmış, İSGK'nin yükümlülüklerinde, OSGB ve TSM hizmeti almamış, kendi kamu personeli eliyle, MEB'in kendi kaynaklarını kullanma yolunu tercih etmiştir. Bu tercih MEB ve MEB'e bağlı okul ve kurumların işleyişini ve risklerini iyi bilen, sürekli okul ve kurumlarda çalışan, iş güvenliği uzmanları ve MEB için gerçekten fırsattır. İş güvenliği uzman sayısı yeterli olan MEB, bu durumu sürdürebilecek kurumlardandır ancak işlerini yaparken bağımsız olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarının, kurum içindeki amir memur ilişkisi ise uygulama açısından risk teşkil edebilmektedir. Kendi amirine yasal zorunlulukların eksikliklerini hatırlatmak, amirlerine bu eksiklikleri tebliğ ederken yerine getirilmesini istemek görevleri olmakla beraber, hiyerarşik olarak çekimserliğe sebep olması kurum için risk olabilecektir. İSG sisteminin etkin ve çözüm odaklı bir süreçte yürütülebilmesi, İSG uzmanının yetkinliği ve tecrübesinin yanı sıra bağımsızlığının sağlanması ile mümkün olacaktır. Bu açıdan MEB tarafından, kendi uzmanlarının bağımsızlığı ile ilgili yapacağı mevzuat değişikliği, okul ve kurumlardaki İSG uygulamalarına olumlu yansımaya kavuşturulacaktır.

4.1.3. İş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin idari, hukuki ve cezai sorumluluğu

4.1.3.1. İdari sorumluluk

"İdari yaptırım, idarenin bir yargı kararına gerek kalmaksızın kanunların açıkça verdiği bir yetkiye dayanarak ve idare hukuku ilkelerini dikkate alarak idari işlemlerle uyguladığı cezalardır" (Karabulut, 2006, s. 63; Erdinç, 2012, s. 249; Sümer, 2017, s. 237). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen, mevzuatın emrettiği rehberlik ve önleyici nitelikte tedbirleri işveren veya işveren vekiline bildirmeyen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi idari yaptırımlarla karşılaşabilecektir.

İş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin işyerinde görev ve sorumluluklarını İSGK ve ilgili yönetmeliklere uygun şekilde yapması, uygunluk ve uygunsuzlukları işverene yazılı

olarak tebliğ etmesi temel unsurdur. İşverenin yapılan bu rehberlik ve öneri doğrultusunda önlemleri alması, meslek hastalıkları ile iş kazalarının önüne geçecektir. Bu önlemleri almaktan, “eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur” (İSGK m.8/ f.2). İş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin sorumluluğu ise kaza yaşanmadan önce iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için, işvereni, işyerindeki yöneticileri uyarmak, rehberlik etmek, çalışanlara eğitimler vermektir. Sonuç olarak iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin alınmasını tavsiye ettiği ve yazılı olarak bildirdiği önlemlerin alınmaması durumu, tamamen işvereni veya işveren vekilini ilgilendirmektedir.

İş güvenliği uzmanının yükümlülükleri yönetmelikte;

(1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(3) İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

(4) İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9’uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar (İGUGYSEHY m.11).

İşyeri hekiminin yükümlülükleri ise yönetmelikte;

(1) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda

bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

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

(4) İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

(5) İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder (İHDSPGYSEHY m.11).

İSGK'de; "iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürken; işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve

bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır” (İSGK m.8/f.2). “Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur” (İSGK m.8/f.3). “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır” (İSGK m.8/f.4).

Yukarıda belirtilen mevzuatta açıklandığı gibi İSGK’de işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının işverene, çalışana ve AÇSHB’ye karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklarının yerine getirilmemesi durumunda ise AÇSHB, İSGK’nin 8’inci maddesine göre idari işlem uygulayacaktır.

4.1.3.2. Hukuki sorumluluk

İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin yükümlülükleri İSGK’nin 8’inci maddesinde düzenlenmiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda oluşacak zararda tazminatla karşılaşılacaktır. Ancak her ne kadar MEB kendi içinde somut soyut işveren kavramını benimsemişse de burada belirtmek gerekir ki tazminat davası kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak ancak idare aleyhine açılabilir.

Anayasanın 125’inci maddesine göre “idare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür” bununla birlikte “memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir ” (Anayasa m. 129). Ayrıca “kişinin, resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır” (Anayasa m. 40). Aynı şekilde DMK ye göre ; “kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır” (DMK m. 13). Yukarıdaki yasal düzenlemeler doğrultusunda idarenin tazminatı kamu görevlisine rücu edebilmesi için, kamu görevlisinin kusurlu davranışından kaynaklanan bir zarar mevcut olması gereklidir, kusurun söz konusu olmadığı durumlarda rücu

mekanizmasının işletilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla kamu işvereni olan MEB, somut işverenleri olan kamu çalışanlarının kusurları neticesinde, gerek Anayasanın 40, 125 ve 129’uncu maddeleri gerekse DMK’nin 13’üncü maddesi gereği hükmolunan tazminatı, sorumluluğu saptanan görevlilere rücu yoluna gidebilecektir. Herhangi bir kusur yoksa rücutan bahsedilmeyecektir.

“İş yerinde meydana gelen iş kazalarından dolayı işverenin (ve diğer sorumluların) hukuki sorumluluğuna gidilebilmesi için, işverenin (ve diğer sorumluların) kusurlu olması gerekir. Bu nedenle, iş kazalarında hukuki sorumluluk, kusura dayalı bir sorumluluktur. Çünkü Türk hukuk sisteminde özel bir istisnai düzenleme bulunmadığı müddetçe, hukuki sorumluluk kusura dayalı bir sorumluluktur. İş kazalarında, kusursuz sorumluluğun kabul edilmesine yönelik özel bir istisna hükmü bulunmamaktadır” (Akın 2011, s. 26). Öğretide Akın’a (2013) göre, “Yargıtay son kararlarında ilke niteliğine getirdiği görüşlerinde iş kazalarında kusura dayalı sorumluluğu kabul etmektedir. Yargıtay bu kararlarında iş sözleşmesine dayanan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk yoluna gitmektedir” (s. 45). “İşçi, iş kazası nedeniyle tazminat istediği zaman, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediğini ispat etmekle yükümlüdür. İşveren iş kazasından dolayı sorumluluktan kurtulabilmesi için, kanuni sorumluluklarını ve sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirdiğini ispat etmekle yükümlüdür” (Akın 2008, s. 53).

“İşverenin hareketinin kusurlu olup olmadığını değerlendirmede nesnel (objektif) ölçüt esas alınmalıdır. İş Kanunun 77’inci maddesi, İSGK’nin 4’üncü ve 5’inci maddeleri, iş güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin ilgili yükümlülükleri, nesnel değerlendirmede esas alınacak kurallardır” (Akın 2011, s. 40). “Kusura dayalı sorumluluğun kabul edilmesi halinde, işveren ve diğer sorumlu kişiler, iki durumda sorumluluktan kurtulabilirler. Bu iki durum şu şekilde ifade edilebilir. Öncelikle somut olayda kusurun bulunmadığının tespiti veya ikinci olarak nedensellik bağının kesilmesidir” (Oğuzman 1995, s. 338). “İş kazası, işveren ile üçüncü kişinin ortak kusurları ile meydana gelmiş ise, her iki taraf da kusuru oranında sorumlu olacaktır” (İnciroğlu 2008, s. 97). “Bu kişilerin bu görevlerini yerine getirirken kusurlu hareket etmesi ve buna bağlı olarak iş kazasının meydana gelmesi ya da kazanın sonuçlarının daha da ağırlaşmasına neden olunması halinde, bu neticelerden sorumlu olacaklardır” (Özen 2015, s. 234). Neticede “iş güvenliği önlemlerine uyulmayarak iş kazalarına neden olunan durumlarda, iş güvenliği önlemlerine uymayan kişiler, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı hareket ettiği gerekçesiyle sorumlu tutulmaktadırlar” (Akın 2008, s. 51).

İSG profesyonelleri öneri ve rehberlik görevleri gereği, mevzuata uygun olarak işyerindeki eksiklik ve riskleri, bunlarla ilgili görüş ve önerilerini işverene ve işveren vekillerine iletir. Bu nedenle işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için rehberlik ve danışmanlık görevi olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin, yapılan öneriler doğrultusunda işveren tarafından İSG önlemlerinin alınmaması durumunda herhangi bir idari veya hukuki sorumlulukları olmayacaktır. İSG sistemini yapıcı önerilerle iyileştirmek ve daha güvenli ve sağlıklı işyerleri yaratmak tüm paydaşların sorumluluklarını yerine getirmesi ile sağlanmakla birlikte, İSG profesyonellerinin görev ve sorumlulukları, işyerinde rehberlik ve danışmanlık yapmaktır. Ancak gerekli önleyici ve düzeltici önlemleri uygulamak ise işveren veya vekilinin yetki ve sorumluluğundadır.

Yargıtay, iş kazası sonucu yaralanan sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ve yapılan tedavi masraflarına ilişkin Kurum zararının rücu an tahsiline karar verilmesinin istendiği davayı, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporu doğrultusunda kabulüne karar vermiş; “hak ve adalet kurallarına aykırı bir sonuç ortaya çıkmaması, yargıya olan güvenin sarsılmaması yönü gözetilerek, mevcut çelişkinin giderilmesi hususunda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzman olan bilirkişi heyetinden oluşan uygun kusur raporu alınması” gerektiği bu nedenle ” mahkemece, açıklanan maddi ve hukuki ilkeler gözetilmeksizin eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olmasının usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedeni” olduğu kararı verilmiştir. (Y.10.HD. E. 2014/21755 K. 2016/2844) (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> / ET. 29.11.2020). Kararda iş kazası neticesinde yapılacak rücu da mutlaka kusur oranının tespiti istenmiştir. Böylece “işveren iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde ödediği tazminatları, yükümlülüklerini yapmakta kusurlu İSG profesyonellerine rücu edebilir. TBK’nin 115’inci maddesi gereği uzmanların ve hekimlerin işverenle yapacakları sorumsuzluk anlaşmaları hükümsüzdür” (Akın, 2013, s. 65; Süzek, 2019, s. 12).

Esas olarak, “işveren vekili niteliği olmayan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin de danışmanlık ve rehberlik görevleri ile ilgili düzenlenen görevlerini yerine getirirken oluşacak zararlardan çalışanlara karşı hukuki (tazminat) sorumlulukları yoktur. Nitekim Yargıtay, iş kazası sonucu sürekli iş göremez duruma gelmesi nedeniyle uğradığı maddi ve manevi zararlarının giderilmesi için Antalya Valiliği Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulu Müdürlüğü aleyhine açılan davada, “okulda gerçekleşen iş kazası nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasının da Milli Eğitim Bakanlığı aleyhine açılması

gerekmektedir” kararını almıştır. (Y.21.HD. E. 2007/4286 K. 2007/21453) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> / ET. 29.11.2020.

İSGK’nin 8’inci maddesi uyarınca “Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur”. “Uzmanlar ve hekimler TBK’nin 116’ncı maddesi uyarınca ifa yardımcısı niteliği taşırlar ve işverenler bunların eylemleri nedeniyle kusursuz sorumludurlar. İşveren meydana gelen zararı tazmin ettikten sonra, ifa yardımcısına genel hükümler doğrultusunda kusuru oranında rücu hakkına sahiptir” (Süzek, 2019, s. 12).

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda okul da oluşan iş kazalarında hukuki sorumlu, devlet tüzel kişiliğini temsil eden MEB olacaktır. MEB, hukuken ödediği tazminatları, ancak kusuru oranında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve sorumlulara rücu edebilecektir.

4.1.3.3. Cezai sorumluluk

“Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır” (TCK m. 20).

“Ceza hukukunda sorumluluğun temel koşulu, davranışın iradi olarak gerçekleştirilmesi ve kişinin bu davranışta kusurlu bulunmasıdır” (Yiğit, 2015, s. 113). Özel hukukta bir kimse kusursuz da olsa oluşacak zarardan sorumlu tutulabilirken, ceza hukukunda kişinin meydana gelen sonuçtan sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması gerekir. Ceza Hukukunun suç ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince, zararlı sonucun doğmasına kusuruyla sebebiyet veren herkes ceza davasında sanık olarak yargılanabilir. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin de, yasal yükümlülüklerini ihmal ederek, iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet vermeleri halinde, kusurları oranında cezai sorumluluk altında olmaları kaçınılmazdır.

Ceza hukukunda kusur, “kast ve taksir” olarak ikiye ayrılmaktadır. Yaşanacak bir iş kazasında, sorumlular ölüm veya yaralanma suçlarından taksirle sorumlu tutulabileceği gibi,

bilinçli taksir veya olası kast ile de sorumlu tutulabilirler. İş kazası neticesinde taksirle ölüme sebebiyet verme suçundan soruşturma yürüten savcılık, iş güvenliği uzmanlarından bir veya birden fazla bilirkişi raporu alarak, iş kazasının meydana gelmesinde kimlerin ne ölçüde kusurlu olduğunu tespit edecektir. İSG profesyonellerinin cezai sorumluluğunda ilk olarak kusur ilkesi gereği yükümlülüklerini yapıp yapmadıkları gözetlenecektir. Kusur tespit edildiği takdirde, kusur ile zarar arasındaki illiyet bağının araştırılması gerekecektir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin kusuru değerlendirilirken, gerekli özeni göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri doğru belirlemek ve bunların önlenmesi ve alınması gerekli tedbirlerde uzmanlık gerektiren öneri ve bildirimlerde bulunma yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğine bakılacaktır. İSG profesyonellerinin yükümlülükleri olan bu vazifelerini yerine getirmemesi sonucu ölüm veya yaralanma zararı oluşmuşsa, illiyet bağı mevcudiyetinden dolayı cezai sorumluluk oluşacaktır.

İşyerinde gerekli önleyici tedbirlerin alınması, işin acil durdurulmasını gerektiren hayati tehlike arz eden durumların tespit edilerek, alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildiren İSG profesyonellerinin kusuru olmadığı, yargı kararıyla belirtilmiştir. Yargıtay 12. Ceza Dairesi, İSG profesyonellerinin yükümlülüklerini yerine getirmesi ile ilgili olarak verdiği bir kararda, “Şirkete ait dosyada mevcut onaylı iş yeri defterine, şirkette açık uçlu kabloların bulundurulmaması, ünitelerde bulunan elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ile elektrik tesisat ve topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiği iş güvenliği uzmanı sanık A. tarafından yazıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 7. maddesinin 4. fıkrasında, onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağına 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.. ..’a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi, bozma nedenidir” (Y. 12. CD. 2015/2717 E. , 2016/489 K. <https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/2091576/> / ET. 15.10.2020). Kararla iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin, yükümlülüklerini yerine getirerek onaylı deftere, tespit ettiği eksiklikleri ve riskleri yazarak işverene bildirmesi halinde sorumlu olmayacağı belirtilmiştir. Görüleceği gibi önlem alma işverenin yükümlülüğüdür. İSG profesyonellerinin illiyet bağı, araya önlem alma yükümlüsü işverenin iradesinin girmesiyle kesilmektedir. İşverenin cezai sorumluluğu için gereken koşullardan birisi, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket ile iş kazası arasında nedensellik (illiyet) bağının bulunması ise iş güvenliği ve iş yeri hekimlerinde de nedensellik bağı cezai sorumluluk için önemlidir. Çünkü

“ceza hukuku ile ilgili sorumlulukta zarar ile hareket arasında illiyet bağı bulunmalıdır” (Erdoğan, 2015, s. 171).

Yargıtay’ın 2016/6131 nolu kararından özetle; “çalışanların üzerinden vinç ile malzeme geçirilirken vincin devrilmesi ile malzemelerin aşağıdaki çalışanları ezerek öldürmesi neticesi ile sonuçlanan kazada; iş güvenliği uzmanını vinçle yapılan tehlikeli çalışmada malzeme hareket ettirilirken aşağıda işçilerin çalışmaya devam etmesinin mutlak çalışma şekli olup olmadığını öneri defterine yazmamasından dolayı ve vincin periyodik kontrolü olmadığını öneri defterine yazmasına rağmen takip etmemesinden kusurlu olduğunu belirtmiştir” (12.CD, E. 2015/9786. K. 2016/6131) (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2015-9786-k-2016-6131-t-12-4-2016/> ET. 05.09.2020). Görüleceği gibi Yargı, işverene yazılı bildirimin eksik yapılmasını, asli kusur olarak görmektedir.

İşveren, görevlendirdiği “işyeri hekiminin veya iş güvenliği uzmanının; onaylı deftere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yazacağı tedbir ve önerilerin yerine getirilmesinden ve defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından sorumludur. Onaylı defter; seri numaralı ve kendinden kopyalı olur ve Genel Müdürlüğe, işyerinin bağlı olduğu Bakanlığın ilgili bölge müdürlüğüne veya notere her sayfası onaylattırılır. Defterin aslı işveren, suretleri ise işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilir. Bu defterin, istenmesi halinde, iş müfettişlerine gösterilmesi zorunludur” (İSGHY m.5). Yönetmeliğe göre İSG profesyonellerinin, acil durdurma gerektiren ve hayati tehlike arz eden durumları işverene bildirmesine rağmen, önlem alınmıyorsa, AÇSHB’ye bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır, ancak önlem alma her durumda işverenin yükümlülüğüdür.

TCK’nin 85’inci ve 89’uncu maddelerinde “taksirle ölüm veya yaralanmaya neden olan kişi suçun faili” olarak gösterilmektedir. Bu maddeler anılan kanunun 22’nci maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde, “yükümlü olduğu dikkat ve özeni yerine getirmeyen” kişi, iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde meydana gelen ölüm ve yaralanmadan sorumlu olacaktır” (Özen ve diğ, 2008, s. 227; Süzek, 2019, s. 13). Bu halde, “işyerinde işveren vekilleri ile bu niteliği taşımayan iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlü oldukları dikkat ve özen farklıdır. İşveren vekilleri, görevleri ve yetkileri içinde işveren adına çalışanlara emir ve talimat verecek, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda denetleyecek, uyaracak, gerektiğinde disiplin cezası uygulayacak, önlemlere uymalarını sağlayacak işyerinde değişik kademelerdeki kişilerdir. Belirtilen görev ve yükümlülükleri yerine getirmeyen, iş kazası sonucunda ölüm ve yaralanmaya neden olan

işveren vekillerine ceza yaptırımları uygulanabilir” (Süzek, 2019, s. 13). “İşyerinde yöneticilik vasfı olmayan İSG profesyonellerinin bu şekilde bir yükümlülükleri bulunmamaktadır” (Özdemir, 2014, s. 221). İSG profesyonellerinin, tavsiye edilen önerileri ve tedbirleri uygulamayan işverenin yerine kendilerini koyarak, işveren gibi davranıp, onların adına gerekli tedbirleri alma yetkileri bulunmamaktadır. İş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine İSGK böyle bir yetki ve yükümlülük de vermemiştir.

“Cezanın şahsiliği ilkesi” gereğince, kusuru ile zararlı olayın oluşmasına sebebiyet veren herkes ceza davasında sanık olabilir. Bu sebeple, İSG profesyonelleri de, sorumluluklarını yerine getirmediklerinde, iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet verdiklerinde, kusurları ile orantılı olarak cezai sorumluluktan kurtulamayacaktır. Yapılan bilirkişi raporu ile savcılık kusur oranını tespit edecektir. Bu bakımdan sorumlu olduğu okul ile ilgili, mevcut nevi yönetmelik doğrultusunda tespit ettiği riskleri ve bu riskler için alınması gerekli önlemleri, işveren olarak okul müdürüne veya işveren vekili müdür yardımcısına yazılı olarak bildirmek durumundadır. Bu bildirim İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 7’nci maddesinin 4’üncü bendine göre yapılır. Bu maddeye göre “onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılacaktır”. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin işverene tebliğ edilmesi ile ilgili olarak MEB, merkez ve taşra teşkilatındaki her kademedeki kullanmış olduğu MEBBİS yazılımı üzerinden tüm okul ve kurumlara tanımladığı MEBBİS İSG Modülü üzerinden yapılan risk değerlendirmesi menüsündeki bildirimlerini de işverene tebliğ olarak kabul ettiği görülmektedir.

MEB 26.04.2018 tarihli, 2018/10 sayılı Okullarda Güvenlik Önlemlerinin Alınması Genelgesinde (MEB 2018/10 genelge); “okullarımızda sağlıklı ve güvenli bir eğitim öğretim ortamı oluşturulması için gerekli koruyucu ve önleyici tedbirlerin aksatılmadan alınması, İSGK doğrultusunda, okul yönetimlerince, bina ve eklentilerde yürütülen faaliyetler ile öğrencilerin okula ulaşımaları esnasında oluşabilecek her türlü tehlike ve riskleri ortadan kaldırma hususunda hassasiyet gösterilmesine” vurgu yaparak, “Okul bina ve eklentileri ile yakın çevresinde, belirlenen ciddi ve yakın tehlike arz eden durumların ortadan kaldırılması, yerel ve ilgili kurum/kuruluşlarla konuların çözümü hakkında iş birliği yapılması (MEB 2018/10 Genelge m. d).

“Okul bahçelerinde bulunan her türlü oyun, spor araç ve gereçlerinin tehlike arz etmeyecek şekilde düzenlenmesi, çevrede bulunan araç-gereç ve malzemelerin kullanım amacı ve standartlarına uygunluğu kontrol edilerek gerekli tedbirlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Risk

Değerlendirmesi Yönetmeliği Esaslarına göre alınması, alınacak tedbirler ile sorumluların takibinin MEBBİS İSG Risk Değerlendirme Modülü üzerinden yapılması, konu hakkında öğrenci, veli ve çalışanların bilgilendirilmesi” belirtilmiştir (MEB 2018/10 genelge m. e).

MEB 12.04.2019 tarihli 2019/5 sayılı İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrolleri Genelgesinde de MEBBİS İSG Modülüne girilen bilgileri esas aldığı tekrar belirtmiştir. Genelgede “Periyodik Kontrol Uzmanlarınca kontrolü yapılan iş ekipmanları için hazırlanan raporun MEBBİS İSG ekranına girişleri yapılacak” (m.1/ f.e), “raporda yer alan bakım, tamirat ve düzenleme gerektiren haller için gerekli ödenek mahalli imkânlarla temin edilecek veya MEBBİS İSG Risk Tabanlı Ödenek Sistemi üzerinden talep edilecektir” (m. 2/ f. h).

EB’in mevzuatında sıkça vurgu yaptığı MEBBİS İSG Modülü işveren ve vekili, destek elemanları, periyodik kayıtları, risk değerlendirme veri girişleri ve risk tabanlı ödenek modülü başta olmak üzere, İSGK ile ilgili yapılan tüm çalışmaların kayıt altına aldığı bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle “alınacak tedbirler ile sorumluların takibinin MEBBİS İSG Risk Değerlendirme Modülü üzerinden yapılması” ifadesi ile MEB, işverene İSG ile ilgili bildirimleri yaptığını kabul etmektedir. İşverene yapılacak bu bildirimlerde Risk Değerlendirmesi Ekibi ile yapılan Risk Değerlendirmesinde eksikliklerin tamamen tespit edilememesi ve onaylı defter veya MEBBİS İSG Modülünde yapılan bu bildirimde, önerilerin eksik yapılması sonucunda oluşacak zararda, bildirim yapan kişilerin kusur oranında yargılanması söz konusu olacaktır. Bu durumda işverenden, kendisine bildirilmeyen tedbiri alması beklenmeyeceği gibi, yaşanan zarara sebep olan riskin bildiriminin yapıp yapılmadığı da tespit edilecektir. Mevcut İSG risklerinin amir memur çerçevesinde sorumlular tarafından baskı altında bilinçli olarak görülmediğinin düşünülmesi de, İSG profesyonellerinin mesleki etik ilkesi ile de bağdaşmayacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, MEB İSGB İSG profesyonellerinin kusur oranı değerlendirilirken, gerekli özeni göstererek okulda iş sağlığı ve güvenliği risklerini eksiksiz tespit etme ve gerekli önerileri mevzuata uygun olarak, onaylı defter veya MEBBİS İSG Modülü ile işverene bildirme görevini yerine getirmiş olmalarına bakılmalıdır. Bu sorumlulukların yerine getirilmemesi veya eksik getirilmesi zarar ile sonuçlanmış ise, hukuk karşısında kusur oranında cezai sorumluluk oluşacaktır.

Özetle iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. İşveren gibi yönetim hakkı bulunmayan İSG

profesyonelleri, işyerinde mevzuat ile bilim ve teknolojik gelişmeler ışığında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeleri, riskleri bunlar için alınacak tedbirleri ve tavsiyelerini işverene yazılı olarak bildirmesi durumunda yükümlölüklerini yerine getirmiş olacaklardır. Bu bildirim sonucu, işveren veya vekili dışında hiç kimsenin önlem alma yükümlölüğü de yoktur. Bu nedenle, İSG profesyoneli alınması gerekli önlemi işverene yazılı olarak bildirdiyse sorumluluğu olmayacaktır. Ancak İSG profesyonelleri yükümlölüklerini hakkıyla yerine getirmemeleri durumunda oluşacak zarar karşısında, TCK'nin 85'inci ve 89'uncu maddeleri doğrultusunda kusurlarına göre cezai yaptırımla karşılaşabileceklerdir.



5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU, İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ

5.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu

5.1.1. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulu

İSGK'nin 22'nci maddesinin 1'inci fıkrasında: "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 oluşturur... " denilerek, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurulu aracılığıyla işyerinde bulunan riskler tespit edilerek gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri belirlenir. Kurulun kimlerden oluşacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: "Kurul aşağıda belirtilen kişilerden oluşur: a) İşveren veya işveren vekili, b) İş güvenliği uzmanı, c) İşyeri hekimi, ç) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı, e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci". "Kurulun temel görevi iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirleri belirlemek ve işverenin onayına sunmaktır. Oluşturulan bu kurulun üyeleri tarafından farklı uzmanlık boyutu açısından ele alınan bu tedbirler çok boyutlu incelenir ve değerlendirilir" (Kılış, 2016, s. 132).

5.1.2. Milli Eğitim Bakanlığı'nda iş sağlığı ve güvenliği kurulu

"İş sağlığı ve güvenliği konusunda atılacak en doğru adımlardan biri, iş sağlığı ve güvenliğini kurumsal bir yapıya kavuşturmadır" (Akın, 2005, s. 4). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu; işyerlerinde çalışan ve işverenin ortak hareket etmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini organize etmek için çalışan katılımcı bir yapıdır. "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 oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular" (İSGK m.22). İSGK'ye göre, "altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonu asıl işveren sağlayacaktır. Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturma gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu

sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamalı, işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamalıdır. Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir” (İSGK m.22). Kanun asıl işveren alt işveren ilişkisinin olduğu veya aynı işyerinde birden fazla işverenin bulunduğu durumu da açıklayarak kurulun önemini vurgulamıştır.

İSGK’de “işveren tarafından, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari, kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi konularını kapsar. Asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur” (İSGK m.7). Kanunda “iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yalnızca oluşturulması yeterli olmayıp, aynı zamanda kurul üyelerinin özel olarak eğitim almaları öngörülmüştür. Kurul üyelerine verilecek eğitimde; yasal düzenlemeler, sıklıkla karşılaşılan iş kazaları ve ramak kala olayları, acil durum planı, işyerinin risk değerlendirmesi sonuçları vb konular aktarılmalıdır” (Centel, 2013, s. 29).

İSGK’de uzman ve hekim çalıştırma zorunluluğun ertelenmesi kurul kurulmasına engel değildir. “İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmak için, geçiş süresi boyunca kurul üyeleri içerisinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı bulunması şartı aranmamaktadır” (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/ssss/is-sagligi-ve-guvenligi/> ET. 20.03.2020). Ertelenme İSG profesyoneli çalıştırılması hakkında olup işverenin kurul kurması dâhil, kanunun diğer tüm yükümlülükleri yürürlüktedir. İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü başlamamış işyerlerinde de, risk değerlendirmesi, ekip üyeleri içerisinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olmadan da diğer ekip üyeleri tarafından gerçekleştirilebilir. Kurul eğitimleri, ilgili yönetmelikte belirtilen "eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlarca” ya da kamu kurumlarının kendi personeli tarafından da yapılabilir.

5.1.3. Kurulun görev ve yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, özellikle kalabalık işyerlerinde, yönetim ile çalışanın iletişimine ve çalışan katılımına, sağlıklı ve güvenli iş ortamı sağlanmasına, çalışanların çalışma ortamı beklentilerinin öğrenilmesine büyük katkı sunmaktadır.

“Kurulun, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak, işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek, işyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yıl ki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak, İSGK’nin 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak” görevleridir (İSGKHY m.8). Aynı maddede “kurul üyeleri bu yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar” hükmü yer alır.

“Kurul ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantı zamanı, konunun

ivedilik ve önemine göre tespit olunur. Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır, Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. Çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir. “Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar” (İSGKHY m.9).

Kurul, İSGK’nin 13’üncü maddesinde “belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde, birinci fıkranın (a) bendine göre belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar, çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir”. “Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar” (İSGKHY m.12).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kanun tarafından detaylı olarak açıklanmıştır. Kurul üyelerinin yüklendikleri yetki kadar sorumlulukları da önemlidir. İşyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yüksekliği, kurulun alacağı kararlarında isabetini etkileyecektir. Çalışanların işyeri kararlarına katılımını sağlar, işyeri için rehber olacak kararlar alınacaktır. Çalışan temsilcisinin seçimle gelmesi, çalışanında alınan kararlara desteğini sağlayacaktır. Kurula katılan çalışanın çözüme ortak olması da önemlidir. Böylece iş güvenliğini tehdit eden durum ve riskler için tedbir önerilerinde bulunacaktır. Geçmiş iş kazaları ve öngörülebilir iş kazaları ve meslek hastalıklarını kurul toplantılarında sebep ve sonuçları ile birlikte değerlendirmeye alınacak, ciddi ve yakın tehlikeler, ilk ağızdan iki tarafça değerlendirilecektir. Kurulda alınan kararlara işveren ve işveren vekilleri uymakla yükümlü olup, çalışanların da kurul kararlarına uyma yükümlülüğü vardır. İşveren tek başına karar almayacak, çalışanlarda karara katılacaktır. Kurul sayesinde, İSG profesyonelleri öneri ve tedbirlerini işverene sadece yazılı tebliğ etmeyecek, yüz yüze de anlatacaktır. Kanuna göre kurul yapmamak idari cezada gerektirir.

“Kurul ile farklı niteliklere ve uzmanlığa sahip kişilerin bir araya gelmesi ve daha etkin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu yürütülebilmesi ile birlikte işyerinde bulunan tüm kesimlerin alınacak önlemlere katılmasına imkân sağlanır. Bu nedenle çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğün gereği olarak işverence oluşturulacak iş

sağlığı ve güvenliği kuruluna, çalışanları temsilen kişilerin bulundurulması gerekmektedir. Sonuç itibarıyla işveren, çalışanlarının da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda kurul aracılığıyla söz sahibi olmalarına imkân tanımış olur” (Kılış, 2016, s. 132).

5.2. Milli Eğitim Bakanlığında İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi Kurulması, Koordinatör Ve Büro Yöneticileri Görevlendirilmesi

5.2.1. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması

“İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işyerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi faaliyetlerine ilişkindir. İşveren ve çalışanın birlikte etkili iletişim, eşgüdüm ve katılımıyla yönetilebilecek bir organizasyondur. İşyerinde bulunan herkesi kapsayan bir yaklaşım, kaza ve hastalıkları önleme çalışmalarında başarıyı doğrudan etkilemektedir. İşverenin sağlık ve güvenlik risklerini etkili bir biçimde yönetme sorumluluğu bulunduğu kadar çalışanın da verilen eğitimleri alma, talimatlara uyma, alınan tedbirleri koruma ve işyerlerinde gördüğü tehlikeleri bildirerek, sürekli iyileşmeye katılım sağlama görevi vardır. Durum böyle olunca sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturmada her iki tarafın karşılıklı iletişiminin sağlanacağı, değerlendirmede bulunabileceği, faaliyetlerini programlayabileceği, ortaya çıkan problemlere çözüm bulabileceği ve başarı seviyelerini gözden geçirebileceği bir ortam ve zemin oluşturulması gerekir ki bu zemin işyerlerinde kurulan iş sağlığı ve güvenliği kuruludur. Kamu kurumlarında etkin bir yapı olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca, iş sağlığı ve güvenliği yasalarına uygun olarak verilen kararları uygulamak işverenlerin sorumluluğundadır” (ÇSGB, 2015, s. 55).

İSGK işverene İSG hizmetlerini sağlamak, İSG risklerini önlemek için organizasyon oluşturma sorumluluğu getirmiştir. Oluşturulacak organizasyon ile süreklilik sağlanacak, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanması sürekli takip edilen bir süreç yayılacaktır. “Bu süreç odaklı yaklaşımın bir neticesi olarak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işverenin, yeterli bir organizasyonu oluşturması ve bu organizasyon dâhilinde hareket etmesi gerekmektedir” (Balkır, 2012, s. 80).

İSGK’nin 8’inci maddesinin 6’ncı bendinde “belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar”, ifadesi ile İSG hizmetlerinin dışarıdan satın alınmaması

durumunda kurulacak birime işaret edilmiştir”. 7’nci bentte ise “kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğine haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilecektir”.

İSGK, İSGB’yi, “işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim” olarak tanımlamıştır (İSGK m.3). Tanımda ki iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ifadesi, işyerinde İSGK kapsamın da yapılması gereken tüm faaliyetlerin yerine getirilmesi ve işvereni bilgilendirme, rehberlik ve gerekli önlemlerin alınması için eyleme geçme anlamını da taşımaktadır.

İSGB, “en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir” (İSGHY m.10). MEB, İSGHY’nin 10’uncu maddesine dayanarak 19.08.2014 tarihli 16 sayılı genelgesi ile “Bakanlık merkez teşkilatında ve 81 İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde en az bir adet İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi” oluşturmuştur.

“İSGB’ler ilgili mevzuatta belirtilen esas ve usuller çerçevesinde; merkez ye taşra teşkilatı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin ve verimli olması, birimler arası koordinasyonun sağlanması, uygulamalarda birlikteliğin sağlanması, Merkez ve illerde İSGB 'nin sorumluluk alanı içinde çalışma ortamlarında sağlık ye güvenlik açısından gerekli tedbirlerin alınması için, izleme ve değerlendirilme çalışmalarını sürdürecektir” (MEB 2014/16 Genelge). 5/10/2015 tarihli ilçe iş sağlığı ve güvenliği büro oluşturma yazısının g bendinde, İstanbul’u 2 ilçe iş sağlığı ve güvenliği birimi yaparak 82 İSGB oluşturmuştur. İSGB, özellikle fazla sayıda çalışanı olan işyerlerin de İSG faaliyetlerinin düzenli ve etkin yürütülmesi için son derece önemlidir. 2014/16 sayılı Genelge ile MEB kanunun uygulanması bakımından, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin merkez ve taşra teşkilatında yürütülmesi için OSGB’yi tercih etmemiş, bünyesinde çalışan İSG sertifikalı personelden yararlanmayı tercih etmiştir.

İSGB’nin kurulması İSGK’nin 8’inci maddesinin 6’ncı alt bendinde düzenlenmiştir. “Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar”. Ayrıca “İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görev yapması gereken işyerlerinde” kurulmalıdır (İSGHY Madde:5). İSGB kurulması için yönetmeliğe göre

sadece tam zamanlı iş güvenliği uzmanı değil, tam zamanlı işyeri hekiminin de görevlendirilmiş olması gereklidir.

5.2.2. Koordinatör görevlendirilmesi

“İSGK, çağdaş önleyici yaklaşımdan hareketle, işyerlerinde kapsamlı bir İSG örgütlenmesinin sağlanması, risklerin değerlendirilmesi, önlemlerin belirlenmesi, işyeri denetimi ve aynı çalışma alanını kullanan işverenler arasında koordinasyonun sağlanmasını öngörmektedir” (Alpagut, 2014, s. 31). MEB’de İSG hizmetlerinin sağlanması hususunda en önemli aktörlerden biri İSGB İl koordinatörüdür. Bakanlık, tüm okul ve kurumlarda sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamını oluşturmak, iş kazası riskini azaltmak, kaza ve hastalıklarından doğacak maliyetlerini azaltmak, aynı zamanda işverenin kanuni yükümlülüklerini yerine getirerek idari ve hukuki yaptırımlarla karşılaşmaması ile tüm faaliyetlerin yönetilmesi, İl’deki tüm okul ve kurumlarda koordinasyonun sağlanması için İl İSGB koordinatörleri görevlendirmektedir. Okul ve kurumlarda İSG hizmetlerinin planlamasından sonlandırılmasına kadar koordinasyon İSGB il koordinatörünün görevidir. MEB bu kapsamda 81 İl İSGB’de birliktelik ve bütünsellik sağlanması amacıyla, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip çalışanlarını Koordinatör İş Güvenliği Uzmanı olarak görevlendirmiştir.

MEB koordinatör iş güvenliği uzmanının görevini, “ilde ki İSG çalışmalarını koordine etmek, iş güvenliği hizmetlerini yürütmek olarak tanımlanmıştır. Bu işleri yaparken “MEB Taşra Teşkilatı Yıllık Çalışma Planı” doğrultusunda bütün iş ve işlemlerin yürütülmesi, öğrenci ve personel ile okul ve kurumlarımıza gelen ziyaretçilerin, sağlık ve güvenliği açısından belirtilen hususlar ile iş ve işlemlerin aksatılmadan yürütülmesini de belirtilmiştir” (MEB İSGB çalışma esasları yazısı 2015). Aynı yazı ile MEB, İl İSGB’nin yönetimini ve birimin görevlerinin sorumluluğunu koordinatör iş güvenliği uzmanına vermiştir. Yazının a maddesi ile koordinatör iş güvenliği uzmanının, MEB İSGB’lerin Çalışma Esas ve Usulleri seminerine katılan iş güvenliği uzmanı belgesine sahip iş güvenliği uzmanının İSGB’lerin iş ve işlemlerini yürütmek üzere, Valilik Makam Onayı ile koordinatör iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirileceğini belirtmiştir.

İl İSGB Koordinatörü İl MEM’e bağlı tüm resmi okullardaki ve kurumlardaki eğitim-öğretim süreçlerinde meydana gelebilecek tehlike ve risklerin önceden tespit edilerek bertaraf edilmesi, eğitim öğretim ortamlarının ve öğrenme süreçlerinin daha sağlıklı ve güvenli hale

getirilmesi, İSG kültürünün eğitimlerle desteklenmesi, tüm okul ve kurumlarda sürdürülebilir hale getirilmesi faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler. MEB 2015 tarihli MEB İSGB çalışma esasları yazısından sonra da yeni açıklamalar yapmış en son 29.07.2020 tarihli İl İSGB’ler Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esasları (İİTYÇE) yazısını yayımlamıştır. İİTYÇE ile “İl Koordinatörü tarafsızlığı, bağımsızlığı ve tutarlılığı sağlamak üzere doğrudan İl Milli Eğitim Müdürüne” yani işverene sorumlu olarak tanımlanmıştır. Yine aynı yazıda İl İSGB’nin “bağımsız bir birim olarak doğrudan İl Milli Eğitim Müdürüne bağlı olarak hizmetlerini sürdürmekte olduğu” ifade edilmiştir.

İİTYÇE yazısının c maddesinde; “il koordinatörü aynı zamanda İl İSGB yetkilisi” olarak tanımlanmıştır. “İl MEM’de İSGB’de ki iş ve işlemleri, kanun ve yönetmelikte belirlenen, tarafsızlık ve tutarlılık, güvenilirlik, bağımsızlık ve gizlilik ilkesi doğrultusunda uzmanlık yeterliliğine sahip olan, illerde Valilik Onayı ile yapılan teklifin Bakanlıkça uygun bulunması halinde, MEBBİS İSG Modülü üzerinden yetkilendirilmiş, teknik yetkinliğine sahip uzman görev ve yetki, sorumluluklarına uygun olarak hizmet sunumunu gerçekleştirebilecek personelden görevlendirilebilmektedir” hükmü yer almaktadır. Madde de “il koordinatörünün iş güvenliği uzmanı sertifikasına sahip olması gerektiği” açıkça belirtilmiştir. Ayrıca “il koordinatörünün MEB’in eğitim ve öğretim, teknik hizmetler ve genel idare hizmetleri sınıflarında bulunan iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip çalışanlardan görevlendirileceği” d maddesinde belirtilmiştir. Böylece il koordinatörünün iki farklı görevi olduğu görülmektedir. Bu görevlerden ilki “İl İSGB’nin yöneticiliği yani il koordinatörlüğü”, ikincisi ise İSG+Katip sözleşmesi varsa “sözleşmesi ile sınırlı olmak kaydıyla sorumluluk alanında iş güvenliği uzmanlığıdır”. Yazının 4’üncü paragrafında, “MEB’in il koordinatörü seçimini sadece kendi çalışanlarından, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olanlardan” seçimini yapacağı görülmektedir. İl koordinatörünün eğitim ve öğretim sınıfında yer alan personelin görevlendirilmesi durumunda ise özetle; “il koordinatörü olan görevli öğretmen Valilik Makam oluru ile İl İSGB’de görevli öğretmen olarak, asli görevi olan öğretmenlik görevini yapmış haller içinde değerlendirilecektir. Ayrıca iş güvenliği uzmanı olarak Valilik Makamı onayı ve İSGK’nin 8’inci maddesinin 7’nci maddesi doğrultusunda İSG+Katip sözleşmesi süresi ile sınırlı olmak üzere görevlendirmesi yapılacaktır”. Bu madde ile il koordinatörü ve iş güvenliği uzmanlığını aynı anda yapan öğretmen, her iki görevini de fiilen yerine getirmiş sayılacak, gerekli özlük haklarından faydalanacaktır.

MEB İİTYÇE yazısı ile il koordinatörünün seçimi, yetkinliği, görevlendirilmesi süreçlerini tanımlamış, il koordinatörünün sorumluluğundaki İSGB'nin çalışma alanını ise aynı yazının ekinde belirterek, sınırlarını çizmiştir. Buna göre İSGB'nin çalışma alanları ve il koordinatörünün sorumlulukları; teknik hizmetler, sağlık hizmetleri, güvenlik hizmetleri, belgelendirme hizmetleri ve ilçe İSG büro hizmetleri başlıkları altında toparlanmıştır.

5.2.3. Büro yöneticisi görevlendirilmesi

MEB 81 il ve tüm ilçelerde okul ve kurumu olan geniş bir teşkilat yapısına sahiptir. Ülke genelinde İSG hizmetlerinin koordine içinde yürütülmesi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle “Bakanlık 81 İlde İSGB oluşturmuş, Merkez İSGB tarafından İSGB'lerin çalışma esasları belirlenmiş, koordinatör iş güvenliği uzmanlarının özlük ve çalışma koşulları ile İSG hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin yıllık çalışma planları uygulamaya konulduktan sonra, İSG hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sürdürülebilir olması, İSG hizmetlerinin yerinde ve zamanında sunulması, uygulamada birlik ve koordinasyonun sağlanması hususları dikkate alınarak, İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde İl İSGB ile koordineli bir biçimde İlçe İSG Bürosu oluşturulmuştur” (MEB İlçe İSG yazısı 2015). Bu bürolarda İSG hizmetlerini yürütmek üzere tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve büro yöneticileri görevlendirilmiştir. MEB ilçe İSG Büroları ile Kanunun İSG koordinasyonu yükümlülüğünü yerine getirmiş, ayrıca İSG hizmetlerinin yürütülmesinde de birliği sağladığı da görülmektedir.

MEB'in en son yayımladığı İİTYÇE yazısı ile “İlçe İSG Büro Yöneticisi tarafsızlığı, bağımsızlığı ve tutarlılığı sağlamak üzere doğrudan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne” yani işverene sorumlu olarak tanımlanmıştır. İlçe İSG Büro Yöneticisinin seçimi, görevlendirmesi ve özlük hakları da yazıda İl İSGB İl Koordinatörü ile aynı olacak şekilde tanımlanmıştır.

SONUÇ

İSGK kapsamında MEB, ülkemizdeki en büyük işveren olduğu gibi aynı zamanda en geniş işyeridir. Bu nedenle MEB'in sorumluluk ve yükümlülükleri de artmaktadır. MEB 2014/16 sayılı ilk İSG genelgesinden sonra birçok genelge ve yazı yayımlayarak merkez ve taşra teşkilatında işleyiş birlikteliği sağlamaya çalışmıştır. 81 ilde İSGB kurarak koordinasyonu başarı ile sağlamış kurumsal bir yapıya kavuşturmuştur. MEB'de bu birlikteliği ve organizasyonu Merkez İSGB'nin düzenlediği görülmektedir. Kamuda İSG profesyoneli çalıştırma zorunluluğu 31.12.2023 tarihine ertelenmesine rağmen MEB, İSG profesyonellerini çalıştırmaya başlamış, okul ve kurumların İSG tedbirlerini almasında ihtiyaç duyulan ödenek için MEBBİS İSG Modülünü açmıştır. Kuşkusuz bu karar MEB'in iş sağlığı ve güvenliğine olan inancını ve çalışanlarını önemseyişini gösteren önemli bir adımdır.

İSGK çalışanı, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlayarak, MEB'e bağlı okullarda, memur, işçi, ücretli öğretmen, usta öğretici, çırak, stajyer, TYP ve Okul Aile Birliği çalışanlarını da tartışmasız kapsamına almıştır. Önleyici iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sayesinde iş hayatındaki tehlikelerin yok edilmesi veya risklerin en aza indirilmesiyle sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması, çalışanların yaşamlarının ve sağlıklarının korunması İSGK'nin en önemli amacıdır.

İSGK iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararları gidermekten ziyade, önleyici bir amaç taşımaktadır. Kanunun yükümlüklerinin yerine getirilmesinde işveren ana öznedir. Bu bakımdan kamu işveren ve işveren vekillerinin doğru tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Gerek İşK gerek SSGSSK ve gerekse İSGK çalışan kavramını farklı ifade etmesine karşı, “gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” ortak bir hüküm olarak üç kanun metninde de işveren olarak tanımlanmıştır. Bu tanımla MEB tüzel kişiliğinin işveren olduğu tartışmasızdır. Tüzel kişiliği olan ya da olmayan kurum ve kuruluşlarda yürütülen kamu hizmetleri, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmektedir. Tüzel kişinin, fonksiyonlarını kanuna göre bağımsız olarak yerine getirmek emir ve talimat vermek, en üst yetkili kişi ya da organlar tarafından yapılmaktadır. Bu noktada doktrinde soyut ve somut işveren kavramı tartışması çıkmaktadır. Tartışmaya göre tüzel kişinin organı sıfatıyla hareket eden gerçek kişilerin iradeleri, tüzel kişinin iradesi olarak görülmektedir. Bu gibi durumlarda

iş görme ediminin alacaklısı tüzel kişi soyut işveren, emir ve talimat verme yetkisine sahip tüzel kişinin organı veya kişiler ise somut işveren sayılmaktadır. Soyut ve somut işveren ayrımı hukuki, idari ve cezai sorumluluğa kimin katlanacağını tespiti için önemlidir. MEB'in ilgili yazıları incelendiğinde, kanunun yükümlülükleri karşısında tüzel kişiliği temsil edecek somut işverenlerle merkez ve taşra teşkilatında birlikteliği sağladığı görülmektedir. Buna karşın ülkemizde İSG ile ilgili mevzuatta, "işveren" kavramını soyut-somut olarak ayıran herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Soyut işverenin somut işverenin ihmal veya eksik talimatları sonucu hukuki sorumluluğu olacağı tartışmasız olmakla beraber, hukuken işveren niteliği olmayan kişi veya organı somut işveren olarak nitelemekte yerinde olmayacaktır. Ancak MEB'in somut işveren tanımının, İSGK'nin amacı olan önleyici yaklaşımla tedbir alma ve güvenli işyeri oluşturmaya katkı sağlayacağı düşünüldüğünde bizce de yerinde bir uygulamadır. Geniş bir kesimi kapsayan İSGK'yi, kamu kurumlarının idari yapıları içerisinde, kamu kurumu işverenleri açısından uyumlu hale getirmek, İSG uygulamasında kamuda birlikteliği sağlayacaktır. Bu bakımdan öncelikle büyük bir sorumluluk alan kamu işvereni ve vekili kavramının açıkça belirlenmesi işveren sorumluluğunu alan yetkili kişilerin bir kimliğe kavuşturulması, Kanunun kamu kurumlarında uygulanabilmesi açısından önemlidir.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle doğacak hukuki sorumluluk, maddi ve manevi tazminat şeklinde meydana gelir. Kanunun yükümlülüklerini getirmeyenler hukuk karşısında kusurları oranında sorumlu olacaklardır. Her ne kadar MEB kendi içinde somut soyut işveren kavramını benimsemişse de burada belirtmek gerekir ki tazminat davası, kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak ancak idare aleyhine açılabilir. Ancak kamu işvereni olan MEB, somut işverenleri, İSG profesyonelleri ya da diğer kamu çalışanlarına kusurları neticesinde, gerek Anayasanın 40'ıncı, 125'inci ve 129'uncu maddeleri, gerekse DMK'nin 13'üncü maddesi gereği hükmolunan tazminatı, sorumluluğu saptanan, İSG profesyonellerine ve sorumlu kamu görevlilerine rücu yoluna gidebilecektir. Herhangi bir kusur yoksa rücadan bahsedilmeyecektir. İş kazalarının ölüm veya yaralanma ile sonuçlanması durumunda da, idari, hukuki yaptırımların yanı sıra, TCK'nin 85'inci ve 89'uncu maddelerine göre cezai yaptırımlar da söz konusu olacaktır. Meydana gelecek zarar sonucu kusur ve nedensellik bağı neticesinde muhatap, işveren veya vekili ya da görevlerini ifa etmekte kusurlu iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, yargı kararları iş sağlığı ve güvenliği risklerini eksiksiz tespit etme ve işverene gerekli önerileri mevzuata uygun olarak onaylı deftere yazmaları durumunda, illiyet bağının kesileceğinden, İSG profesyonellerine kusur yüklememekle beraber, MEB'in kendi iç hukukunda kurmuş olduğu MEBBİS İSG Modülüne

girilen İSG verilerini de, onaylı defter gibi bildirim sayması ile ilgili herhangi bir yargı kararı da bulunmamaktadır.

MEB, İSGK ile ilgili yükümlülüklerin tüm okullarında yerine getirilmesi için rehberlik ve koordinasyonu İl İSGB koordinatörü ve İlçe İSG Büro yöneticileri ile onlara bağlı iş güvenliği uzmanları eliyle yapmaktadır. İşlerini yaparken bağımsız olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarının amirine yasal zorunluluklarını, eksikliklerini hatırlatmak, bu eksiklikleri tebliğ etmek, yerine getirilmesini istemek görevleri olmakla beraber, hiyerarşik olarak çekimsizliğe sebep olmayacak şekilde MEB’de idari bir düzenlemeye de ihtiyaç vardır. Bu nedenle koordinatör ve büro yöneticisi İSG uzmanlarının MEB merkez teşkilatı tarafından direk görevlendirilmesi, Kanunun uygulanması ve iş güvenliğinin bağımsızlığı açısından daha uygun olacaktır. Şunu da belirtmek gerekir ki, MEB’in İSGK’nin uygulanması için kurduğu organizasyon uzun yıllardır başarı ile devam etmektedir. Bu organizasyon içerisinde yapılan çalışmaların büyük bölümünün iş güvenliği uzmanları tarafından yapıldığı da bir gerçektir. Organizasyon içinde MEB mevzuatında işyeri hekimlerine, İSGK hükümleri dışında hiçbir görev tanımlanmamış, hiçbir idari düzenleme getirilmemiştir. İSGB organizasyonu tamamen iş güvenliği uzmanı ve iş güvenliği uzmanlarından oluşan il koordinatörü ve ilçe büro yöneticilerine bırakılmıştır. İşyeri hekiminin görevi olan sağlık raporu da, İSGK’nin 15’inci maddesi ile 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için aile hekimlerinden alınabilmektedir. Bu açıdan özellikle az tehlikeli sınıfta bulunan MEB işyerlerinde, işyeri hekimi bulundurulması zorunluluğunun İSGK’de yeniden gözden geçirilmesi kanaatimizce daha uygun olacaktır.

Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi ödevinin yalnız işverenlere ait olduğu, sorumlulukları yerine getirecek olanlarında İSG profesyonelleri olduğu da düşünülemez. İSG ile ilgili işyerinde yapılan çalışmalara katılmayan ve kurallara uymayan çalışanların sorumluluğu da idari açıdan tekrar düzenlenmelidir. Mevzuatta çalışanlara uygulanacak yaptırımlar netlik ve birliktelik kazanmalıdır. İş kazalarının ve hastalıkların temel sebebi çalışanların eğitimsizliği ve bilinçsiz hareket etmesidir. Bu açıdan iş kazalarının ve hastalıkların önlenmesinde en etkili çözüm yolu eğitim ve bilgilendirmedir. MEB’de çalışanların İSG eğitimi yükümlülüğünü gerçekleştirilmeyen işveren idari para cezası ile karşılaşmakta, ancak eğitime keyfi olarak katılmayan çalışan İSGK’de yaptırım ile karşılaşmamaktadır.

İşverenin yükümlülüklerinden biri de risk değerlendirmesi yapmasıdır. Risk değerlendirmesi yapılmasında esas amaç, riskleri tespit etmek ve alınacak tedbirlere karar vererek işveren tarafından riski ortadan kaldırmaktır. İşveren tarafından yapılacak olan bu tedbirlerin alınması faaliyeti, işverenlere maddi yükler getirmektedir. Kamuda harcamalar kamu mevzuatı gereği, harcama yapılacak ödenek kalemindeki bütçeyle sınırlı olacaktır. MEB'in, MEBBİS İSG modülü ile okulların İSG riskleri için ödenek talep etmesinin yolunu açması takdir edilecek bir uygulamadır, ancak MEB cari ödenek kalemlerini hesaplarken, bütçesinde İSG tedbirleri için açık, net ve yeterli ödenek tahsis etmelidir.

MEB'de İSG uygulamalarının belirli kurallara bağlandığı ve TS ISO 45001 ile TS ISO 9001 sistem çalışmalarının başarı ile uygulandığı ve bu konuda da yeterli uzmanın olduğu görülmektedir. İSG'nin temel amacı olan çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik olarak TS ISO 45001 çalışmaları, belirli çalışanı bulunan okullara zorunlu tutulmalıdır. Bu uygulama ile özdenetim kültürü de gelişecek, okulların iş sağlığı ve güvenliği standartlarına katkı sağlayacaktır. Bu sistemle iş kazaları ve meslek hastalıkları en başından önlenerek, denetimlerle işverenlerin her an hazır olmalarının sağlanması açısından önemli bir gelişme olacaktır.

Son olarak her alanda olduğu gibi İSG'de yazılı kurallar olacaktır. Ancak salt kurallar koymak yeterli değildir. Bu kurallara uyulduğu, sorumlulukların yerine getirildiği, yasal uygunlukların sağlandığına ilişkin denetimlerde bulunmak hem sürdürülebilirlik, hem de caydırıcılık açısından önemli bir işlemdir. Kuralların varlığını sürdürebilmesi, denetim kültürü ve toplum bilincine de bağlıdır. Bizce en büyük sorunlardan biri de budur. Hayati bir önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği denetimleri, gerek AÇSHB ve gerekse MEB uzmanları aracılığı ile sık sık gerçekleştirilmelidir. Bu denetimler iş sağlığı ve güvenliği konusunda MEB'de birlikteliğin, koordinasyonun sağlanmasına, İSG uygulamalarının etkili ve verimli olmasına, daha kurumsal bir yapıya kavuşturulmasına ve nihayetinde Türkiye'nin gelişmesine büyük katkı sağlayacaktır. Çünkü insan hayatına ve sağlığına verilen önem, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile doğrudan ilgilidir ve bir modernleşme ölçütü olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akı, E. (2013) “6331 Sayılı G  Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve  alışma Yaşamına Etkileri”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 15. Özel Sayı
- Akın, L. (2005), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin  rg tlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54
- Akın, L. (2008), İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları,  imento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı
- Akın, L. (2011), İşverenin İş yi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı,  imento İşveren Dergisi, Cilt: 25
- Akın, L. (2012). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıya katkısı. Çalışma ve Toplum
- Akın, L. (2013). İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde  l  t,  imento İşveren Dergisi, Cilt 27, Sayı 6
- Aktay, A. N. Arıcı, K. Kaplan S. Tuncay E. (2013), İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara
- Alpagut, G. (2014) “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
- Alpsoy L. Güner R. (2015), "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı", Terazi Hukuk Dergisi, Cilt:10
- Altıntop, E. (2018), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Denizli
- Arıcı, K. (1999), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Yetkin Yayınları, Ankara
- Aydın, U. Ezer, B. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”,  alışma ve Toplum 2014/4
- Balkır Z.G. (2012), "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:2/1

- Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar. C:13, S:2, Kamu-İş Dergisi
- Bıyıklı, H. (1983), Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluyla Korunması, Gazi Üniversitesi Basın – Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara
- Canbolat, T. (1992), Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul
- Caniklioğlu, N. (2012). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda öngörülen işveren yükümlülükleri. Antalya: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını
- Centel T. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, Sicil Dergisi, Mart
- Çelik, N. (2013), İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul
- Çelik N. Caniklioğlu N. ve Canpolat T. (2017), İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul
- ÇSGB (2015) Çalışma Dünyası Dergisi 2/ Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması, Mehmet YILMAZ
- Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan. (2016) Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. İstanbul
- Demirtaş, N. S. (2011). İşçinin Rekabet Yasağı Borcu. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Doğan, S. (2016). İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru. Seçkin Yayıncılık, 1. Basım, Ankara
- Erdoğan, Ç. (2015), “İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu” Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Erdinç B. (2012), "İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi Ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması", Ankara Barosu Dergisi
- Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012

- Eyrenci, Ö. Taşkent, S. Ulucan, D. (2017), Bireysel İş Hukuku, İstanbul
- Gözler, K. Kaplan, G. (2017), İdare Hukukuna Giriş, Ekin Yayınları, Bursa
- Güler, Ş. (1979), Çağdaş Sanayide İşçi-İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, Ankara
- Günday, M. (2017), İdare Hukuku, İmaj Yayınları, Ankara
- İnciroğlu, L. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları. İstanbul
- İnciroğlu L. (2015), Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Karabulut M. (2006), "İdari Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Anayasa Mahkemesinin Kabahatler Kanunu Hakkında Kararı", Terazi Hukuk Dergisi
- Karakütük, Ö. (2017). Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Okul Yönetiminde Okul Güvenliğini Sağlamak İçin Yapılan Uygulamalar Konusunda Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Görüşleri
- Kılıkış, İ. (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", Uludağ Üniversitesi Dergisi, Cilt:16/1
- Kılıkış, İ. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa
- Korkut, G. Tetik A. (2013), "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18/3
- Mollamahmutoğlu, H. Astarlı, M. Baysal, U. (2018). İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara
- Narmanlıoğlu Ü. (2014), İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri – 1, İstanbul
- Narter, S. (2015) İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara
- Nohutçu, A. (2016), İdare Hukuku, Ankara.
- Ocak, Saim (2013), İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara

Oğuzman, M. K. (1995), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul.

Özdemir, E. (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014

Özen, M. Tozman Ö. (2008), 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, sayı 10

Özen, M. (2015) İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi

Öztürk, G. S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları. İstanbul

Sümer, H.H. (2017), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara

Süzek, S. (2017), İş Hukuku, İstanbul

Süzek, S. (2019), İş Güvenliği Uzmanları Ve İşyeri Hekimleri Kamu-İş; C: 14, S,3

Şakar, M. (2018). İş Hukuku Uygulaması, İstanbul

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2015). Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği, 6331 sayılı kanunun kamuda uygulanması. Ankara

Tiftik, M. Adıgüzel, A. (2016) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu

Tunçomağ, K. Centel, T. (2008), İş Hukukunun Esasları, İstanbul

Yılmaz, H. (2012) Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara

Yılmaz M. (2013), Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması, Çalışma Dünyası Dergisi, Ekim – Aralık, Cilt:1/2

Yiğit, O. (2015) Yargıtay Kararları Işığında İş Kazalarının Ceza Hukuku Yönüyle İrdelenmesi, Yargıtay Dergisi, C. 41, S. 3, Temmuz 2015

Zabunoğlu, Y. K. (2012). İdare Hukuku, Cilt 2, Ankara (C.II)

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad : Murat SARIBAŞ

Lisans: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği

Yüksek Lisans (Varsa):

Mesleki Deneyim ve Ödüller:

Yayın Listesi:

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR