

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA
SORUMLULUK**

**Hazırlayan
Derya Başak MEDENİ**

**Danışman
Prof. Dr. Murat ŞEN**

Yüksek Lisans Tezi

**Eylül - 2014
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA
SORUMLULUK**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Hazırlayan
Derya Başak MEDENİ**

**Danışman
Prof. Dr. Murat ŞEN**

**Eylül - 2014
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Derya Başak MEDENİ

YÖNERGEYE UYGUNLUK

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk” adlı yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Derya Başak MEDENİ

Danışman

Prof. Dr. Murat ŞEN

Özel Hukuk Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. İsmail KAYAR

Prof. Dr. Murat ŞEN danışmanlığında **Derya Başak MEDENİ** tarafından hazırlanan “**İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk**” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

25/09/2014

JÜRİ:

Danışman : Prof. Dr. Murat ŞEN *Murat Şen*

Üye : Prof. Dr. Haykır Hacıoğlu SİMEZ *Hacıoğlu*

Üye : Prof. Dr. İsmail KAYAR *İsmail Kayar*

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 26/09/2014 tarih ve 25.... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

26/09/2014
Prof. Dr. Latifullah ÇEBECİ
Enstitü Müdürü
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖNSÖZ

Akademisyenlik mesleğinin öğrenilmesinde ara kademelerden biri olan asistanlık eğitimin ilk yarısını bitirmiş bulunuyorum. Mesleğimin ayrıntılarını öğrenmek ve insanlara faydalı olmak için önümde aşmam gereken daha birçok engel olduğunu farkında olarak; yüksek lisans tez konumun seçiminde, tez planının hazırlanmasında ve yazım sürecinde ilminden, bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek aldığım, yanında çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli danışman hocam, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Murat ŞEN’e teşekkürü bir borç bilirim. Hocamın katkıları olmasaydı böyle bir çalışmanın hukuk hayatına kazandırılması mümkün olmazdı. Çalışmamdaki övgüye değer kısımların Prof. Dr. Murat ŞEN hocama ait olduğunu vurgulamak isterim. Ayrıca tez savunmamdaki jüri üyeleri Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER ve Prof. Dr. Fatih UŞAN hocama katkılarından dolayı en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda benden yardımlarını, desteğini, sabrını ve bilgisini esirgemeyen, kaynak temininde yardımlarını aldığım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Fatih BİRTEK’e ve birlikte çalışmaktan zevk aldığım asistan arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. Özellikle birlikte çalışmayı keyifli bir deneyim olarak yaşadığım başta Arş. Gör. Gülsüm KAYA olmak üzere Arş. Gör. Volkan ÖZÇELİK, Arş. Gör. Yusuf GÜLEŞÇİ, Arş. Gör. Eda DEMİRİSOY ve Arş. Gör. Ranegül CAMİZ’a yanımda oldukları ve desteklerini her zaman hissettirdikleri için çok teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde büyük pay sahibi olan aileme özellikle bana olan inancını asla kaybetmeyen canım annem Nevim ZORLU’ya, babam Fuat KAÇAR’a ve kayınbabam Recep MEDENİ’ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez yazım sürecimde hayatımıza giren canım oğlum Cihangir Ömer MEDENİ’ye ve üniversite yıllarımda tanıştığım her daim yanımda olan, çalışmalarımı destekleyen ve bana her konuda yardımcı olan sevgili eşim Avukat Hakan İsmet MEDENİ’ye teşekkür ederim. Son olarak yardımları için Mehmet Akif AKDAĞ’a teşekkür ederim.

Derya Başak MEDENİ

Eylül 2014, KAYSERİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA SORUMLULUK

Derya Başak MEDENİ

Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi Eylül 2014

Danışman: Prof. Dr. Murat ŞEN

ÖZET

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanuna kavuştu. 6331 sayılı Kanun çalışma hayatında önemli bir yeri olan iş sağlığı ve güvenliği konusıyla ilgili kapsamlı düzenlemeler içeriyor. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanması açısından işçi, memur ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. Bu Kanunla işyerleri, yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrıldı; bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personel görev alacak ve işverenler ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabileceklerdir. Tüm bu değişikliklerin yanında 6331 sayılı Kanun işverenlere, işveren vekillerine, çalışanlara ve devlete birçok yükümlülük de getirmiştir. Çalışmamızda 6331 sayılı Kanun ile getirilen bu yükümlülükleri ve yükümlülüklere uygun davranmama halinde karşı karşıya kalınacak yaptırımları ele alacağız.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İşverenin Yükümlülükleri, Çalışanların Yükümlülükleri, Devletin Yükümlülükleri, Risk, İş Kazası, Meslek Hastalığı.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RESPONSIBILITIES

Derya Başak MEDENİ

University of Erciyes, Institute of Social Sciences

M. Sc. Thesis, September, 2014

Supervisor: Professor Murat ŞEN

ABSTRACT

No. 6331 came into force on 30.06.2012 Occupational Health and Safety Act and occupational health and safety laws for the first time gained a detached. Law No. 6331, which has an important place in working life and occupational health and safety issues related to the regulation contains comprehensive. Occupational health and safety provisions for the implementation of workers, civil servants without distinction to all employees covered by the Act No. 6331 has been. This Law offices, depending on the nature of the work performed was separated into hazard classes; safety experts in all work places, work place expert staff will work as physicians and employers will be able to receive services from the joint health and safety unit. Besides all of these changes to the 6331 Law No. employer, employer representatives, employees and the state have also brought many obligations. In our study Law No. 6331 introduced by me to comply with these obligations and liabilities to be faced sanctions will consider the case.

Keywords: The Occupational Health and Safety Code, Obligations of the employer, Obligations of the employees, Obligations of the state, risk, industrial accident, occupational disease.

İÇİNDEKİLER

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA SORUMLULUK	
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	I
YÖNERGEYE UYGUNLUK.....	II
KABUL ONAY.....	III
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR	XIV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

I. GENEL OLARAK.....	3
II. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	5
A. Genel Olarak.....	5
B. İş Sağlığı	5
C. İş Güvenliği	7
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	8
IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL SÜRECİ.....	9
A. Genel Olarak.....	9
B. Türkiye’deki Tarihsel Süreç	11
V. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI	15
A. Uluslararası Kaynaklar	15
1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	16
2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri.....	17

3. Avrupa Konseyi Tarafından Kabul Edilen Sözleşmeler.....	20
a. Avrupa Sosyal Şartı.....	20
b. Göçmen İşçilere İlişkin Avrupa Sözleşmesi	21
4. Avrupa Birliği 89/391 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği'ne İlişkin Konsey Çerçeve Yönergesi	22
B. Ulusal Kaynaklar	24
1. Anayasa.....	24
2. 4857 Sayılı İş Kanunu	26
3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	27
4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	28
5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	30
6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	32
VI. KAYNAKLAR ARASINDA ÖNCELİK SORUNU	33
A. Uluslararası Kaynaklarla Ulusal Kaynaklar Arasındaki Çatışma	33
B. Ulusal Kaynaklar Arasındaki Çatışma.....	34

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ORTAYA ÇIKAN YÜKÜMLÜLÜKLER

I. GENEL OLARAK.....	35
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	36
A. Genel Olarak.....	36
B. Mevzuat Oluşturma Yükümlülüğü	36
C. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatını Kurma Yükümlülüğü	38
D. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	41
1. Genel Olarak.....	41
2. Konsey'in Oluşumu	41

3. Konsey'in Görev ve Yetkileri.....	42
E. İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş ve Denetim Yükümlülüğü	42
F. Bilgilendirme Yükümlülüğü	44
G. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Destekleme Yükümlülüğü.....	45
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	46
A. Genel Olarak.....	46
B. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Genel Yükümlülükleri	47
1. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma.....	47
2. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye.....	51
3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi	53
4. Sağlık Gözetimi	55
5. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitilmesi.....	56
6. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	59
C. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü.....	60
1. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu	60
a. Genel Olarak	60
b. İş Güvenliği Uzmanı	61
ba. Kavram	61
bb. İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu.....	63
bc. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri	65
bca. Görevleri	65
bcb. Yetkileri	67
bcc. Yükümlülükleri	69
bd. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri	69
be. İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimi	71
c. İşyeri Hekimi.....	72

ca. Kavram	72
cb. İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu	73
cc. İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personellerinin Görevleri, Yetkileri ve Yükümlülükleri	74
cca. Görevleri	74
ccb. Yetkileri	79
ccc. Yükümlülükleri	80
cd. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri	80
ce. İşyeri Hekimlerinin Eğitimi	81
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	83
a. Genel Olarak	83
b. Görev ve Yetkileri.....	84
3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimini Oluşturma Yükümlülüğü	86
IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	87
A. Genel Olarak Çalışan Kavramı.....	87
B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çalışanların Yükümlülükleri	90
1. Genel Olarak.....	90
2. Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü	91
3. Eğitim ve Talimatlara Uygun Davranma Yükümlülüğü	91
4. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	91
a. Genel Olarak.....	91
b. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	93
c. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	94
ca. Genel Olarak.....	94

cb. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun ya da İşverenin Kararına İstinaden Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları.....	95
cc. Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	96
ccc. İşverenin İşçisi Olmayan İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanıp Kullanamayacağı Sorunu	98
5. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN, İŞVEREN VEKİLLERİNİN VE ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI

I. İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI.....	101
A. Hukuki Sorumluluk	101
1. Kapsam	101
2. Sosyal Sigortalar Hukukundan Doğan Hukuki Sorumluluk.....	103
a. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları.....	103
aa. İş Kazası Kavramı.....	103
ab. Meslek Hastalığı Kavramı	108
b. Sorumluluğun Hukuki Niteliği	109
ba. Kusur Sorumluluğu	110
bb. Kusursuz Sorumluluk.....	113
c. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı.....	116
ca. Genel Olarak	116
cb. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkının Hukuki Niteliği.....	117
cc. Kurumun İşverene Rücu Hakkının Koşulları	118
cd. Üçüncü Kişilerin ve Çalıştırmanın Sorumluluğu	121
3. Borçlar Hukukundan Doğan Hukuki Sorumluluk	122
a. Borçlar Hukukundan Doğan Sorumluluğun Hukuki Niteliği	122

aa. Sözleşmeden Doğan Hukuki Sorumluluk.....	122
ab. Haksız Fiilden Doğan Hukuki Sorumluluk	123
b. Sözleşmeye Aykırılık Ve Haksız Fiil Nedeniyle Tazminat Sorumluluğu.....	124
ba. Maddi Tazminat.....	124
baa. Genel Olarak	124
bab. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	127
baba. Genel Olarak	127
babb. Unsurları	129
bb. Manevi Tazminat.....	131
bba. Genel Olarak	131
bbb. Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler	132
c. İdari Sorumluluk	133
1. Kapsam	133
2. İdari Yaptırımların Türleri.....	134
a. İşin Durdurulması Yaptırımı	135
aa. Koşulları	135
aaa. Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti Ya Da Belirli İşyerleri için Risk Değerlendirmesinin Yapılmamış Olması	135
aab. Heyet Kararı.....	136
b. İdari Para Cezası	137
c. Çalışanların Çalışmaktan Alıkonulması.....	137
ç. Cezai Sorumluluk.....	138
1. Kapsam	138
2. Taksirle Yaralamadan Sorumluluk.....	138
a. Genel Olarak	138
b. Sorumluluğun Şartları.....	139
3. Taksirle Öldürmeden Sorumluluk	143

a. Genel Olarak	143
b. Sorumluluğun Şartları	144
4. Garantörsel İhmalden Sorumluluk.....	145
a. Kavram.....	145
b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan Kaynaklanan Garantörlük	147
II. İŞVEREN VEKİLLERİNİN SORUMLULUKLARI	148
A. Kavramı	148
B. Hukuki Sorumluluk	149
C. Cezai Sorumluluk	150
D. İdari Sorumluluk.....	150
III. ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI	151
A. Hukuki Sorumluluk	151
B. Cezai Sorumluluk	152
SONUÇ.....	153
KAYNAKÇA	156
EKLER.....	163
ÖZGEÇMİŞ.....	168

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHF	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
BeİK	: 5393 sayılı Belediyeler Kanunu
BİK	: 5953 sayılı Basın İş Kanunu
BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu (Mülga)
C.	: Cilt
ÇİSGEUSY	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
D	: Danıştay
D.	: Daire
DİK	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	: Esas
e.t.	: Erişim Tarihi
ESO	: Eskişehir Sanayi Odası
EÜHK	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGUGYSY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHDSPY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İTKY	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği

İTT	: İş Teftişi Tüzüğü
İSGHD	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
LİSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: madde
M.Ö.	: Milattan Önce
RDY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (Mülga)
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TES-İş	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
vd.	: ve devamı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Y	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Çalışanların güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolda çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği olarak ifade edilmektedir. İş sağlığı çalışanların bireysel özelliklerinden ve işletmenin çevresel koşullarından kaynaklanan sağlık problemlerinin önlenmesini içerirken; iş güvenliği ise işletmelerde çalışanların hatalı davranışlarından ya da işyerinin hatalı uygulamalarından ortaya çıkan iş kazalarının önlenmesi anlamına gelmektedir.

Kişiler iş kazaları sonucu yaralanmakta ya da hayatlarını kaybetmektedirler. Ayrıca değişik sanayi kollarında birçok çalışan işlerinin devamı esnasında dokundukları, kullandıkları ya da bulundukları yerdeki tehlikeli veya zararlı maddelerin sebep olduğu mesleki hastalıklara maruz kalmaktadırlar. Bunun sonucunda iş kazalarının önlenmesi iş güvenliği, mesleki hastalıkların önlenmesi ise iş sağlığı olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Yaşadığımız yüzyıl, geçmişe göre teknik ve sosyal alanda her gün yeni biçim, düşünce ve anlayışın farklı boyutlar kazandığı bir yüzyıldır. Dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de sanayi temel unsurdur. Verimi yüksek bir seviyeye çıkarmak ve daha fazla üretim sağlamak, sanayide temel amaçlardır. Söz konusu amaçların elde edilebilmesinde çalışan insan ve onun sağlığı ve güvenliği en önemli faktördür. Gerçekten çalışanın fizik yapısının sağlam, ruh yapısının da sağlıklı olması sosyal ve ekonomik yönden geleceğinden emin olmasına ve böylece verimliliğiyle beraberinde işletme üretiminin de artması için gereklidir.

Belirtilen nitelikte çalışan temini işletmelerde başarılı bir iş sağlığı ve iş güvenliği programının uygulanmasına, gerekli eğitimlerin verilmesine, risk analizlerinin yapılmasına ve meslek hastalıklarına karşı olan duyarlılığa bağlıdır. Bu duyarlılığın

kahramanları konunun ciddiyetinin farkına varan işveren ve çalışan olacaktır. Devlet tam olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için daha önce çeşitli kanunlarda birkaç maddede yer verdiği hususları tek bir Kanun ile düzenlenmiş ve 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu çıkarmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çağdaş yaklaşımlara uygun genel bir önemle ve koruma politikası öngörmektedir¹.

Tezimizin ilk bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği konusuna genel olarak değinilerek, iş sağlığı ve güvenliğinin yasal dayanakları ele alınacaktır.

İkinci bölümde, çalışan kimdir? İş sağlığı ve güvenliğinde devletin, çalışanların işverenlerin, işveren vekillerinin yükümlülükleri nelerdir?- sorularına cevap aranacaktır.

Üçüncü bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların, işverenlerin ve işveren vekillerinin hukuki, cezai ve idari sorumluluklarının neler olduğu belirtilerek, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işverenlerin ne tip tazminat sorumluluklarının olduğundan ve tazminat ödenmesi halinde ödenen tazminatın vergi karşısındaki durumunun ne olacağından ve ayrıca iş sağlığı ve güvenliği çerçevesindeki sorumluluklardan kaçınmanın sonuçları da incelenecektir.

¹ A. Murat **Demircioğlu**, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Güncellenmiş 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s. 99.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği kavramının farklı aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamına ulaşması uzun bir süreç almıştır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eskidir². İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar, tüm insanlar hayatlarına devam edebilmek için birçok faaliyette bulunmuşlardır. Başlangıçta basit iş aletleri ile daha düşük riskle üretim yapan insanlar, sanayi inkılabı ile birlikte çok daha tehlikeli, karmaşık ve yüksek riskle karşı karşıya kalmışlardır. Sanayileşme ile birlikte teknoloji de hızla gelişmiş, böylelikle çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili sorunları ortaya çıkmıştır. Alet ve makinelerin karmaşık hale gelmesi, yeni tekniklerin bulunması, işverenlerin gelişen teknolojiye uygun önlemler almayarak üretimi ucuza mal etme çabaları iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına sebep olmuştur.

İnsanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için işe ihtiyaç duyma istekleri arttıkça çalışanlar (vasıfsız işçi), ağır, yorucu ve tehlikeli çalışma ortamlarında uzun süreli çalıştırılıyor ve bunu kabul etme yoluna itiliyorlardı. Bunlara en çarpıcı örnek, çocuk ve kadın çalışanlardır. Geliri azalan ve fakirleşen çalışan tüm zorlu koşullara rağmen çalışmak zorunda kalmış, böylelikle iş kazası ve meslek hastalığı oranları yükselmiştir. Bu durum çalışanların sakatlanmalarına, yaralanmalarına hatta ölmelerine sebep olmuştur.

Günümüzde gelişen teknoloji ve sanayi ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları çok boyutlu hale gelmiş, her yeni bir önlemin alınmasını gerekli kılmıştır. İş Hukukunun, çalışılan ortamın en rahat ve en uygun hale getirilmesinden ve çalışanı koruma düşüncesinden doğduğu, ayrıca rahat bir çalışma ortamının da yalnızca çalışanın maddi

² Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 315.

ve manevi varlığını tehlikeye düşürecek tüm risklerden arınmış, sağlıklı ve güvenli bir ortamı ifade ettiği göz önünde tutulursa, iş sağlığı ve güvenliği kavramının ne derece önemli olduğu da anlaşılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramını şöyle ifade edebiliriz: İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin, çalışma ortamı sebebiyle çalışanların sağlıklarının ve tüm mesleki risklere karşı korunmasını, fizyolojik ve psikolojik açıdan çalışanların niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmaları için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmaları olarak ifade edilebilir³.

İş sağlığı ve güvenliği esasında iki ayrı kavramdan oluşmaktadır. Ancak bu iki kavramı ayrı ayrı ele alıp incelemek oldukça zordur. Zira, çalışanların sağlıkları konusunda gerekli önlemlerin alınmaması halinde çalışanlar hastalanır ve sağlıklarını kaybederler; iş güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde ise çalışanlar kazalarla karşı karşıya kalabilmekte, fiziksel ve psikolojik açıdan kayıplar oluşabilmektedir⁴. Dolayısıyla sağlık ve güvenlik kavramları birbirleriyle paralel durumdadır. İki kavramı ayrı ayrı ele almak yalnızca alınacak önlemler açısından bize yol gösterici olabilecektir.

İşveren işyerinde, çalışanların sağlıklarını koruyucu önlemleri, daha açık bir ifade ile çalışanların hem beden hem de ruh sağlıklarının korunması amacına yönelik önlemleri almakla yükümlüdür. Bu doğrultuda Avrupa Birliği 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 EEC sayılı Direktifi⁵ sağlık kavramının içine hem beden hem de ruh sağlığını almıştır⁶. 20.06.2012 kabul tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda⁷ da bu direktife paralel düzenlemeler yer almaktadır.

³ Arif **Temir**, (*Açıklamalı ve Uygulamalı İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2014, s. 39; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 315.

⁴ Leyla **Kılıç**, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 18.

⁵ **OJ L**, 29.06.1989, S. 183, s.1; 2006-2008 dönemi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri arasında, "Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerindeki hükümlerin karşılığının sağlanması için bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılması" yer almaktaydı. Nihayetinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek yasalaşmış, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 6, 7 ve 8 inci maddeleri; 1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, 2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra; 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; diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girecektir.

⁶ ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/direktifler/89-391.doc, (e.t. 03.07.2014)

⁷ **RG.**, 30.06.2012, S. 28339.

II. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

A. GENEL OLARAK

Çalışma hayatının çalışanlar üzerinde bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan birçok etkileri vardır. Özel hukuk nitelikli iş ilişkilerinde çalışan işverenine hem kişisel hem de ekonomik açıdan bağımlı olduğu için çalışanın karşı karşıya kalabileceği tüm tehlikelere karşı korunması zorunluluğu doğar. İşveren çalışanın koruma ve gözetmekle yükümlüdür. Kamu hukuku nitelikli iş ilişkilerinde ise çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunması için Devletin teknik önlemler alması gerekecektir. Devlet, sosyal devlet ilkesi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği yönündeki tedbirleri almakla görevli kılınmıştır. Bunun için gerekli mevzuatı hazırlamak, mevzuatın uygulanabilmesi için gerekli teşkilatı kurmak, iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmak Devletin anayasal görevidir. Ancak, özel bir mevzuata sahip olmakla iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanabileceği söylenememektedir. Zira, iş sağlığı ve güvenliği konusunda istenilen seviyeye ulaşılması ancak insana insan olduğu için değer vermekle; işin insana insanın da işe adaptasyonunu sağlamakla mümkün olacaktır⁸. İşverenler çalışanlarının kişilik haklarından olan yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadırlar. İş hukukunda kural bu olmakla beraber çalışanların kişilik hakları konusunda sınırsız bir özgürlükten faydalandıklarını söylemek de mümkün değildir, zira 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁹ 24. maddesinin ikinci fıkrasında, "*Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça..*" ifadesi yer almaktadır. Görüldüğü gibi kişilik hakları karşı tarafın rızasının ya da özel veya kamusal nitelikte üstün bir faydanın olması veyahut kanunun verdiği bir yetkinin kullanılması sebebiyle sınırlandırılabilir. İşverenin kanunun verdiği yetki çerçevesinde çalışanlarının kişilik haklarına müdahalesi hukuka aykırı sayılamayacaktır.

B. İŞ SAĞLIĞI

Günümüzde iş sağlığı konusunun öneminin gittikçe arttığı görülmektedir. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'deki sanayileşme yolundaki gelişmeler olumlu görünse de

⁸ Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Legal Yayıncılık, Eskişehir 2011, s. 19; Kılıç, s. 17.

⁹ RG., 08.12.2001, S. 24607.

aynı gelişmenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde de olduğunu söylemek pek mümkün görünmemektedir. İş kazalarında ve meslek hastalıklarındaki artışlar ve tehlikelerdeki çeşitlilik iş sağlığı hususu üzerinde titizlikle ve hassasiyetle durulması gerektiğini göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹⁰ 1475 sayılı eski İş Kanununa¹¹ göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ihtiyaçlara büyük oranda cevap verebilecek daha uygar düzenlemeler getirdiği bir gerçektir. Örneğin, eski İş Kanununda “işçi sağlığı” kavramı kullanılmışken, 4857 sayılı İş Kanununda işçi sağlığını da içine alan daha geniş bir kavram olarak “iş sağlığı” ibaresi yer almıştır¹². İşçi sağlığını da içine alan daha geniş bir kavrama yer verilmesinin sebebi, işyerinde meydana gelebilecek bir iş kazasının işyeri çevresinde yaşayanlara, stajyerlere ve çıraklara da zarar verebileceği düşüncesi olduğu kanısındayız. Ayrıca iş sağlığı denilince iş hijyeni kavramını da dahil etmek gerekir, zira çalışanların tehlikeli ve bulaşıcı mikrobik hastalıklara karşı korunması hususu da oldukça önemlidir¹³. Çalışanları mikrobik hastalıklardan korumak için iş hijyeni kuralları konusunda bilgilendirilmek gerekir.

İş sağlığı denilince çalışanların sadece bedensel olarak sağlıklı olması anlaşılmamalı, beden sağlığının yanı sıra çalışanların ruh sağlıklarının da korunması gerekmektedir. Bu sebeple iş sağlığının en temel konusu çalışanların hem beden hem ruh bakımından tam iyi olma durumlarının sağlanmasıdır¹⁴. Nitekim 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı Avrupa Birliği Direktifi de sağlık kavramını, beden ve ruh sağlığı olarak ifade etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 Haziran 2012 tarihinde yürürlükten kaldırılan 78. maddesine göre çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelik¹⁵ hükümleri de söz konusu Avrupa Birliği Direktifine göre düzenlenmiştir. Ancak söz konusu yönetmelik 2006 yılında Danıştay tarafından, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi anılan Kanun hükmüne aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle dava konusu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptali gerekir¹⁶” denilerek iptal edilmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) de genel olarak sağlık kavramını, sadece hastalık ve hastalığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik hali olarak

¹⁰ RG., 10.06.2003, S. 25134.

¹¹ RG., 01.09.1971, S. 13943.

¹² Oğuz, AB Direktifleri, s. 20.

¹³ Kılıç, s. 19; Ekin, s. 21.

¹⁴ Kılıç, s. 19; Ekin, s. 21; Oğuz, AB Direktifleri, s. 21.

¹⁵ RG., 09.12.2003, S. 25311.

¹⁶ D10D., 16.05.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007 (www.sinerjias.com.tr, e.t. 03.07.2014)

tanımlamıştır¹⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme’de iş sağlığının, “.., işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsayacağını” ifade etmiştir¹⁸.

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak; çalışanları, yaptıkları işlerden dolayı karşı karşıya kalabilecekleri sağlık sorunlarına ya da meslek hastalıklarına karşı korumak için alınacak her türlü tedbirin iş sağlığı tanımı içine girdiğini söylemek mümkündür.

C. İŞ GÜVENLİĞİ

Daha çok çalışanların teknik nitelikli tehlikelere karşı korunmasını ifade eden iş güvenliği kavramı, işin güvenli bir biçimde yapılmasını veya çalışanların işyerinde işin görülmesi esnasında karşılaşılabilecekleri tehlikelerden bedensel ya da ruhsal olarak zarara uğramalarını engellemek için alınması gereken hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere yönelik sistemli çalışmalar olarak ifade edilebilir¹⁹. Belirtelim ki, işyerinde risk tespiti yapmak ve çalışanların yaptıkları işlerden dolayı meydana gelebilecek iş kazalarından ya da fiziki kayıplardan korumak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için alınan tüm önlemler iş güvenliğinin konusunu oluşturur.

İşyerinde meydana gelebilecek kazaların önlenmesi hususu, iş sağlığı ve güvenliğinin en temel amacıdır. Kazaların önlenmesi ise çalışanların performansının ve işyerinde kullanılan araç gereçlerin kontrol edilmesiyle mümkündür²⁰. Zira, işyerinde kullanılan bütün araç ve gereçler birtakım risklerle donatılmıştır. Bu risklere karşı alınabilecek tedbirlerin tespiti iş güvenliği alanına girer. Güvenlik; ölüme, hastalığa, hasarlara ve kazalara karşı koruma ile ilgilidir. Çalışanların korunmadığı bir ortamda ekonomik ilerleme ve verim beklenemez. İş kazalarıyla iş göremez duruma gelenler sebebiyle işgücümüzde önemli oranda kayıplar meydana gelmektedir. Bu durum hem ekonomik hem de sosyal bir problemdir. İş güvenliğini gerektiği gibi yerine getirmeyen

¹⁷ Oğuz, AB Direktifleri, s. 24.

¹⁸ www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm, e.t. 13.11.2013.

¹⁹ Sarper Süzek, İş Güvenliği, Savaş Yayınları, Ankara 1985, s. 19; Oğuz, AB Direktifleri, s.25; Kılıç, s. 19; Ekin, s.22.

²⁰ Oğuz, AB Direktifleri, s. 25.

işverenlerin dolaylı maliyetleri daha fazla olmaktadır. Zira, koruyucu tedbirler için yapılan masraflar, kazalar sonunda ödenen tazminatlardan çok daha az maliyetlidir²¹.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çalışanların bedensel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin muhafaza edilip devam ettirilmesini, çalışma şartları nedeniyle çalışanların sağlıklarının bozulmasının önüne geçilmesini ve onları mesleki risklere karşı korunmasını, niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmasını ifade eder²². İş sağlığı ve güvenliği kavramı bazen iş sağlığı kavramının yerine kullanılabilir; ancak iş güvenliği kavramı meseleye daha teknik açıdan bakarken; iş sağlığı kavramı meseleyi hijyen ve tıbbi açıdan ele alır²³. İş sağlığı sağlıklı bir yaşam için gerekli ortamı hazırlamayı hedeflerken; iş güvenliği ise çalışanların vücut bütünlüğüne gelebilecek tehlikeleri bertaraf etmeyi hedefler.

Karıştırılan bir başka husus da iş güvenliği kavramı ile iş güvenliği kültürüdür. İş güvenliği kültürünün iş güvenliğine yönelik bir davranış oluşturmak ve işyerinde iş güvenliği kültürünün toplu bir öğrenme süreci olduğu söylenmiştir²⁴. İş güvenliği kültürünü başta iş güvenliğini destekleyen üst yönetim, sonra da işyerinde güvenli davranışı destekleyen uygulamalar, iş kazalarıyla ilgili verilerin toplanması ve değerlendirilmesi olarak ifade etmek mümkündür²⁵.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Ülkelerin sanayileşmesi ile doğru orantılı olarak çalışanların sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması, çözümü gereken en önemli problemlerden birisi olarak karşımıza çıkar. Toplumdaki tüm bireylerin faydalandığı sanayileşmenin ve teknolojik ilerlemenin bedelini çalışanlara ödetmeme kaygısı çağdaş ve modern toplumların başlıca amaçlarından biridir. Bu nedenle uluslararası hukukta da olduğu gibi Türk iş hukukunda da iş sağlığı ve güvenliği konusuna özel olarak önem verilmiş, başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere bu yönde pek çok düzenleme yapılarak; çalışanların, işverenlerin ve işveren vekillerinin sorumluluk sınırları belirlenmiştir.

²¹ Oğuz, *AB Direktifleri*, s. 26.

²² Kılıç, s. 17; Ali Ekin, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s. 20.

²³ Kadir Arıcı, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İş Sendikası Yayınları, Ankara 1999, s.50; Ekin, s. 22; Oğuz, *AB Direktifleri*, s. 25; Kılıç, s. 20.

²⁴ Levent Akın, *"Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı"*, Çalışma ve Toplum, İstanbul 2012, s. 104.

²⁵ Akın, *Sendikalar*, s. 104.

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar açısından önemi büyüktür. İş kazaları ve meslek hastalıklarından direkt ve en çok etkilenenler bu meslek riskleriyle karşılaşan çalışanlardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları çoğu zaman yaralanmalara ve ölümlere sebep olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalan çalışanlar çalışma güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü sürekli olarak ya da belirli bir süre kaybetmektedirler. Böyle bir kayıp ise ücret gelirinin azalmasına sebep olmakta; hatta işini kaybeden çalışan bu geliri tamamen kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ise çalışanların yanında aile üyelerinin de maddi ve manevi kaybına yol açmaktadır.

Sakat kalan, işsiz kalan ya da gelirini önemli ölçüde kaybeden bir çalışan kendisini işe yaramayan, ailesine ve topluma yük olan bir kişi olarak hissetmektedir. Sağlığını kaybedinceye kadar üretken olan çalışan, artık belki de başkalarına muhtaç hale gelmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanlar için önemli olduğu kadar ülke ekonomisi için de son derece önemlidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması demek; insan, milli servet, iş gücü ve verimin azalması demektir. Zira, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları alanında uzman çalışan kaybına, maddi kayba, üretim ve sermaye kaybına, işyerindeki personelin moralinin bozulmasına ve böylece verimin, üretimin ve gelişimin azalmasına yol açar.

İşletmeler açısından da iş sağlığı ve güvenliğinin önemi büyüktür. Öncelikle iş kazaları ve meslek hastalıkları işletmeler açısından maliyet demektir. Bu maliyetler makine-teçhizat hasarı, tazminat ödemeleri, ilk yardım masrafları, diğer tıbbi masraflar, doktor masrafları, ilaç masrafları, tedavi masrafları ve sosyal yardım ödenekleri ya da kaybolan iş günü, kaybolan iş gücü ve üretim kayıplarıdır.

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL SÜRECİ

A. Genel Olarak

Milattan önce 370 yılında antik çağda öğretilen, çalışmanın insanların sağlığı ve güvenliği üzerindeki olumsuz etkileri araştırılmış, Hippocrate ve Dioscoride tarafından cıva ve kurşun elementlerinin insan sağlığı üzerindeki zararlı etkileri tespit edilmiştir²⁶. XVI. yüzyılda, Agricola ve Fernel mesleki riskler üzerinde çalışmalar yapmıştır. Ancak,

²⁶ Kılıç, s. 22.

insanların yaptıkları iş ile sağlık ve güvenlikleri arasındaki bağ hususunda birçok çalışma yapılmış olsa da genel yaklaşım, çalışanların bir iş kazası sonucu yaralanması ya da hayatını yitirmesi, yalnızca kişisel ve ailevi bir dram, bir kader olarak algılanmasıydı²⁷. İnsanlar bu yaklaşımla kendi acılarıyla baş başa kalmaktaydı. XVII. yüzyılda, İtalyan hekim Bemardino Ramazzini, kendisine gelen hastalara ilk olarak “*Ne iş yapıyorsun?*” sorusunu yöneltmiştir ve bunu tüm hekimlere tavsiye etmiştir²⁸.

Sanayi devrimiyle beraber alet ve makinelerin çoğalması, iş kazalarında ve meslek hastalıklarındaki artışa sebep olmuş ve toplumda bu konuyla ilgili hukuk kuralları düzenlenme çalışmalarına başlanmıştır. Fakat, burada sözü edilen hukuk kuralları, tehlikeleri ve kazaları önlemeye yönelik değil, daha çok kazalar sonucu oluşan zararları gidermeye yönelik kurallar olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amaçlı getirilen bu düzenlemeler, II. Dünya Savaşı’nın doğurduğu yıkıcı ve yok edici sonuçların da etkisiyle liberal devlet anlayışı yerini sosyal devlet anlayışına bırakmıştır²⁹. II. Dünya Savaşı sonrasında iş sağlığı ve güvenliği konusu tüm Dünyada gündeme geldi ve birçok ülkede detaylı, teknolojinin ve çağın gereklerine uygun, dinamik bir “*iş sağlığı ve güvenliği hukuku*” oluşturulmaya başlandı. Bu gelişmelere paralel olarak birçok teşkilat kuruldu. Bunlardan en önemlileri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü(WHO)’dür.

ILO’nun kurulmasındaki temel yaklaşım, ILO Anayasası’nın başlangıç bölümünde belirtilmiştir. Buna göre; evrensel ve devamlı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olarak kurulabileceği; çoğu insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışanların işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, çalışanların genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler

²⁷ Ali Güzel, “*Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, Türk Tabipler Birliği (Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu), Mayıs 2003, s. 10.

²⁸ Kılıç, s. 22.

²⁹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 316.

bakımından bu koşulları iyileştirmek için bütün ülkelerin beraber hareket etmesi gerekmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 19 Haziran 1946 tarihinde kabul edilen Anayasasının başlangıç bölümünde, çalışan (işçi) sağlığı hususunun, yalnızca birkaç hastalıkla sınırlı olmadığı, çalışanın (işçinin) bir insan olduğunun düşünülmesi ve çalışan sağlığının buna göre değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır³⁰.

ILO ve WHO'nun katkılarıyla daha önce yaşanan olumsuz yönlerdeki gelişmeler yerini olumlu yasal düzenlemelere bırakmış, çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda kapsamlı mevzuatlar oluşturulmuştur.

B. Türkiye'deki Tarihsel Süreç

Tanzimat dönemine kadar modern anlamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında Dilaverpaşa Nizamnamesi, daha sonra madencilik işlerine uygulanmak üzere o dönemdeki şartlarda modern bir düzenleme sayılabilecek Maadin Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir³¹. Dilaverpaşa nizamnamesi işçi sağlığı ile ilgili olarak 30. maddesinde bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, *"Ameleden birisi havza karyesine savuşmak efkar ve desisesiyle izhar-ı hastalık yolunda bulunduğu halde hastanın tedavisi saye-i devaveye-i hazreti padişahide madeni mezkurede bir tabip bulunduğundan vizite ettirildikte hastalığı karini sıhhat olup da cüz'i bir şey ise tabibi mumaillehy marifeti ile tedavi olunması ve ziyadece hasta bulunduğu halde sahib-i ocak tarafından rükubu için mekkare hayvanı tedarik olunarak yanına ademi mahsus terfiken hanesine gönderilmesi ve amele-i merkumun hastalığı hile ve hud'aidüğü tahakkuk ederse ikmalî müddetine değin yine işine red olunması.."*³² hususuna değinilmiştir. Bu düzenlemede, işçinin hastalığından çok üretimin aksamaması önemslenmiştir; zira nizamnamede işçinin hastalığı hafif bir hastalık ise mahallindeki hekime tedavi ettirilecek, ağır bir hastalık ise işçi köyüne gönderileceği belirtilmiştir³³. Dilaverpaşa Nizamnamesi iş sağlığı açısından o günün şartlarında yeterli düzenleme içermediği için 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir. Maadin Nizamnamesinde iş

³⁰ Güzel, *İşyeri Hekimliği*, s. 13.

³¹ www.isgum.gov.tr, e.t. 04.07.2014.

³² Murat Şen, *"Tanzimat ve TBMM Hükümeti Döneminde Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Gelişmeler"*, Atatürk'ün 12. Doğum Yılına Armağan, EÜHF, Erzincan 2007, s. 63.

³³ Şen, *Sosyal Güvenlik*, s. 63.

sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok hükme yer verilmiştir. Nizamnamenin 64. maddesinde iş kazasını önleyici tedbir alınmasına, 65. maddesinde iş kazalarının idareye bildirilmesi ve işverenin sorumluluğuna, 66. maddesinde işyeri hekimi ve eczane bulundurma zorunluluğuna, 67. maddesinde iş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesine değinilmiştir³⁴. Maadin Nizamnamesi, Dilaverpaşa Nizamnamesine nazaran daha modern ve geniş kapsamlı hükümler içermiştir, denilebilir. Örneğin ilk kez işyeri hekimi ve eczane bulundurma zorunluluğu getirilerek işçilerin sağlıkları koruma ve daha hijyenik ortamda çalışmalarını sağlama amaçlanmıştır. 1921 yılında 151 sayılı *"Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Ameliyesinin Hukukuna Müteallik Kanunu"*³⁵ yürürlüğe girerek kömür havzalarında çalışanların sağlık problemleri kapsamlı olarak ele alınmış, işyerlerinde sağlık ve güvenlik kapsamındaki kurallara aykırı hareket eden işletmelerin ruhsatlarının feshi yoluna gidilmiştir³⁶. Söz konusu Kanun Ereğli Kömür bölgesindeki işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyerek, işçileri koruyucu hükümler getirmiştir³⁷. Buna göre; m.2'de, *"Maden işlerinde amelenin cebren istihdamı ve angarye suretiyle her hangi bir işe sevki ve maden ocakları dahilinde on sekiz yaşından dun olanların istihdamı memnudur"* denilerek zorla çalıştırma ve 18 yaşından küçük olanların madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır; m. 6'da, işyeri hekimi bulundurma veya ücretsiz tedavi konusuna değinilmiştir. Şöyle ki, *"Bilumum madenciler hasta ve kazazede olan ameleyi meccanen tedavi etmeğe ve bunu teminen maden civarında hastane, eczane ve şahadetnameli etibba bulundurmağa mecburdurlar. Bunların tayini mahal ve adedi ile muhtelif madencilerin arasında masarîfîn veçhi tevzi ve itasına dair ayrıca bir nizamname tanzim olunacaktır"*. 151 sayılı Kanun m.7'de maden işçilerin iş kazalarıyla karşı karşıya kalmaları halinde tazminat ödenmesine de yer vermiştir; *"Havza-i Fahmiyedesayü amelden dolayı kazazede olanlarla vefat edenlerin varisleri veya ameale müfettişliği veyahut İktisat Vekaleti tarafından tazminat davası ikame olunur"*, iş kazası sonucu işçi ölümü gerçekleşmişse işçinin hak sahiplerine mahkemece belirlenecek bir tazminatın ödeneceği hüküm altına alınmıştır³⁸.

³⁴ www.isgum.gov.tr, e.t. 20.04.2014.

³⁵ Bu kanunun özelliği Osmanlı Devleti'ne son verildikten sonra yeni kurulan Türk Devleti'nin çalışanların haklarına yönelik olarak çıkardığı ilk kanun olmasıdır. Ülkenin tamamını değil yalnızca Zonguldak ve Ereğli kömür madenlerini kapsadığı için bölgesel bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Ayrıca kapsamı bakımından Dilaver Paşa Nizamnamesi ile oldukça fazla benzerlikler göstermektedir.

³⁶ İsmail Gerim, *"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışma Yaşamına Etkileri"*, Mercek (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası), S. 68, Ekim 2012, s. 73.

³⁷ Şen, *Sosyal Güvenlik*, s. 77.

³⁸ Şen, *Sosyal Güvenlik*, s. 80.

İşçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili cumhuriyet döneminde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. İşverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumlulukları 1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu³⁹ madde 332 ile hüküm altına alınmıştır. Buna göre, *“İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur”* denilerek işverenden hakkaniyet çerçevesinde kendisinden istenebileceği derecede tehlikelere karşı gereken önemli almak ve uygun sağlıklı çalışma ortamını sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu⁴⁰’nda *“işçilerin hıfzıssıhhası”* başlıklı bölümünde 173-180. maddeler arasında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenleme yer almaktaydı. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 173. maddesinde, *“On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnurdur”* denilerek on iki yaş altı çocukların sanayiden sayılan işyerlerinde ve ağır işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 180. maddesinde, *“Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütaaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur”* denilerek elli ve elliden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.

1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz⁴¹ çıkartılarak, İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti başlıklı üçüncü faslında 54-62 maddeleri arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna yer verilmiştir. 1967 yılında 3008 sayılı Kanun yerine 931 sayılı İş Kanunu⁴² çıkarılarak beşinci bölümünde işçi sağlığı ve güvenliği başlığı altında sağlık ve güvenlik şartlarına (m.73), sağlık ve güvenlik tüzükleri(m. 74), işin durdurulması veya işyerinin kapatılması (m. 75), işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu (m. 76), içki

³⁹ RG., 29.04.1926, S. 359, bu Kanun 1 Temmuz 2012’de 6098 sayılı TBK m. 647 ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴⁰ RG., 06.05.1930, S. 1489.

⁴¹ RG., 15.06.1936, S. 3330.

⁴² RG., 12.08.1967, S. 12672; 931 sayılı İş Kanununun tümünün Anayasa’nın 85. maddesine, başlangıcında yer alan ilkelere, sosyal Devlet kavramına, Sosyal ve İktisadî Haklar ve Ödevler Bölümüne ve bütününe ruhuna aykırı olduğu ileri sürülmüş; yine Anayasa’nın 149 ve 150. maddelerine dayanılarak iptali istenilmiştir. 931 sayılı Kanun’un Anayasa Mahkemesi tarafından 14.05.1970 tarih 1967/40 E. 1970/26 K. no ile usul yönünden bozulması üzerine, hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konuldu.

yasağı (m. 77), ağır ve tehlike işler (m. 78 vd.) konuları düzenlenmiştir. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm sorumluluk bu Bakanlığa bırakılmıştır.

931 sayılı İş Kanunu tasarısı halindeyken Millet Meclisi ile Cumhuriyet Senatosu arasındaki anlaşmazlık konusu maddelerin görüşülmesi için Anayasa'nın 92. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kurulan karma komisyon bünyesinin Anayasa'nın 85. maddesi hükmüne aykırı olduğu gerekçesi ile şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir⁴³. Bu nedenle söz konusu kanun yaklaşık üç yıl gibi kısa bir süre sonra yürürlükten kalkmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu⁴⁴ kabul edilmiştir. Bu kanunda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 10 madde yer alıyordu.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda 73-82. maddelerde *işçi sağlığı* kavramına yer verilmekteydi. 1475 sayılı Kanun m. 73, *"Her İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler. İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar. İşverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar"* diyerek sadece işçilerin iş sağlığı ve iş güvenliğine değinilmiştir.

Gelişen teknolojiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalınması ve Avrupa Birliğine girme sürecindeki politikalarının da etkisiyle 1475 sayılı İş Kanunu da yürürlükten kaldırılarak 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu⁴⁵ yürürlüğe girmiş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar *"iş sağlığı"* kavramı kullanılmamaktaydı; ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı kavramına yer verilerek daha geniş bir kavram oluşturulmuş çıraklar ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği anlamında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmıştır. 6331 sayılı Kanunla kapsam daha da genişletilmiş ve *"çalışan"* kavramına yer verilmiştir. Çalışan kavramından

⁴³ Anayasa Mahkemesi Kararı, 14.05.1970, E. 40, K. 26 (www.anayasa.gov.tr, e.t. 07.01.2013).

⁴⁴ RG., 01.09.1971, S. 13943.

⁴⁵ RG., 10.06.2003, S. 25134.

kasıt, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir (İSGK m.3/1-b). 6331 sayılı Kanun, iş kazalarına ve tehlikelere karşı sadece işçileri değil kamu çalışanlarını, işverenleri, çırakları, stajyerleri ve diğer kişileri de koruma amacıyla düzenlenmiştir⁴⁶.

V. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal kaynak olarak en temel düzenleme şüphesiz ki en üst norm olan T.C. 1982 tarihli Anayasa'dır⁴⁷. Anayasayı takiben öncelikle 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda⁴⁸ 417. maddede, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda⁴⁹ 13-21. maddeleri arasında ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda⁵⁰ da 173-180. maddelerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili birçok hükümler mevcut idi; ancak 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile bu hükümler altı ay sonra yürürlükten kaldırılmış oldu. Ayrıca birçok uluslararası kaynaklarda da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında düzenlemeler mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı ve başta AB 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Konsey Çerçeve Direktifi olmak üzere bunun yanında her alana özgü çıkarılmış olan birçok bireysel yönerge iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer alan kaynaklar arasındadır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki kaynakları öncelikle ulusal boyutta ele alıp, daha sonra da uluslararası boyutta incelemekte yarar vardır.

A. Uluslararası Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliği M.Ö. 1200 yılından günümüze üzerinde önemle durulan konular olmakla birlikte, çalışma hayatı ile ilgili köklü değişimler doğa gücünün yerini makinelerin ve buhar gücünün alması olarak tabir edilen sanayi inkılabı ile gerçekleşmiştir⁵¹. Sanayi İnkılabı, Avrupa'da 18. ve 19. yüzyıllarda yeni buluşların üretime olan etkisi ve buhar gücüyle çalışan makinelerin makineleşmiş endüstriyi

⁴⁶ Temir, s. 39.

⁴⁷ RG., 09.11.1982, S. 17863.

⁴⁸ RG., 04.02.2011, S. 27836.

⁴⁹ RG., 16.06.2006, S. 26200.

⁵⁰ RG., 06.05.1930, S. 1489.

⁵¹ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 25. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012, s. 3.

doğurması, bu gelişmelerin de Avrupa'daki sermaye birikimini arttırmasına denir. Buhar gücüyle çalışan makinelerin üretimde kullanılmaya başlanması en büyük gelişmelerden biridir. Avrupa'da kömür madenciliğinin gelişmesi ve sanayide kömür kullanımına gidilmesi buhar makinelerine ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Zira buhar makineleri kömür yataklarındaki suyun kolayca dışarı atılmasını sağlıyordu. Daha sonraları buhar makineleri daha da geliştirilerek doğadaki hiçbir gücün yapamayacağı işlerde kullanılan makine haline geldi ve günümüzdeki fabrika temelini ilk adımları da bu dönemde atılmış oldu. Sanayi inkılabı ile başlayan makine yapımı çalışmalarının yanında metalürji ve kimya alanlarında da birçok gelişmeler yaşanmıştır. Çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri dikkate alınmadan birçok kimyasal madde üretim sürecinde kullanılmaya başlanmıştır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler alınmayınca kullanılan kimyasal maddelere iş yoğunlukları sebebiyle sürekli maruz kalan çalışanların sağlıkları bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanmışlar, hatta çoğu çalışan bu dönemde hayatını kaybetmiştir.

Çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki uluslararası kaynakların doğumunda tıpkı ulusal kaynaklar gibi ilk olarak güvenlik sonra ekonomi ve son olarak da insani düşünceler rol oynamıştır. Zira meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışan, işveren ve ülke açısından büyük mali kayıplara sebep olmuştur. Çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı çalışma 19. yüzyılın başlarında İngiltere'de "*çocuk işçilerin günde en fazla 12 saat çalıştırılabileceğini*" belirten çalışmadır⁵². Günümüzde birçok uluslararası belgede çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarına dair düzenlemeler mevcuttur.

1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen ve ilk kez tüm insanlara yönelik eşit hak ve özgürlükler tanıyan uluslararası niteliğe haiz İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye tarafından 10 Mart 1954 tarihinde 6366 sayılı Kanunla⁵³ ihtirazı kayıtlı onaylanarak yürürlüğe girmiştir⁵⁴. Türkiye'nin ihtirazı kaydı şöyledir: "*İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesine Ek Protokolün*

⁵² Kılıç, s. 28.

⁵³ RG., 19.03.1954, S. 8662.

⁵⁴ A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s. 21.

ikinci maddesi 3 Mart 1924 tarihi ve 430 sayılı Tevhidi Tedrisat Kanununun hükümlerini ihlal etmez."

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m. 22’de, *"Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir"* denilerek tüm çalışanların ekonomik ve sosyal haklarına vurgu yapılarak dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmıştır denilebilir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunur. İnsan haklarına saygı, yeterli yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları, ekonomik güvence, bunlar Uluslararası Çalışma Örgütü’nün her yerde çalışanlara sağlamaya çalıştığı sosyal adaletin temel unsurlarıdır.

I. Dünya Savaşı’ndan sonra barış şartlarını istişare etmek amacıyla Paris’te toplanan taraf devletler, uluslararası alanda çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesi için sürekli bir örgütün kurulması ve statüsünün hazırlanması amacıyla *"Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu"* kurulmuştur⁵⁵. Bu komisyon tarafından İngiliz Önerisi dikkate alınarak hazırlanan ve iş ilişkilerini uluslararası düzeyde ele alan sürekli bir örgütün kurulmasını içeren sözleşme taslağı Barış Konferansında kabul edilerek, Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur⁵⁶. Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur.

Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Anayasası’nın başlangıç bölümünde de belirtildiği gibi; günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışanların işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, çalışanların genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği

⁵⁵ Hamdi **Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı**, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2012, s. 84.

⁵⁶ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 81.

nedeniyle; gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle; aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla 1919'da Versailles Barış Antlaşması'nda öngörülen Birleşmiş Milletler Cemiyeti ile kurulmuştur.

Türkiye, 1932 yılında milletler cemiyetine üye olması sebebiyle, 1919 Versailles Barış Antlaşması'nın 387. maddesi gereği bu örgütün doğal üyesi olmuştur⁵⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uluslararası çalışma konferanslarında kabul edilen kararların niteliği sözleşme ve tavsiye şeklindedir⁵⁸. 1944 yılında Philadelphia'da düzenlenen konferansta Uluslararası Çalışma Örgütü, temel amaçları arasında "*bütün çalışma alanlarındaki çalışanların yaşam ve sağlıklarının korunması*" olduğunu dile getirmiştir.

UÇÖ, 1919 yılından bu yana 185 tane sözleşme, 195 tane tavsiye kararı kabul etmiştir ve Türkiye 56 tane sözleşmeyi onaylamıştır⁵⁹. UÇÖ, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla birçok sözleşme ve tavsiye kararı da kabul etmiştir⁶⁰. UÇÖ tarafından kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sözleşmeler; 15, 35, 42, 45, 55, 73, 77, 81, 102, 115, 119, 127, 155, 161, 164 ve 187 sayılı sözleşmelerdir. Bu sözleşmelerden herhangi birini onaylayan ülke yerel mevzuatında söz konusu sözleşme doğrultusunda gereken düzenlemeyi yapma yükümlülüğünü de kabul etmiş demektir⁶¹. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. maddesinde, "*Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır. Ekonomik, ticarî veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan antlaşmalar, Devlet Maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu antlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur. Milletlerarası bir antlaşmaya dayanan*

⁵⁷ Ali Güzel, *ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı*, Kamu-İş: ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara 1997, s.33.

⁵⁸ Çelik, s. 31.

⁵⁹ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 20.

⁶⁰ Oğuz, AB Direktifleri, s. 29; Ercan Akyiğit, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, s. 49.

⁶¹ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 20; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Mimoza Yayıncılık, Konya 2013, s. 11.

uygulama antlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticarî, teknik veya idarî antlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak, bu fıkra göre yapılan ekonomik, ticarî veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren antlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz.

Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü antlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır.” denilmiştir. Bu şekilde onaylanarak yürürlüğe giren uluslararası antlaşmalar kanun hükmünde olup, bunlara karşı Anayasa Mahkemesi’nde Anayasaya aykırılık iddiasıyla dava açılmayacağı da Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasında belirtilmiştir.

UÇÖ tarafından kabul edilen en önemli iki sözleşme 155 ve 161 sayılı sözleşmelerdir. UÇÖ tarafından 3 Haziran 1981 tarihinde 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme⁶², 7 Haziran 1985 tarihinde de 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme⁶³ Cenevre’de yapılan toplantıda kabul edilmiştir. 155 sayılı Sözleşmenin m.1/I’de bu sözleşme hükümlerinin tüm ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı belirtilirken, m.1/II’de bu Sözleşmeyi onaylayan üye ülkelere deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutma imkânı da verilmiştir. 155 sayılı Sözleşmeye göre; her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip çalışan ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir (m.4/I). Ayrıca üye ülkeler işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek alacaktır (m. 4/II).

161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmede, çalışanın işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının, ILO Anayasası gereğince, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne verilmiş görevlerden biri olduğuna işaret edilerek, her işverene çalıştırdığı çalışanların sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetlerine, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde birçok görev verilmiştir. İşverenin 161 sayılı Sözleşme m. 5’te düzenlenen

⁶² RG., 13.01.2004, S. 25345.

⁶³ RG., 13.01.2004, S. 25345.

görevleri; işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi; sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, çalışanın sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi; işyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma, yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım, iş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma, iş ile ilişkisi bakımından, çalışanların sağlığının gözetimi, işin çalışan uygunluğunun geliştirilmesi, mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma, iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği, ilk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme; iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılmadır.

Görüldüğü gibi 161 sayılı Sözleşme m. 5'e göre her işveren, işyerinde sağlığa zararlı tüm tehlikeli durumları tanımlayacak, değerlendirecek ve bu durumu iyileştirmek için elinden geleni yapmakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca işverenlerin işin planlanması ve organizasyonu çerçevesinde tavsiyeler verebileceği, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeleri ve gerekli eğitimin verilmesi yükümlülüğü altında oldukları da vurgulanmıştır. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, tüm ekonomik faaliyet alanlarında ve bütün işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de içeren tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini devamlı olarak geliştirmeyi üstlenir.

3. Avrupa Konseyi Tarafından Kabul Edilen Sözleşmeler

a. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı, ekonomik ve sosyal haklar açısından hissedilen eksikliğin karşılanması amacıyla 18 Ekim 1961'de Torino'da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde 3581 sayılı Kanunla⁶⁴ ihtirazi kayıt koyarak onaylamıştır⁶⁵.

⁶⁴ RG., 3.10.2006 S. 26308.

⁶⁵ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 22.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 3. maddesinde, bütün çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkından bahsedilmiştir. Sözleşmeye üye olan ülkeler, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları hakkının etkili şekilde kullanılmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Üye ülkeler bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapmayı ve gözetim tedbirleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı, iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan tedbirler konusunda çalıştıranların ve çalıştırılanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler(ASŞ. m. 3).

Gözden geçirilmiş 1996 tarihli Avrupa Sosyal Şartı da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok düzenleme getirmiştir. Bu düzenlemeler sırasıyla "adil çalışma koşulları hakkı" (m. 2), "güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı" (m. 3), "çalışan kadınların analığının korunması hakkı" (m. 8), "çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı" (m. 22)şeklindedir. Avrupa Sosyal Şartı ile ilk kez uluslararası bir belgede çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma haklarının olduğuna değinilmiştir.

b. Göçmen İşçilere İlişkin Avrupa Sözleşmesi

Avrupa Konseyi üyesi olan Devletler tarafından 24 Kasım 1977 tarihinde imzalanan ve Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin vatandaşı göçmen işçilerin hukuki statülerini konu alan bu Sözleşme, üye ülke vatandaşlarının iş ilişkilerinde eşit işlem ilkesi çerçevesindeki hükümleri içerir. Türkiye bu sözleşmeyi 27 Ocak 1981 tarihinde onaylamıştır⁶⁶.

Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi'nde göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok hüküm yer almaktadır. Söz konusu Sözleşmesi'nin "sağlık muayenesi ve mesleki kontrol" başlıklı 3. maddesinde, göçmen işçi adaylarının işe alınmadan önce sağlık muayenesi ve mesleki kontrolden geçirilecekleri, söz konusu sağlık muayenesi ve meslek testi, göçmen işçi adayının 'beden ve zihin yönünden işe elverişli olup olmadığını, önerilen işe teknik açıdan yetenekli bulunup bulunmadığını saptamak ve sağlık durumunun kamu sağlığına zarar vermeyeceğinden emin olmak amacıyla yapıldığına değinilmiştir⁶⁷. Göçmen işçilerin işyerinde maruz kalabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak madde 20'de, göçmen işçilerin de yerli işçilerle aynı hak ve korunmaya sahip olacakları belirtilerek, eşitlik ilkesi çerçevesinde

⁶⁶ RG., 27.01.1981, S.17233.

⁶⁷ Murat Şen, *Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 2003, s. 244.

âkit devletlerin yurttaşlarının yararlandığı ilkelerden yararlanacakları hüküm altına alınmıştır⁶⁸.

4. Avrupa Birliği 89/391 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Konsey Çerçeve Yönergesi

AB Kurucu Antlaşması'nın 137. maddesi kapsamında birçok iş sağlığı ve güvenliği yönergesi çıkartılmıştır. Bu yönergelerden en önemlisi 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Yönergesi⁶⁹dir. 89/391 sayılı Yönerge iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal standartların yükseltilmesinde büyük rol oynamıştır. Zira söz konusu yönergeyi çıkaran Avrupa Komisyonu, Yönergenin tüm üye ülkelerin yürürlükteki mevzuatlarından daha üstün olduğunu ilan etmişti⁷⁰. Ancak bu Yönerge işyerinde işverenin ve çalışanların uyması gereken kuralları ortaya koyan en alt düzeydeki kuralları içerdiğinden, üye devletlerin kendi mevzuatlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartları Yönergedeki düzenlemelerin daha üst seviyesine çıkartmalarına engel teşkil etmeyeceği kanaatindeyiz. 89/391 sayılı Yönerge resmi ve özel faaliyetlerine bakılmaksızın bütün işyerlerinde uygulanır. Zira, Yönerge, kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunma dışındaki bütün işyerlerine uygulanır (m.2).

Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarihinde kabul ettiği ve 1 Ocak 1993 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan Yönerge çalışanların sağlık ve güvenliklerini iyileştirmeye yönelik önlemler alınmasına ilişkin birçok düzenleme içerir. Yönergenin 16. maddesi birtakım özel risklerin korunmasına yönelik bireysel yönergelerin çıkartılmasını öngörür. 16. maddede belirtilen riskler; çalışma yerleri, çalışma araç ve gereçleri, kişisel koruyucular, ekranlı çalışmalar, sırt incitme riski taşıyan ağır yüklerin taşınması, geçici veya hareketli işyerleri, balıkçılık ve tarımdır. Avrupa Birliği tarafından sayılan riskler ile ilgili bireysel yönergeler çıkartılmış olsa bile 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi, çıkarılan diğer yönergelerin kapsamına giren bütün alanlarda uygulanma olanağına sahiptir⁷¹. Yönergenin esas amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için gereken tedbirleri almaktır. Yönerge, bu doğrultuda mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve risk faktörleri, bilgilendirme, danışma,

⁶⁸ Şen, *Sözleşmeler*, s. 252.

⁶⁹ OJ L., 183, 29.06.1989, S.1.

⁷⁰ İnciroğlu, s. 40.

⁷¹ Oğuz, *AB Direktifleri*, s. 37.

yönetime katılma, çalışan ve temsilcilerinin eğitimi konusunda temel ilkeleri ve bu ilkelerin uygulanması hususunda ana yöntemleri içerir (m. 1).

89/391 sayılı Yönerge 5-13. maddelerinde çalışanlara ve işverenlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yükümlülük getirmiştir. Buna göre, çalışanlar almış oldukları eğitim ve işverenlerinin talimatları doğrultusunda hem kendi sağlık ve güvenliklerinden hem de eylem ve ihmallerinden ötürü diğer kişilere verdikleri zararlardan da sorumlu olacaklardır; bu amaca uygun olarak makine, araç ve gereçlerle bina ve fabrikadaki koruyucuları doğru kullanacaklar, gelişigüzel değiştirmekten ve çıkarmaktan kaçınacaklar, önlem alma konusundaki eksiklikler sebebiyle ciddi ve acil bir tehlike gördüklerinde işvereni ya da çalışan sağlığı ve iş güvenliği temsilcilerini hemen haberdar edecekler, söz konusu önlemlerin alınması hususunda çalışan sağlığı ve iş güvenliği temsilcileri ile işbirliği halinde olacaklar ve çalışan sağlığı ve iş güvenliği temsilcilerine kanunlar çerçevesinde çalışma ortamında ve çalışma şartlarının güvenli olması konusunda yardımcı olacaklardır⁷².

İşverenlere Yönerge ile getirilen yükümlülükler ise çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amaçlı getirilmiştir. Bunlar; işverenler, çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki riskleri engellemek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları bilgilendirme ve çalışanlara eğitim vermektir. İşveren tüm bu sayılan yükümlülüklerini Yönerge kapsamında ele alınan bazı prensipler doğrultusunda yerine getirecektir. Söz konusu prensipler; tehlikelerin önüne geçmek, önceden engellenemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek, tehlikelerle kaynağında mücadele etmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, toplu koruma önlemlerine kişisel koruma önlemlerinden daha çok öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek, işleri çalışanlara uygun hale getirmektir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri yerine getirirken aldığı önlemlerin hiçbirinin maliyetini çalışanlara yükleyemeyecektir⁷³.

89/391 sayılı Yönerge kapsamında işverenlerin yükümlülükleri 5-12. maddelerde şöyle sıralanabilir:

- **Gözetme borcu:** İşverenler işyerinin tasarımı ile ilgili konularda en son teknolojik ve bilimsel gelişmelerden haberdar olmalı, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin iyi

⁷² İnciroğlu, s. 41.

⁷³ İnciroğlu, s. 43.

tespit etmeli ve değerlendirmeli, işyerindeki çalışanların sağlık ve güvenlik hususundaki bilgi ve yeteneklerinden haberdar olmalıdır⁷⁴.

- **İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma:** İşveren önüne geçilebilecek risklerin önüne geçmeli ve önüne geçilemeyecek risklerin ise tehlike derecesini azaltmalıdır. Bu riskler için stratejiler geliştirmelidir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak zorundadır⁷⁵.
- **Çalışanları eğitme ve yönlendirme:** İşveren, çalışanlara yaptıkları iş ile uygun talimatlar verme ve uygun talimatı alan çalışanın verilen görevi anlayabilme yeteneğine sahip olup olmadığını tespit edebilmelidir.
- **Çalışanların bilgilendirilmesi:** İşverenler işyerindeki faaliyet türleri ile ilgili konularda koruyucu ve önleyici tedbirler hususunda çalışanlara gerekli bilgiyi vermekle yükümlüdür.
- **Kayıt tutma ve rapor:** İşveren sayılan tüm yükümlülüklerinin yanında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yapma, bunlara maruz kalan çalışanları gruplara ayırma, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bu durumu yetkili makamlara rapor halinde bildirmekle de yükümlüdür.

Avrupa Birliği 89/391 sayılı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Konsey Çerçeve Yönergesi'nin 16. maddesi kapsamında günümüze kadar toplam 17 Yönerge çıkarılmıştır. Yönergelerin yanında birçok komisyon kararı, komisyon tavsiyesi ve görüşü de bulunmaktadır.

B. Ulusal Kaynaklar

1. Anayasa

Bilindiği gibi normlar hiyerarşisinde en üst sırayı 1982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası almaktadır. Diğer tüm normlar Anayasaya tabidir ve ona paralel olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal kaynaklar arasında ilk olarak Anayasadaki hükümler incelenecektir. 1982 sayılı Anayasada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili doğrudan ve dolaylı olarak çeşitli hükümler mevcuttur. Bu hükümler başta Anayasanın 2, 5 ve 17. maddeleri olmak üzere "çalışma

⁷⁴ Oğuz, AB Direktifleri, s. 104.

⁷⁵ Oğuz, AB Direktifleri, s. 105.

hakkı ve ödevi" başlıklı 49. madde, "*çalışma şartları ve dinlenme hakkı*" başlıklı 50. madde ve "*sosyal güvenlik hakkı*" başlıklı 60. maddedir.

Anayasa'nın 2. maddesinde, "*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir*" denmiştir. Sosyal devlet, herkese insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam seviyesi sağlayan, sosyal adaleti ve dengeyi kurmayı hedefleyen devlet anlayışıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yapılması da sosyal hukuk devleti olmanın bir gereğidir.

Anayasa m.5'de, "*Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır*" hükmüne yer verilerek Devletin anayasal görevlerinden birinin de kişilerin maddi ve manevi varlıklarını korumak, onların varlıklarını sürdürebilmeleri için gereken tüm koşulları sağlamak olduğu vurgulanmıştır. Anayasa'nın 17. maddesinde, "*Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz*" denilerek kişilerin bedensel ve ruhsal varlıkları anayasal güvenceye alınmıştır.

Anayasa'nın 49. maddesinde, "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*" ve 50. maddede "*...Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" denilerek çalışanların güvenli bir ortamda faaliyet göstermeleri; kadınların, çocukların ve güçsüzlerin beden ve ruh bütünlüğü özel olarak koruma altına alınmıştır. Son olarak da Anayasanın 60. maddesinde sosyal güvenlik hakkına yer verilmiştir. Şöyle ki, "*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar*".

Yukarıda bahsedilen Anayasa hükümlerinden 2,5 ve 17. maddeleri dolaylı olarak; 49,50,60. maddeler ise doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konusuyla ilgilidir; söz konusu maddeler iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarıdır. Görüldüğü gibi, çalışanların sağlıklarının ve işyerindeki güvenliklerinin korunmasını istemeleri anayasal bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. 4857 sayılı İş Kanunu

Ülkemizde 31.12.2012 tarihine kadar 4857 sayılı İş Kanununun "iş sağlığı ve güvenliği" isimli beşinci bölümünde yer alan 77 -89. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği hususunun yasal dayanağı durumundaydı. Özellikle 77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88 ve 89. maddelere ilişkin uygulama yönetmelikleri çıkarılacağı belirtilmişti. Söz konusu yönetmelikler, AB'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak çıkarılmıştı. 9 Aralık 2003 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Çerçeve Direktifi'ne uyumlu olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği çıkarılmıştı. Daha sonra bu Yönetmeliğin yürürlüğü durduruldu ve Danıştay 10. Dairesi tarafından da 16 Mayıs 2006 tarihinde "4857 sayılı Kanunun 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan tüzükle düzenlenmesi gerekirken doğrudan yönetmelik ile düzenlenmesinin kanuna aykırı olduğu" gerekçesiyle iptal edildi⁷⁶. Bu iptal kararıyla yeniden iş sağlığı ve güvenliği tüzük taslağı hazırlanmış, nitekim, anılan tüzük taslağı da Danıştayca "Tüzük Taslağında yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin; Yasada öngörülen amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her aşamada alınacak önlemler bakımından içeriği belli, somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmediği, soyut ve doğrudan uygulama gücü olmayan bir biçimde ifadelendirildiği, risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki riskler konusunda standartların belirlenmediği, çalışan ve işveren kesiminin bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesine yönelik yeterli koruyucu hükümleri içermediği, herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlendiği, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olabileceği" gerekçesiyle Başbakanlığa geri gönderilmiştir⁷⁷. Tüm bu yaşananlar sonrasında iş sağlığı ve güvenliği alanında temel bir kanun çıkarılması gerektiği politikası tercih edilerek ilk Kanun Taslağı Aralık 2006'da hazırlanmış ve sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur.

⁷⁶ D10D., 16.05.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007(www.sinerjias.com.tr, e.t. 20.02.2013).

⁷⁷ D10 D., 10.02.2006, E. 2005/1187, K. 2006/174 (www.sinerjias.com.tr, e.t. 20.02.2013).

2012 yılına kadar konuyla ilgili birçok taslak hazırlanmışsa da hiçbiri üzerinde tam olarak uzlaşmaya varılamamıştır.

Son olarak 4857 sayılı Kanunda yer alan hükümler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle 37. madde ile kaldırılmıştır. Böylelikle bu Kanunla çalışma hayatındaki karmaşıklıklardan kurtarılarak, hem uygulayıcıları hem de muhatapları denetlemenin daha kolay hale geldiği, söylenebilir.

3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye’de ilk kez iş sağlığı ve güvenliği konusunu kapsamlı bir şekilde ele alan Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Kanunda yer alan bazı konular aslında 4857 sayılı İş Kanununda 5. bölüm içerisinde “*İş Sağlığı ve Güvenliği*” ana başlığında 77 ila 89 maddeleri arasında düzenlenmişti. 6331 sayılı Kanun’la 4857 sayılı Kanun’un iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan tüm maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Günümüzde kaldırılan 4857 sayılı Kanun’un iş sağlığı ve güvenliği maddeleri ile ilgili çok sayıda yönetmelik yayınlanmasına rağmen 6331 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle bu Kanun kapsamında yeni yönetmelikler çıkarılmıştır. 6331 sayılı Kanun’un geçici madde 1, “*Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır*”, geçici madde 2 ise “*4857 sayılı Kanunun 7nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur*” denilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun, 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemelere nazaran risk yönetimini içeren, önleyici yaklaşımları ön plana çıkaran bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür.

6331 sayılı Kanun’un amacı birinci maddesinde, “*İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, sorumluluk, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek*” olarak ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, sadece sanayiden sayılan ve sürekli olarak en az 50 çalışan çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktayken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 2/1’de, artık 50 çalışan sınırı ve işin 6 aydan fazla sürekliliği temel tanım olmaktan çıkarılarak “*Kamu ve Özel sektöre ait tüm işyerleri ve işlere uygulanacaktır*”

denilmiştir. Böylelikle Kanunun kapsamı genişletilmiştir. Bu kanunun 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁷⁸, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)⁷⁹ 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu⁸⁰, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁸¹, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu çalışanlarına, bu işyerlerinin ve işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerlere de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına ve faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır. Görüldüğü gibi Kanun işçi kavramına yer vermemiş, çalışan kavramını kullanarak kamu özel sektör ayrımı yapmaksızın ister iş sözleşmesi ile ister diğer sözleşmelerle o işyerinde faaliyette bulunan herkesi kapsamına almıştır.

Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri (İSGK m. 2/2, a), afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri (İSGK m. 2/2, b), ev hizmetleri (İSGK m. 2/2, c), çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar (İSGK m. 2/2, ç), hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (İSGK m. 2/2, d) 6331 sayılı Kanun'un uygulanmayacağı faaliyetler olarak sayılmıştır.

4. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu aynı tarihte yürürlükten kaldırılmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, hizmet sözleşmesine dair hükümler içeren bir kanun olduğu için iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer alan ve 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında kalan ayrıca hizmet sözleşmesi ile çalışanlar açısından da uygulanan bir kanundur. Bu Kanunun m. 393 vd.'de "*işverenin borçları*" başlığı altında düzenlenen "*işçinin kişiliğinin korunması*" hükmüne yer verilmiştir. "*İşçinin kişiliğinin korunması*" hususu üç alt başlıktan oluşmaktadır; sırasıyla "*Genel olarak*", "*Ev düzeni içinde çalışmada*" ve "*Kişisel verilerin kullanılmasında*" şeklindedir.

⁷⁸ RG., 29.04.1967, S. 12586.

⁷⁹ RG., 20.06.1952, S. 8140.

⁸⁰ RG., 19.06.1986, S. 19139.

⁸¹ RG., 23.07.1965, S. 12056.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinin karşılığı olan Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi, “İşveren, hizmet ilişkisinde çalışanın kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle çalışanların 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; çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle çalışanın ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” ifadesine yer vermektedir. Görüldüğü gibi yukarıdaki maddede işverenin iş ilişkisinde çalışanlarının kişiliklerini koruma ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için tüm önlemleri alma yükümlülüğünün yanında bu yükümlülüğe aykırı hareket etmesi durumunda sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu öngörülmüştür⁸². Buradaki düzenlemenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre daha genel nitelikli olduğu görülmektedir.

İşverenler iş ilişkisi içerisinde “..çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”. Kanundaki bu ifadeden her ne kadar psikolojik tacizin işyerinde gerçekleşmesi gerektiği anlaşılsa da Yargıtay’ın da isabetli olarak belirttiği gibi “Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart olmayıp işyeri dışında veya mesai saatleri dışında da olması mümkündür” denilerek işverenlerin çalışanlarını koruma borcunun sadece işyeri sınırları içerisinde değil, bu sınırlar dışında da var olması gerektiği vurgulanmıştır⁸³.

Türk Borçlar Kanunu’nun 66. maddesinde adam çalıştıranın sorumluluğu ve 116. maddesinde yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk kavramları düzenlenmiştir. Bu maddelerde de önlem alma yükümlülüğü yinelenmiştir. İşveren kendisinden beklenebilecek tüm önlemleri almış olmasına rağmen zararın doğmasını

⁸² Murat Şen, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 133; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 114.

⁸³ Y9HD., 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544, Sinerji Mevzuat Programı, (www.sinerjias.com.tr, e.t. 20.02.2013).

engelleyemeyeceğini ispat ederse sorumluluktan kurtulabilecektir⁸⁴. İş kazası ifa yardımcısı niteliğini haiz olmayan bir başka çalışan nedeniyle meydana gelmiş ise işverenin sorumluluğu TBK m. 66 kapsamında değerlendirilmeli; çalışanı koruma borcu işveren tarafından başka bir çalışana ya da işveren vekiline bırakılmış ise bu kişi/kişilerin zararlarından işveren TBK m. 116'daki kusursuz sorumluluk hükümlerince sorumlu tutulmalıdır⁸⁵.

Hem Türk Borçlar Kanunu hem de İş Kanunu çalışanları koruma konusunda yeterli güvenceye sahip hükümler içermediği için iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların ve işverenlerin hak ve yükümlülüklerini ayrıntılı şekilde düzenleyen 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.

5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Ülkemizde her geçen yıl iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı bir sonraki yıla göre azalmış olsa da bu sayı yine de yüksektir. İş kazaları ile ilgili ilk araştırma 2007 yılında yapılan “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu araştırmadır, daha sonra 2013 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında, aynı araştırma gerçekleştirilmiştir⁸⁶. Ülkemizde son 12 ay içerisinde çalışmış olanların %2,3’ü bir iş kazası geçirdi; bu oran erkeklerde %2,8, kadınlarda ise %1,3 olarak karşımıza çıkıyor; toplam iş kazası geçirenlerin %81,6’sını erkekler oluşturdu⁸⁷. Sektör baz alınarak incelendiğinde, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %10,4, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %5,2 iken, inşaat sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %4,3 olarak belirtildi; sektörel olarak tespit edilen sonuçlar, 2007 yılı sonuçları ile karşılaştırıldığında iş kazası geçirenlerin payı madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe 0,1 puan artarken, inşaat sektöründe 0,2 puan azalma göstermiştir⁸⁸.

SGK istatistiklerine göre iş kazalarının en yoğun olduğu sektörler; metal eşya üretimi, linyit ve kömür çıkarma işleri, inşaat işleridir. İş kazası ve meslek hastalığı oranı yüksek

⁸⁴ Kılıç, s.36; Arıcı, s. 105; Oğuz, AB Direktifleri, s. 50.

⁸⁵ K. Ahmet Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşinin Kişiliğinin Korunması*, Çalışma ve Toplum, DİSK/Birleşik Metal-İş: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 36, Kocaeli 2013, s. 133.

⁸⁶ www.tuik.gov.tr, e.t. 26.06.2014.

⁸⁷ www.tuik.gov.tr, e.t. 19.04.2014.

⁸⁸ www.tuik.gov.tr, e.t. 19.04.2014.

olan ülkelerde iş gücü, üretim ve kazanç kaybı olmakta bu durum da ülke ekonomisine yansımakta, böylece kalkınma gerçekleşmemektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. maddesinde "iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlığı altında iş kazası hususunu düzenlemiştir. Ancak burada iş kazasının tanımına yer vermekten çok, unsur ve şartları ele alınmıştır denilebilir. Zira ilgili maddede, iş kazası,

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

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

d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüne uğratan olay olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi bu hüküm iş kazasının tanımını vermekten çok iş kazasının unsurlarını ve şartlarını sınırlı olarak düzenlemiştir⁸⁹. Bu düzenleme de tıpkı mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun⁹⁰ 11. maddesinde düzenlenen iş kazası tanımıyla aynıdır.

Bir iş kazasıyla karşı karşıya kalındığında, işveren o yer yetkili kolluk kuvvetlerine hemen ve sosyal güvenlik kurumuna da kazadan en geç üç iş günü içerisinde bildirmek zorundadır. Bu bildirimin nasıl yapılacağı ve içeriği 5510 sayılı Kanunun 13. maddesine göre çıkartılan yönetmelikte düzenlenmiştir⁹¹.

5510 sayılı Kanunda meslek hastalığı da tanımlanmıştır. SSGSSK m. 14, "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir". Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak

⁸⁹ Oğuz, AB Direktifleri, s. 51; Tuncay/Ekmekçi, s. 300.

⁹⁰ RG., 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964, S. 11766-11779 (Bu Kanunun 142, 143, ek 36, geçici 20, geçici 81 ve geçici 87 nci maddeleri hariç diğer tüm maddeleri 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır).

⁹¹ Bkz., RG., 12.05.2010, S. 27579, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği.

tamamen mesleki niteliktedir; daha net bir ifadeyle söylenecek olursa iş kazasının yapılan işle ilgili olmasına gerek yokken meslek hastalığının yapılan iş sonucu ortaya çıkması zorunludur⁹². Kömür madeninde çalışan birinin yakalandığı antrekozis hastalığı ve kot kumlama işinde çalışan birinin yakalandığı silikoz hastalığı örnek olarak gösterilebilir.

Meslek hastalığı işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak yürüttüğü işten doğmuş ise çalışanın 5510 sayılı Kanunla getirilen haklardan yararlanabilmesi için işinden fiilen ayrılması ile hastalığın ortaya çıkması arasında söz konusu hastalık için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılacak olan yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumda olan kişiler gerekli belgelerle SGK'ya müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının laboratuvar ve klinik saptamalarıyla tespit edildiği ve meslek hastalığına sebep olan etkenin işyerindeki inceleme sonunda belirlendiği hallerde, meslek hastalığı kapsamında yükümlülük müddeti aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık SGK'nın veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı olarak sayılabilir⁹³.

İşyerinde işin yürütümü sonucu meydana gelen meslek hastalığının öğrenildiği günden başlayarak işveren tarafından o yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine hemen ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na da en geç üç iş günü içerisinde bildirilmesi gerekir. Meslek hastalığının süresinde bildirilmemesi ya da kasıtlı olarak eksik yahut yanlış bildirilmiş olması durumunda bu duruma sebep olan işverenden yahut sigortalı çalışandan Sosyal Güvenlik Kurumunca söz konusu hastalık için yapılan masraflar ve şayet ödenmişse iş göremezlik ödeneği tahsil edilir (m. 14/IV).

6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun⁹⁴ 173-180. maddeleri arasında “*işçiler hıfzıssıhhası*” başlığı altında hem genel sağlık hükümleri hem de işçilerin çalışma şartları düzenlenmiştir. Bu maddelerde 12 yaşında küçük çocukların herhangi bir fabrika ya da imalathanede ve madenlerde çalışan ya da çırak olarak çalıştırılmayacağı, 12 yaşından büyük 16 yaşından küçük çocukların gece

⁹² Tuncay/Ekmekçi, s. 315.

⁹³ Lütfi İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 26; Oğuz, *AB Direktifleri*, s. 52.

⁹⁴ RG., 06.05.1930, S. 1489.

çalıştırılmalarının yasak olduğu, gece çalışma düzeni ve çalışan kadınların emzirme izinleri gibi çalışan ve çalışan kesimi kapsamaya yönelik farklı hükümler ele alınmıştır.

Ülkemizde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu temelini 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu oluşturmaktadır. Bu kanunun 180. maddesinde; “..devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur” ifadesine yer verilerek çalışanların işyerlerindeki çalışmalarının aksamaması, daha verimli çalışabilmeleri için sağlık kontrolüne tabi tutulmaları, iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan çalışanların de tedavi edilmelerinin gerektiği vurgulanmıştır⁹⁵.

VI. KAYNAKLAR ARASINDA ÖNCELİK SORUNU

A. Uluslararası Kaynaklarla Ulusal Kaynaklar Arasındaki Çatışma

Milletlerarası antlaşmalar Türk hukukunda kanun niteliğinde sayılmışlardır⁹⁶. 1982 Anayasası’na göre bu tür antlaşmaları TBMM onaylar ve böylece kanun niteliğini taşırlar. 1982 Anayasası’nın 90/son maddesinde, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” diyerek ülkemizde usulüne uygun yürürlüğe girmiş olan uluslararası sözleşmeleri kanunlardan üstün tutmuştur. Anayasa’nın 90. maddesinde belirtildiği gibi anayasaya aykırılık iddiası ile milletlerarası antlaşmalar hakkında Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamayacaktır, bu durumda milletlerarası antlaşmaların kanunlar karşısında üstünlüğünü açık şekilde ortaya koymaktadır⁹⁷. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği konusuyla ilgili olarak çıkan uyuşmazlıklarda bu kapsamdaki uluslararası sözleşmeler öncelikli olarak uygulanacaktır. Örneğin göçmen çalışanların sağlık muayenesi ile ilgili bir uyuşmazlıkta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu değil Göçmen İşçilere İlişkin Avrupa Sözleşmesi öncelikli olarak uygulanacaktır.

⁹⁵ İnciroğlu, s. 27.

⁹⁶ Mustafa Tiftik/Erdal Abdulhakimoğulları, *Temel Hukuk Bilgisi*, Adalet Yayınevi, Samsun 2013, s. 100.

⁹⁷ Tiftik/Abdulhakimoğulları, s. 100; Kemal Gözler, *Hukuka Giriş*, 10. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa 2013, s. 189.

Avrupa Birliği yönergeleri, amaçları bakımından üye devletler için bağlayıcıdır; fakat bu amaçlara ulaşma biçiminin ve yönteminin seçimi ulusal birimlere bırakılmıştır. Bu bakımdan, yönergelerin tümüyle bağlayıcı olan tüzüklerin aksine, yöneldiği her bir devlet için varılacak amaçlar bakımından bağlayıcı olduğu; bu amaçların üye devletlerin kendi hukuk sistemleri içinde uygulanma yöntemlerine ilişkin tercihin ise üye devletlere bırakıldığı söylenebilir.

B. Ulusal Kaynaklar Arasındaki Çatışma

Kural olarak Kanunlar yürürlüğe girdikten sonra uygulanabilirler, dolayısıyla bir kanun yürürlüğe girdiği tarihten evvelki olaylara uygulanamayacaktır⁹⁸. Sonradan yürürlüğe giren bir Kanun kendisinden evvel çıkarılmış olan bir kanunu ya da bu kanunun bazı hükümlerini yürürlükten kaldırabilir⁹⁹.

İş mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu özel nitelikli kanunlardır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olaylarda 6331 sayılı Kanunun 27. maddesinde, çalışanların bağlı oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun 6331 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı vurgulanmıştır. O halde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kanun 6331 sayılı Kanundur.

4857 sayılı Kanunun ikinci maddesinin dördüncü fıkrası, 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası, 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler, 4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “*İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere*” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her çalışan için bin Türk Lirası,*” ifadesi metinden çıkartılmıştır (İSGK m. 37). Ayrıca 6331 sayılı Kanunu geçici madde 1’de diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar 6331 sayılı Kanuna yapılmış sayılır denmiştir. Tüm bu düzenlemelerle 6331 sayılı Kanun’un daha öncelikli olduğunu anlıyoruz.

⁹⁸ Kemal Gözler, s. 253; Tiftik/Abdulahakimoğulları, s. 135.

⁹⁹ Tiftik/Abdulahakimoğulları, s. 137.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ORTAYA ÇIKAN YÜKÜMLÜLÜKLER

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden bahsetmeden önce İş Hukuku'nun amacını ve kapsamını incelemekte yarar vardır. İş hukuku, ekonomik bakımdan zayıf durumda olan çalışanı işverene karşı koruma düşüncesinden doğan, çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalıdır¹⁰⁰. Çalışan, işverenin iş organizasyonuna ve talimatlarına bağımlı olarak iş görme borcunu yerine getirir¹⁰¹. İş hukuku sadece iş sözleşmesine dayalı olan hukuki ilişkileri konu alır, memurların iş görme borçları iş sözleşmesinden kaynaklanmadığı için iş hukuku kapsamında değerlendirilmez. 4857 sayılı İş Kanunu sadece iş sözleşmesine dayalı çalışan ve işveren arasındaki iş ilişkilerine uygulanırken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 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. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği hususunu iş hukukundan ayrı bir hukuk dalı olarak ele almanın daha doğru olacağı kanaatindeyim. Zira, iş sağlığı ve güvenliği hukuku çalışan, memur, çırak, stajyer kamu ya da özel işyerlerinde çalışan herkesi kapsamına alır.

Çağdaş, sosyal ve hukuk devleti olmanın gereği, bireylerinin en önemli hakkı olan yaşama hakkını teminat altına almaktır. Bu da çalışanlar açısından çalışma ortamındaki bütün tehlikelerin bertaraf edilmesiyle mümkündür. Çağdaş bir hukuk devleti iş sağlığı

¹⁰⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 5. Baskı, Turhankitapevi, Ankara 2012, s. 4; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 3; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, 2012 İstanbul, s. 14.

¹⁰¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 3.

ve güvenliği ile ilgili bütün önlemleri almak ve bunları işyerlerinde uygulayıp denetlemek zorundadır¹⁰².

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülük bütün işverenlerin uyması gereken zorunlu bir yükümlülüktür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda işverenlere birçok yaptırım öngörülmüştür.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁰³m. 33/3’de,Çerçeve sözleşme ile iş sağlığı ve güvenliği ile mesleki eğitim konusunda düzenleme yapılabileceği hususu hüküm altına alınmıştır. Yine çalışanların da işveren tarafından alınan tedbirlere, yapılan koruyucu düzenlemelere uygun davranması, verilen araç ve gereci kullanması gerekir, aksi halde işveren 4857 sayılı Kanunun 25/II maddesi gereği çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, çalışanın oluşan zarar sonucu hukuki ya da cezai sorumluluğu da söz konusu olabilmektedir.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği alanında kural olarak alınacak tüm önlemler işverenlere bırakılmıştır. Fakat, bu konuda devletin de birçok yükümlülüğü olduğunu kabul etmek gerekir. Devletin iş sağlığı ve güvenliği alanında alacağı yükümlülükler şunlardır; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması için gerekli teşkilatı kurmak, iş sağlığı ve güvenliği teftiş ve denetimi yapmak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini desteklemek, iş sağlığı ve güvenliği konseyini oluşturmak ve bilgilendirme yükümlülüğüdür.

B. Mevzuat Oluşturma Yükümlülüğü

Hukuk devletlerinin en temel özelliği kuralların önceden belirlenerek tüm kamuoyunun bilgisine sunmaktır. Devlet bu kuralları; kanun, tüzük, yönetmelik, tebliğ, genelge gibi mevzuat oluşturarak yerine getirmektedir¹⁰⁴. Öncelikle Anayasamızın 49. maddesinde, *“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için*

¹⁰² Haydar Kaçmaz, *“İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları”*, Mühendis ve Makine, S. 520, Mayıs 2003, s. 2.

¹⁰³ RG., 07.11.2012, S. 28460.

¹⁰⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 325.

çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” denilerek çalışanların sağlık ve güvenliklerini de içine alan bir çalışma hayatının devletin teminatı altında olduğu vurgulanmıştır. Anayasa’da yer alan bu hüküm emredici nitelikte olup iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrıntılı düzenleme 6331 sayılı Kanun’da yer almaktadır.

Devletin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki en önemli görevi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturmak, bu mevzuata uyulup uyulmadığını denetlemek ve mevzuata aykırı hareket edenlere yaptırım uygulamaktır. 6331 sayılı Kanun’dan önce iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlenmiş tek bir mevzuatın olmayışı yargılama aşamasında birçok sorunu beraberinde getiriyordu. Her kanunun çıkarılış amacı farklı olduğu için amaca uygun yorum yapılması uygulamacıları zor durumda bırakıyordu. Zaman zaman iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun boşlukları Yargıtay içtihatlarıyla dolduruluyordu. 6331 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler tek bir mevzuat altında toplandı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 30. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak; çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği, risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin

belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi gibi konularda yönetmelik düzenleneceği belirtilmiştir.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatını Kurma Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatının denetimi ve teftişi adlı yedinci bölümünde devletin çalışma hayatı ile ilgili yetkilerine değinmiştir. Buna göre, Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır (İK m. 91/1). Devlet bu kapsamda, Kanunun doğru ve etkin uygulanıp uygulanmadığının kontrolü için gerçekleştireceği teftişlerle, bu teftişlerde görev alacak kişileri ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılacak olan ölçüm, inceleme, araştırma faaliyetlerine ilişkin hususlarına aykırı davrananlara ağır idari para cezaları uygulayacak ve böylelikle de yükümlülüklerden kaçınma caydırıcı hale gelecektir.

Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini planlama ve denetleme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılmıştır¹⁰⁵. Söz konusu faaliyetlerle ilgilenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içinde iş sağlığı ve iş güvenliği teşkilatı ve ilgili birimler yer almaktadır. Bu birimler şunlardır; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurul Başkanlığı, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü'dür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içinde yer alan ilk birim 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanunu'nun¹⁰⁶ 12'nci maddesi uyarınca İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı'nın yerini İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüdür. Böylelikle çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği denetimi dışında kalan değişik ve kapsamlı görevleri Genel Müdürlüğün yetki ve sorumluluk alanına verilerek yeniden yapılandırma gerçekleştirilmiştir¹⁰⁷. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un¹⁰⁸ 12. maddesinde sayılmıştır. Söz konusu görevler arasında; iş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi

¹⁰⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 326.

¹⁰⁶ RG., 24.07.2003, S. 25178.

¹⁰⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 327.

¹⁰⁸ RG., 18.01.1985, S. 18639.

konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak, meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlarda dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel, tüzel kişi kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak yer almaktadır. 6331 sayılı Kanun'da da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün diğer görevlerine değinilmiştir. Buna göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin üyesi sayılmış ve bu konseyin sekreteryasını yürütme görevi de bu birime bırakılmıştır (İSGK m. 21/2-a; 4). Ayrıca işyeri tehlike sınıflarının belirlenmesi konusunda oluşturulacak komisyona da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü başkanlık edecektir (İSGK m. 9/1).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içinde yer alan ikinci birim İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'dır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görevleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği¹⁰⁹ m. 8/1-a.ğ'da ve İş Teftiş Tüzüğü¹¹⁰ m. 10'da sayılmıştır. Bunlar; çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıtdışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve Kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermektir.

¹⁰⁹ RG., 31.10.2012, S. 28453.

¹¹⁰ RG., 28.08.1979, S. 16738.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içinde yer alan son birim ise İşçi Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü'dür. Bu birimin en temel görevi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teknik ve bilimsel araştırmaları yapmak, teknik ölçümlerde bulunmak ve işverenlere bu alanda eğitim ve bilgi sunmaktır¹¹¹.

İş sağlığı ve güvenliği alanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yanında, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Belediyelerin de birçok görevleri vardır.6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazalarının kaydının tutulması ve bildirilmesi hususunda görüş bildirme görevi Sağlık Bakanlığı'na verilmiştir (İSGK m. 14/5).6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır (İSGK m. 15/3).Ayrıca, işverenlerin işyerlerinde 6331 sayılı Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedellerine ilişkin hususlarda görüş bildirme görevi de Sağlık Bakanlığına aittir (İSGK m. 30/1-ç).

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür (İK m. 91/2).

Belediyeler, 5393 sayılı Belediye Kanunu'na¹¹² göre, sanayi işyerlerini ve fabrikaların elektrik tesisatının, makine ve motorlarının, kazan, ocak ve bacalarının düzenli şekilde fenni denetimlerini yapmak, halk sağlığına ve çevreye etkisi olan diğer işyerlerini kentin belirli yerlerinde toplamak; hafriyat toprağı ve moloz döküm alanlarını; sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) depolama sahalarını; inşaat malzemeleri, odun, kömür ve hurda depolama alanları ve satış yerlerini belirlemek; bu alan ve yerler ile taşımalarda çevre kirliliğı oluşmaması için gereken tedbirleri almakla görevlidir (BelK m. 15/o).

¹¹¹ Fuat **Bayram**, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 62.

¹¹² **RG.**, 13.07.2005, S. 25874.

D. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun 21. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği için merkezi örgütlenme olarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ni öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu böyle bir yapılanmaya yer vermemiştir; bu nedenle söz konusu kurum Türk İş Hukukunda ilk kez karşılaşılan bir kurumdur.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan bağımsız bir kurulun oluşturulması düşüncesi uzun yıllardan beri vardır¹¹³. 6331 sayılı Kanunla gündeme gelen örgütlenme şekli iş sağlığı ve güvenliği alanına tamamen hakim olan bir örgütlenme şekli olmamakla beraber danışma niteliğindedir¹¹⁴. Bu nedenle bütün iş sağlığı ve güvenliği konularında karar verme yetkisi bu kurula ait değildir.

2. Konsey'in Oluşumu

6331 sayılı Kanun m. 21/2'de Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin oluşumunda üçlü temsil esası kabul edilmiştir. Buna göre, Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

- Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür (İSGK m. 21/2,a),
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür (İSGK m. 21/2,b),
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı (İSGK m. 21/2,c),
- İşveren, çalışan ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi (İSGK m. 21/2,ç),

¹¹³ Süzek, *İş Güvenliği*, s. 111.

¹¹⁴ Tankut Centel, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012, s. 5.

- İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci (İSGK m. 21/2,d).

Görüldüğü gibi, Konsey, bürokrasiden gelen devlet temsilcileri ile sosyal tarafların temsilcilerin oluşmaktadır. Devlet kesiminden gelecek temsilciler arasında sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı değil, ayrıca diğer bazı bakanlıklardan gelecek genel müdürlerin de katılımını sağlayacak düzenleme getirilmiştir. Bir görüşe göre; çoğunluk olarak devlet temsilcilerinin Konsey’de yer alması üçlü temsil esasını yansıtmayacaktır¹¹⁵.

3. Konsey’in Görev ve Yetkileri

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin görevleri İSGK m. 21/1’de belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmaktır.

Konsey’in, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilk görevi ülkede iş sağlığı ve güvenliği siyasetini ve stratejilerini belirlemektir. Bu siyaset ve stratejilerin kime nasıl şekilde sunulacağı 6331 sayılı Kanunda açıkça belirtilmemiştir. Konsey’in ikinci görevi ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tavsiyelerde bulunmaktır. Bu durumda bize Konsey kararlarının bağlayıcı nitelikte olmadığını tavsiye nitelikli olduğunu gösteriyor. Sonuç olarak diyebiliriz ki, Konsey kararları tavsiye nitelikli olduğundan uygulamada pek de önemli olmayacaktır.

E. İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş ve Denetim Yükümlülüğü

Devletin teftiş, inceleme, araştırma ve denetim görevleri de vardır. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır (İSGK m.24/1). Ayrıca 4857 sayılı Kanun madde 91’de, “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır” denmiştir. Görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği teftiş ve denetimi devletin yükümlülüğü altındadır.

¹¹⁵ Centel, s. 5.

Kural olarak denetimler haber verilmeden ve işyerinin olağan çalışma saatleri içerisinde yapılır¹¹⁶. Denetimler ihtiyaca göre ani yapılabilceği gibi işveren ya da işveren vekiline önceden haber verilerek yapılabilir¹¹⁷. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlıklı şekilde uygulanabilmesi iyi bir denetim sisteminin kurulmasına bağlıdır. İşyerlerinde yapılan denetimleri olağan ve olağanüstü denetim olarak karşımıza çıkar¹¹⁸.

İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanıp uygulanmadığını belirlemek üzere yapılan denetimlere olağan denetim, özel bir amaca yönelik yapılan, örneğin, daha önce yapılan olağan denetimlerde saptanan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerdeki eksikliklerin giderilip giderilmediğini denetlemek için yapılan denetimler de olağanüstü denetimlerdir¹¹⁹.

Olağan denetimleri ilk denetim ve periyodik denetim şeklinde ikiye ayırmak mümkün; işyerlerinin faaliyete geçmesinden sonra yapılan denetimler olağan ilk denetim, işyerleri faaliyete geçtikten sonra yapılan ilk denetimi takiben işyerlerini belirli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetleme amacıyla yapılan denetimler de periyodik olağan denetimlerdir¹²⁰. Ayrıca İş Teftiş Tüzüğü m. 17/5’de, “ *İşçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetlenmesi sık aralıklarla yapılır*” denilmiştir. Bu tür denetimler İş Teftiş Kurulu tarafından yerine getirilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m 8/1-ğ’de, İş Teftiş Kurulu’nun “*Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve Kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek*” ile görevli olduğu vurgulanmıştır.

Kural olarak işyerlerinde yapılan denetimler sonucu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklikler saptanırsa bunların giderilmesi için süre verilmez. İşyerinde teftiş sırasında

¹¹⁶ Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 79.

¹¹⁷ Bayram, s. 79.

¹¹⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 331.

¹¹⁹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 331-332.

¹²⁰ Süzek, İş Güvenliği, s. 133.

saptanan eksiklik ve mevzuata aykırılıklardan teftiş süresi içinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek olanlar, bu süre içinde işverene tamamlattırılır. Durum, müfettişçe teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir (İTT m.22/2). Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanmaması çalışan sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir. Görüldüğü gibi müfettişler, süre verme ya da yaptırım uygulama konusunda takdir hakkına sahiptirler¹²¹.

Her teftiş sonunda teftişin türüne göre raporlar düzenlenir¹²². Düzenlenen raporlardan biri olan kontrol raporunda, teftişler sonucunda tespit edilen mevzuata aykırılık ya da eksikliklerin verilen sürede yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü sonucunda hazırlanan rapordur¹²³. Söz konusu rapor dört nüsha olarak düzenlenir ve gereğinin yapılması için grup başkanına verilir (İTKY. M. 49/1,c).

Bazı durumlarda da şikayet üzerine denetimler yapılır. Grup başkanları kendilerine bildirilen çalışan yakınmalarını, müfettişlere iletmek ve izleyerek sonuçlandırılmasını sağlamakla görevlidirler (İTT m.12/C).

F. Bilgilendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunla Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan, özel televizyon kuruluşları ve radyolara ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, çalışan ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici içerikli yayınlar yapma yükümlülüğü getirilmiştir. İş hukuku mevzuatında basın yayın organlarının önemi ve etkisi de düşünülerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk kez basın yayın kuruluşları görevlendirilmiştir¹²⁴.

6331 sayılı Kanun Ek madde-2’de, “*Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır. Bu yayınlar, asgari otuz dakikası 17:00-22:00 saatleri arasında olmak üzere, 08:00-22:00 saatleri arasında yapılır ve yayınların kopyaları her ay*

¹²¹ **Süzek**, İş Güvenliği, s. 135.

¹²² Ayrıntılı bilgi için bkz., **Bayram**, s. 234-237.

¹²³ **Bayram**, s. 237.

¹²⁴ **Gerek**, s. 12.

düzenli olarak Radyo ve Televizyon Üst Kuruluna teslim edilir. Bu saatler dışında yapılan yayınlar, aylık altmış dakikalık süreye dahil edilmez. Bu programlar, Bakanlık ve bağlı ve ilgili kuruluşları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bilimsel kuruluşlar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanır veya hazırlatılır. Hazırlanan programların, Bakanlığın olumlu görüşü alındıktan sonra Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından radyo ve televizyonlarda yayınlanması sağlanır” ifadesine yer vererek iş sağlığı ve güvenliği konusundan basın yayın organlarıyla artık daha fazla haberdar ve bilgi sahibi olacaktır.

G. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Destekleme Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 7/1. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birtakım şartlarla destek sağlanabilecektir. Söz konusu şartlar;

- a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışan bulunan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.
- b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılacak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilecektir.
- c) 6331 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.
- d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

Görüldüğü gibi, 6331 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin birtakım koşulların varlığı halinde devlet eliyle destekleneceği hüküm altına alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin hayata geçirilebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca bazı şartlar altında destek sağlanacaktır. Tehlike sınıfının önemi olmaksızın en az 10 çalışanın bulunduğu işyerlerinde destek, herhangi bir kanun

değişikliği olmadığı müddetçe gündeme gelmeyecektir¹²⁵. Fakat işyerinde çalışan sayısı 10'dan az ise o zaman işyerinin tehlike sınıfı önem arz edecek, işyeri tehlikeli ya da çok tehlikeli sınıfa giriyorsa devlet iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini finanse edecektir¹²⁶. Devletin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için yapacağı desteğin miktarı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelikte¹²⁷ belirtilmiştir. Buna göre; tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6'sıdır (m. 5/2). Sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin tutarı, ikinci fıkrada belirtilen yüzdelerin aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması suretiyle tespit edilecektir (m. 5/3).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla gerekli gördüğü zamanlarda; Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla işbirliği yapabilecektir (İSGK m.7/3).

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Genel Olarak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda 4857 sayılı İş Kanunu m. 77 vd. düzenlemeler bulunmaktaydı. Ayrıca 78. madde uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Avrupa Birliğine uyum süreci içerisinde AB Yönergeleri ile uyumlu olarak birçok yönetmelik de çıkarılmıştı.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. maddesinin 1-ğ bendinde işvereni tanımlamıştır. Buna göre, işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder. 6331 sayılı Kanun'da işverene iş sağlığı ve güvenliği kapsamında birtakım yeni ve önemli yükümlülükler getirilmiştir. Kanundaki hükümlerin uygulanması hususunda işyerinde çalıştırılanların sayı ve niteliğine bağlı kalınmamış, Kanun çok sayıda işyeri ve işvereni kapsamına almıştır.

¹²⁵ Ercan Akyiğit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, Mart 2013, İstanbul, s. 44.

¹²⁶ Akyiğit, s. 44.

¹²⁷ RG., 24.12.2013, S. 28861.

Getirilen bu yeni yükümlölükler işyerlerinde yeni yapılanmaları ve işverenlere yeni maddi külfetleri de beraberinde getirmiştir.

Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendinde, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğu, bu doğrultuda mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değışen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı öngörölmüştür. İşverenler risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmak, çalışanlar sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat etmek, yeterli bilgi ve talimat verilenler haricindeki diğer çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (İSGK m. 4/1,c,ç,d).

İşverenlerin her şeyden önce işyerinde tehlikeli durumların oluşmasını engelleme yükümlölükleri vardır. Bu nedenle 6331 sayılı Kanunla işverenlere işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma yükümlölüğü getirilmiştir. Bu husus işverenlerin uzmanlık alanı dışında olacağı için başka kurum ya da kişilere risk değerlendirmesi yaptırmaya zorunluluğu doğacaktır. Fakat unutulmamalıdır ki risk değerlendirmesi ile ilgili yardım dışarıdan alınmış olsa bile işverenlerin yükümlölükleri sona ermeyecektir. Zaten 6331 sayılı Kanunun m. 4/2’de de, “ *İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz*” denilerek işverenlerin uzman kişilerden yardım alması ya da uzman kişilerle işbirliği yapması halinde de işveren sorumlu olmaya devam edecektir. İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını her an denetlemek zorundadır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlölükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İSGK m. 4/3).İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (İSGK m. 4/4).

B. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Genel Yükümlölükleri

1.Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma

Risk değerlendirmesi konusu ilk kez bir kanunla düzenlenmiş, risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak 6331 sayılı Kanunun 4. maddesiyle işverenlerin yükümlölükleri arasında sayılmış ve 10. maddede de daha ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca bu konuda uygulamayı kolaylaştırmak ve yol gösterici olması düşüncesiyle İş Sağlığı ve

Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği¹²⁸ çıkarılmıştır. 6331 sayılı Kanunu 10/1. maddesi, “ *İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:*

a) *Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.*

b) *Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.*

c) *İşyerinin tertip ve düzeni.*

ç) *Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” dikkate alınacaktır. Ayrıca işverenlerin yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleme yükümlülükleri de vardır (İSGK m. 10/2).*

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (İSGK m. 10/3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 4. maddesinde iş mevzuatına yeni kavramlar taşımış ve kabul edilebilir risk seviyesini açıklığa kavuşturmuştur. Şöyle ki; kabul edilebilir risk seviyesi; yasal yükümlülüklerle ve işyerinin önleme politikasına uygun, kayıp veya yaralanma oluşturmayacak risk seviyesidir.

Önleme; işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümüdür (İSGK m. 3/1, n; RDY m. 4/1,ç).

Ramak kala olay; işyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olayı ifade eder (RDY m. 4/1,d).

Risk; tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir (İSGK m. 3/1, o; RDY m. 4/1,e).

Risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden

¹²⁸ RG., 29.12.2012, S. 28512.

kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır (İSGK m. 3/1, ö; RDY m. 4/1, f).

Tehlike; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini, ifade eder (İSGK m. 3/1, p; RDY m. 4/1, g).

İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği kapsamında risk değerlendirmesi yapar ya da yaptırır (RDY m.5/1). Ayrıca risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması; işverenlerin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki sorumlulukları devam edecektir (RDY m. 5/2). İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi ya da kişilere risk değerlendirmesi ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi temin etmek zorundadır (RDY m. 5/3).

İşyerlerinde risk değerlendirmesi bir ekip tarafından yapılacaktır. Bu ekibi işveren oluşturacaktır. Söz konusu ekibin kimlerden oluşacağı yine İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre; Risk değerlendirmesi ekibi; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşur (RDY m. 6/1). Bu ekipte bulunanlar dışında işverenler, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir (RDY m. 6/2).Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu işveren ya da işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi aracılığıyla da sağlanabilecektir¹²⁹.

İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz (RDY m. 6/4).

¹²⁹ Öcal Kemal **Evren**, *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı*, Güncellenmiş 11. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2013, s. 239.

Risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağına ilişkin olarak Yönetmeliğin 7. maddesinde düzenleme getirilmiştir. Buna göre; risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır.

İşyerindeki tehlikeler tespit edilirken; işyeri bina ve eklentileri, işyerinde yürütölen faaliyetler ile iş ve işlemler, üretim süreç ve teknikleri, iş ekipmanları, kullanılan maddeler, artık ve atıklarla ilgili işlemler, organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar, çalışanların tecrübe ve düşönceleri, işe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri, çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, işyerinin teftiş sonuçları, meslek hastalığı kayıtları, iş kazası kayıtları işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar, ramak kala olay kayıtları, malzeme güvenlik bilgi formları, ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları, acil durum planları, sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar, aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları değerlendirilmelidir (RDY m. 8).

İşyerinde tehlikeler tespit edildikten ve işyeri ile ilgili tüm bilgiler toplandıktan sonra; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler dikkate alınarak, işyerinde bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlikelerin kaynaklarında belirlenmesi ve bunların kayıt altında tutulması gerekir¹³⁰.

Son olarak, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar (İSGK m. 4/4). İşveren, işyerinde bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlikelerin oluşma

¹³⁰ Evren, s. 240.

nedeni bulma ve söz konusu tehlikeleri bertaraf etmek için işyerinde kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma yaparak bu araştırma sonuçlarını risk değerlendirmesi aşamasında kullanmak ve çalışanların bu tehlikelerle karşı karşıya kalma olasılığını belirlemekle yükümlüdür.

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

6331 sayılı Kanunla ilk kez acil durum, yangın ve ilk yardım konularına değinilmiştir. Fakat Kanunda hangi durumların acil durum ve hangi planların acil durum planı sayılacağı belirtilmemiş, sadece çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartları dikkate alınarak oluşabilecek acil durumlara ilişkin önleyici ve sınırlayıcı tedbirlerin alınmasını işverene bırakılmıştır (İSGK m. 11/a). Acil durum ve acil durum planının ne olduğuna ise İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te¹³¹ değinilmiştir. Buna göre; acil durum, işyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilk yardım veya tahliye gerektiren olayları; acil durum planı ise işyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dahil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı planı ifade eder (İADHY m. 4/1, a,b).

Acil durumlara ilişkin işverene ait somut yükümlülükleri Kanunun 11/c ve Yönetmeliğin 5. maddelerinde görmekteyiz. Buna göre; işveren acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar (İSGK m. 11/c). Ayrıca Kanunun 11/ç maddesinde, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele ile ilgili konularında işverenin bu görevler için üçüncü bir kişi ya da kurumlarla bağlantıya geçebileceği vurgulanmıştır¹³². İşverenlerin acil durumlara ilişkin yükümlülüklerine ilgili Yönetmeliğin 5. maddesinde daha ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Yönetmeliğe göre; işverenler, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek

¹³¹ RG. 18.06.2013, S. 28681.

¹³² Şükran Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 18.

ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirler; acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır; acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar; acil durum planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlar; acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışanı görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar (İADPY m. 5/1,a,b,c,d). İşverenler özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar (İADPY m. 5/1,e).

Ayrıca acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili olarak yapılacak düzenlemeler de işverenlerin yükümlülükleri altındadır (İADPY m.5/1, f).

İşverenler işyerlerinde varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirir(İADPY m. 5/1, g).

Acil durumlarda çalışanları işyerinden tahliye etme görevi de işverenlere aittir. Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmaya güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir (İSGK m. 12/1, a). Ciddi, yakın ve önlenemeyen durumun sürmesi halinde, işveren zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler haricindeki çalışanların çalışmaya devam etmelerini isteyemez (İSGK m. 12/2).

İşverenlerin işyerlerinde acil durum halinde müdahale ve tahliye görevlerini nasıl yerine getirecekleri hususunda İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre; işverence acil durumların meydana gelmesi halinde uyarı verme, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemleri belirlenir ve yazılı hale getirilir; tahliye sonrası, işyeri dâhilinde kalmış olabilecek çalışanların belirlenmesi için sayım da dâhil olmak üzere gerekli kontroller yapılır; işveren,

işyerinde acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için bulundukları yerden güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemelerini acil durum planında belirtir ve çalışanlara önceden gerekli talimatları verir; işyerlerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınır.

3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

İşverenlerin işyerinde oluşan iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü hem 5510 sayılı Kanunda hem de 4857 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 37. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesini yürürlükten kaldırmasıyla iş mevzuatında daha önce yer alan işyerlerinde oluşan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en geç iki iş günü içinde Çalışma ve İş Kurumu'na bildirimini uygulamasına son verilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 13./2,a maddesinde, işverenlerin, *"...sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde.."* bildirmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunun 77/3. maddesinde işverenler iş kazalarını kolluk kuvvetlerine, Sosyal Güvenlik Kurumu'na, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek zorunda oldukları belirtilmişti. Ancak 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girince 4857 sayılı Kanunun ilgili maddesi yürürlükten kaldırmıştır. Buna göre; işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.

İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü yanında işverenlere bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü de getirilmiştir (İSGK m. 14/1,a). Bu yükümlülüğün amacı işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki şeffaflığının sağlanmasıdır¹³³. Bu şeffaflığı yaratma sebebi, işyerinde devamlı ve sistematik biçimdeki bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmaktır. Zira işyeriyle ilgili somut tehlikelerin ve bu tehlikelerin sebep olduğu olumsuz vakaların ortaya çıkarılması ve değerlendirilmesi, daha etkili tedbirlerin alınması için büyük bir gerekliliktir¹³⁴.

¹³³ Kabakçı, s. 194.

¹³⁴ Kabakçı, s. 194.

İşveren işyerinde meydana gelen fakat yaralanma ya da ölüme sebep olmadığı halde işyeri veya iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan ya da çalışan, işyeri veya iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları tespit ederek bunlarla ilgili raporlar düzenler¹³⁵.

Bildirme yükümlülüğünün şeklinin nasıl olacağı, yani işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimi konusunda Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin¹³⁶ 35. maddesi elektronik posta yolu ile gerçekleştirilebileceği düzenlemesini getirmiştir. Buna göre; *"..iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar tarafından e-sigorta ile Kuruma bildirilir veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir"*¹³⁷.

İşverenler ayrıca, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlerler (İSGK m. 14/1,b). Bu yükümlülük işverenler açısından oldukça geniş kapsamlı bir yükümlülüktür. Zira işverenler açısından işyerinde çalışanları ve eşyaları zarara uğratma ihtimali olan vakaları araştırabilmek için hangi tür çalışmalar yapılabileceği açık değildir. İşverenler bu yükümlülüğü kendileri yerine getiremeyince, dışarıdan hizmet almak suretiyle yapabilecektir. Bu durumda küçük ve orta ölçekli işyerlerine büyük mali külfetler getirecektir. 6331 sayılı Kanunda bu hizmetin desteklenmesi ile ilgili herhangi bir hüküm yer almadığından işyerleri için büyük mali külfetler kaçınılmaz olacaktır.

İşyerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydının tutulması ve rapor düzenlenmesi faaliyeti, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için gereksiz bir bürokrasi gibi görünebilirse de, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesinde, kendi kendilerini denetleme için olmazsa olmaz bir yükümlülüktür.

¹³⁵ Bünyamin **Esen**, *"Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu"*, LİSGHD, C. 9, S. 36, İstanbul 2012, s. 201.

¹³⁶ **RG.**, 12.05.2010, S. 27579.

¹³⁷ Söz konusu bildirim ile ilgili ayrıntılı açıklamalar SGK tarafından yayımlanan 2102/13 sayılı Genelge'de yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77/3 maddesindeki, işverenlerin iş kazalarını en geç iki iş günü içinde yazı ile bölge müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü, 665 sayılı KHK madde 25 ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na eklenen geçici madde 2 ile Bölge Müdürlüklerine yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılması gerekmektedir; fakat 4847 sayılı Kanunun 77. maddesi 6331 sayılı Kanunun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırıldığı için işverenlerin İş Kanunu kapsamındaki bildirim yükümlülükleri de sona ermiş bulunmaktadır.

4. Sağlık Gözetimi

İşverenlerin 6331 sayılı Kanunda düzenlenen yükümlülüklerinden biri de çalışanların işyerinde karşı karşıya kalacakları sağlık ve güvenlik tehlikeleri dikkate alınarak sağlık gözetimine tabi tutmasıdır. İşveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (İSGK m.15/1). Bilindiği gibi gece çalıştırılan çalışanların, kadın çalışanların ve ağır tehlikeli işlerde çalıştırılacak çalışanların işe uygun olup olmadıklarının tespiti açısından sağlık raporu alınması zorunludur, 6331 sayılı Kanun sağlık gözetimini daha geniş kapsamlı ele alarak tüm çalışanları kapsayan düzenleme getirmiştir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz (İSGK m. 15/2). 6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir (İSGK m.15/3). İşçilerin sağlık raporlarının herhangi bir ayrıma gidilmeksizin işyeri sağlık ve güvenlik biriminden ya da hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminden temin edilmesi her iki birimin özellikleri ve uzmanlık alanları dikkate alınarak düzenleme getirilmediği için eleştirilmektedir¹³⁸. Ayrıca görüldüğü gibi 6331 sayılı Kanunun 15/3 maddesinde “*hakem hastane*” kavramına değinilmiş, fakat tanımlar bölümünde bu kavramın ne olduğu açıklanmamıştır. Bu nedenle henüz nitelik olarak nasıl bir hastane olduğu belirlenemeyen bir birimin vereceği kararların yargı denetimi dışında tutularak kesin olması da hakkaniyete aykırılık oluşturabilecektir.

Çalışanların 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat kapsamında daha önce almış oldukları sağlık raporları süresi bitene kadar geçerliliğini koruyacaktır¹³⁹. 6331 sayılı Kanundan evvel verilmiş olan ve geçersiz kabul edilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi belgelerine sahip kişilerin mevcut belgelerini bu Kanunun yayımı

¹³⁸ Ertürk, s. 20.

¹³⁹ Z. Gönül Balkır, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 27.

tarihinden itibaren bir yıl içinde Bakanlık tarafından düzenlenecek belge ile değiştirmeleri koşuluyla bu Kanundaki tüm hak ve yetkileri kullanabileceklerdir (İSGK Geçici Madde 5).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (İSGK m.15/4).50 çalışan sınırının kaldırılması ile küçük çaplı işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak için yapacakları yüksek maliyetler düşünülerek 6331 sayılı Kanunla kamu kurum ve kuruluşları dışındaki 10'dan az çalışanı olan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine sağlık gözetimi hizmeti için SGK tarafından bir finansman sağlanacağı düzenlenmiştir. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur (İSGK m. 15/5).

5. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitilmesi

Bir toplumda ciddi anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmak gerekir. Kanunlarla iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne kadar iyi düzenlemeler getirilmiş olsa da kişiler üzerinde iyi bir bilinç oluşmadığı sürece Kanunlardaki düzenlemeler kağıt üzerinde kalmaktan öteye gidemez¹⁴⁰. İşyerinde sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmış olması çoğu zaman meydana gelebilecek tehlikeleri bertaraf edememektedir. İşverenler, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak amacıyla gereken tüm tedbirleri almakla beraber bu konuda çalışanlarını da bilgilendirmelidir. İşte 6331 sayılı Kanun işverenin sorumluluğunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbirleri almakla sınırlamamış ayrıca işverenlere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması için çalışanları bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü de getirmiştir. Buna göre; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler,
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar,

¹⁴⁰ Sarper **Süzek**, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. V, S. 3, Nisan 2000, s. 305.

- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler (İSGK m. 16/1).

İşverenlerin bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü, çalışanlar ilk kez işe başlarken yani işe girişlerinde verilecek eğitimle sınırlı değildir; işverenler çalışma yeri ve iş değişikliğinde, iş tesisatının ve malzemelerinin değişmesi ve işyerinde yeni teknolojik gelişmeler olması halinde temel eğitim, ilave eğitim ve ileri eğitim biçimde eğitimler vermelidirler¹⁴¹.

İşveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir ve başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların gereken bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir (İSGK m. 16/2,a,b). Ayrıca, işverenler, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (İSGK m. 16/2,c). İşveren, ayrıca Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen hususlar saklı kalmak kaydı ile çalışanları ve çalışan temsilcilerini, *İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliği'nde*¹⁴² belirtilen konularda, işyerinde bulunan sağlık ve güvenlikle ilgili riskler ve alınan tedbirler hakkında bilgilendirir.

6331 sayılı Kanuna dayanılarak yürürlüğe giren “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*¹⁴³” ile işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının usul ve esasları ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Bu Yönetmeliğe göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar (ÇİSGEUSY m. 5/1).Yine aynı Yönetmeliğin ekinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işveren tarafından verilmesi zorunlu eğitim konuları belirlenmiştir¹⁴⁴.

¹⁴¹ Esen, s. 195.

¹⁴² RG., 17.07.2013, S. 28710.

¹⁴³ RG.,15.05.2013, S. 28648.

¹⁴⁴ 1. **Genel konular:** Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar. 2. **Sağlık konuları:**

Verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa(ÇİSGEUEY m. 6/4).

Söz konusu eğitimler basit eğitimler olmayıp, eğitimlerin usulüne uygun yapılması da esastır. Eğitimlerin uzmanlık alanlarına göre; teknik eleman, mühendis veya mimar tarafından verilmesi gerekir; ayrıca verilecek eğitimin türüne göre bu hizmeti vermeye yetkili kuruluşlardan yardım alınması daha uygun olacaktır¹⁴⁵.

İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanlara işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir(ÇİSGEUEY m. 6/5).Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verileceği belirtilmiştir (ÇİSGEUEY m. 6/6). Yönetmelikte ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri kimlerin ne kadar süre ile verebilecekleri de düzenlenmiştir. Şöyle ki, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri;

- a) İşyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından,
- b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından, eğitimcilerin Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında YönetmelikEk-1'deki eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir.

meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım. 3. **Teknik konular:** kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma.

¹⁴⁵ Esen, s. 195.

6. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan çalışmalara katılma, teklif sunma, gerekli tedbirlerin alınmasını isteme gibi konularda çalışanları temsil etmek üzere, işyerinin farklı bölümlerindeki tehlikeleri ve çalışan sayılarını dikkate alarak adil dağılıma özen göstermek suretiyle çalışanları arasından işyerinde yapılacak bir seçimle ya da seçimle belirlenemeyen durumlarda atama ile çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür (İSGK m. 20/1).

İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, iki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı tane çalışan temsilcisi görevlendirmek zorundadır (İSGKm.20/1,a,b,c,ç,d,e). Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde, çalışan temsilcileri arasından yapılacak seçimle baş temsilci belirlenir (İSGK m. 20/2). Aynı husus "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin*¹⁴⁶" 6. maddesinde de düzenlenmiştir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m. 20/3). Böylece işyerlerinde tehlike bazlı problemlerin bizzat bu problemlerle karşı karşıya kalanlar tarafından dile getirilmesinin önü açılmış ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime aktif olarak katılımları sağlanarak çalışma barışı desteklenmiştir¹⁴⁷.

Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (İSGK m. 20/4). Ayrıca, işyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (İSGK m. 20/5).

¹⁴⁶ RG., 18.01.2013, S. 28532.

¹⁴⁷ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 130.

C. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

1. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu

a. Genel Olarak

Türkiye’de Avrupa Birliği’ne girme süreci çerçevesinde çalışma hayatıyla ilgili birçok konu hakkında mevzuat değişikliklerine gidilmiştir. Söz konusu konulardan biri de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kavramları ile bunların görev, yetki ve yükümlülükleridir. Görev, yetki ve yükümlülük kavramları uygulamada sürekli karıştırılan, birbirleriyle bağlantılı olan farklı kavramlardır. Öncelikle görev kavramı yetki kavramının kaynağıdır, genellikle kurumların görevleri belirlenir ve bu görevler yetkilerle donatılır¹⁴⁸. Yetki, başkalarının davranışlarını yönlendiren kararları alabilme gücüdür; son olarak yükümlülük ise yetkiyi kullanma zorunluluğudur¹⁴⁹.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanun’un4. maddesinde işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevedeki mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin, örgütlenmenin yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı ifade edilmiştir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri işyerindeki çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi görevlendirerek alabileceği gibi işyeri dışındaki uzman kişilerden ve kuruluşlardan hizmet alınması yoluyla da sağlayabilir. Ancak bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.

Görüldüğü gibi işveren, işyerinde mesleki risklerin ve iş kazalarının önlenmesi ve bu risk ve kazalardan korunmaya yönelik olarak işyerindeki tüm çalışmaları kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak ve bu hizmetlerin işleyişini denetlemekle yükümlü kılınmıştır. İşte işyerlerinde iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin çalıştırılması da mesleki risklerin ve iş kazalarının en aza indirilmesi, güvenli bir ortamda çalışılıp verimin arttırılması için 4857 sayılı İş Kanunu’nda olduğu gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da zorunlu hale getirilmiştir. İş

¹⁴⁸ Ziya Bursahoğlu, “Görev-Yetki-Sorumluluk Üzerine”, dergiler.ankara.edu.tr/dergiler, s.1, e.t. 10.04.2014.

¹⁴⁹ Bursahoğlu, s. 1-2.

güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nda sadece sanayiden sayılan, sürekli olarak 50'den fazla çalışan çalıştıran ve 6 aydan uzun süreli çalışan işyerleri için getirilmişken; 6331 sayılı Kanun'da bu ayırım kaldırılarak bu zorunluluk tüm işyerleri için getirilmiştir. Artık bu husus işyerlerinin kapasitesine ve işin devamlılığına bakılmaksızın tüm işverenler için zorunlu hale getirilmiştir.

b. İş Güvenliği Uzmanı

ba. Kavram

1475 sayılı İş Kanunu'nda¹⁵⁰ iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlarla ilgili herhangi bir düzenleme mevcut değildi¹⁵¹. İş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesinde düzenlenmişti. 4857 sayılı Kanunda, "*iş güvenliği uzmanı*" ifadesi yerine "*iş güvenliği mühendisi*" kullanılıyordu. Burada iş güvenliği mühendisi ile özel olarak iş güvenliği kapsamında lisans düzeyinde öğrenim görmeyen ancak mühendislik bölümünde lisans yapmış, daha sonra iş güvenliği alanında uzmanlaşıp bu mesleği seçmiş olanların kastedildiği kanaatindeyim. Zira bir mühendis kendi alanında ne kadar iyi olursa olsun iş güvenliği alanında uzmanlaşmış sayılamaz. İş güvenliği alanında uzmanlaşmak için mühendislik eğitiminin yanında mühendislik formasyonu kapsamında teorik ve pratik bilgilerin öğrenilmesi de gerekir¹⁵². "*İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin*"¹⁵³ 4. maddesinde, iş güvenliği uzmanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman olarak tanımlanmıştı. Yine aynı maddede üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanlar mühendis kabul edilmiş; üniversitelerin; iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanlar da teknik eleman olarak kabul edilmişti. 2010 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çıkarılan "*İş Güvenliği*

¹⁵⁰ RG., 01.09.1971, S. 13943.

¹⁵¹ Demircioğlu, s. 99.

¹⁵² Kılıç, s. 115.

¹⁵³ RG., 20.01.2004, S. 25352.

*Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğin*¹⁵⁴” 4. maddesinin d bendinde iş güvenliği uzmanı; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar veya teknik eleman olarak ifade edilmiş, aynı maddenin f bendinde de, teknik öğretmenler ile üniversitelerin fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik veya kimya bölümleri veya iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarının teknik eleman olarak nitelendirilebileceği ifade edilerek teknik eleman kavramına açıklık getirilmiştir. Hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda hem de 6331 sayılı Kanun kapsamında çıkarılan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğinin¹⁵⁵ 4. maddesinde ise iş güvenliği uzmanı; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar ya da teknik eleman olarak ifade edilmiştir.

Görüldüğü gibi eski yeni, tüm iş güvenliği uzmanı tanımlarından da anlaşılabileceği gibi sadece mühendisler, mimarlar ve teknik elemanlar iş güvenliği ile ilgili sertifikaya sahip olmak koşuluyla iş güvenliği uzmanı olabilirler¹⁵⁶. Teknik elemandan kasıt teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır¹⁵⁷

Mühendisliğin iş güvenliğinden doğan bir kurum olduğunu söylemek mümkündür. Zira inşaat mühendisi olmadan yapılan bina ya da baraj sağlam ve güvenli olmayacağı gibi bir elektrik mühendisinin projesinde yer almadığı elektrik hatlarının döşenmesi işinde elektrik kaçakları oluşarak ölüm ve yaralanmalara sebep olunacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununa nazaran iş güvenliği uzmanı kapsamına mimarlarında alınmış olması yerinde bir düzenleme olduğu görüşündeyim. Zira mimarlar da tıpkı mühendisler gibi yapı sürecini takip ve kontrol eden uzman kişilerdir.

Ülkemizde bugün lisans derecesinde öğrenim görmüş olanların iş güvenliği uzmanı olması pek de mümkün değildir. Lisans öğreniminden sonra iş güvenliği ile ilgili ayrı bir eğitimle mühendisler, mimarlar ve teknik elemanlar iş güvenliği uzmanı olabilmektedirler. İş güvenliği ile ilgili eğitimlerin lisans öğrenimi yapılırken ayrı bir ders olarak verilmesinin daha uygun olacağını düşünüyoruz.

¹⁵⁴ RG., 27.11.2010, S. 27768.

¹⁵⁵ RG., 29.12.2012, S. 28512.

¹⁵⁶ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. Saim **Ocak**, İş Güvenliği Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, S. 41-59; **Demircioğlu**, s. 113.

¹⁵⁷ **Demircioğlu**, s. 113.

bb. İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu

İş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu ile ilgili 1475 sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme mevcut değildi. İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi açısından büyük önemi olan iş güvenliği uzmanları, 4857 sayılı İş Kanunu'nda daha önce de belirttiğimiz gibi "iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar" başlığıyla 82. maddede düzenlenmişti. Bu madde ile işverenlere işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma zorunluluğu getirilmişti. İK m. 82'ye göre işverenler, *"Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki çalışan sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler"*. 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvenliği uzmanlarının nitelik, görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerinin neler olacağı, çalışma saatlerin nasıl şekilleneceği ile ilgili yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiştir. Çıkarılan ilk Yönetmelik İş Güvenliği İle İlgili Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usulleri Hakkında Yönetmelik'ti. Bu yönetmelik 2004 yılında çıkarılmıştı. 2010 yılında iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik çıkartılarak 2004'deki yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Söz konusu yönetmeliğe göre; iş güvenliği uzmanı olabilmek için yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak gerekir; iş güvenliği uzmanı belgeleri tehlike sınıflarına göre üç grupta toplanmıştı. Az tehlikeli işlerde C sınıfı sertifika, tehlikeli işlerde B sınıfı sertifika, çok tehlikeli işlerde de A sınıfı sertifika gerekliydi. B sınıfı sertifikaya sahip olanlar az tehlikeli işlerde, A sınıfı sertifikaya sahip olanlarda hem az tehlikeli hem de tehlikeli işlerde de iş güvenliği uzmanı olarak görev alabilmekteydiler. Bir işyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilecekse içlerinden en az birinin söz konusu tehlike sınıfına ait sertifikaya sahip olması yeterli oluyordu. Örneğin tehlikeli iş kategorisindeki bir işyerinde üç iş güvenliği uzmanı çalıştırılacaksa yalnız birinin B sertifikaya sahip olması yeterli oluyordu, diğer iki kişinin C sınıfı sertifikaya sahip olması herhangi bir aykırılık oluşturmuyordu. Bu durum 6331 sayılı kanuna göre çıkartılan ve 29.12.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak 2010 tarihli yönetmeliği yürürlükten kaldıran İş

Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin¹⁵⁸ yeni hükümleri ve küçük değişiklikleri dışında eski yönetmelik doğrultusunda düzenlendiğini söyleyebiliriz. Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şartı kaldırılarak, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını da dikkate alarak iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir¹⁵⁹.

İş güvenliği uzmanlarının nitelik ve görevlendirmeleriyle ilgili İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının çalışma saatleri ile ilgili yeni bir fıkra ihdas edilmiştir. Buna göre, *"İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır"* (m. 7/IV).

6331 sayılı Kanun işyerlerini tehlike sınıflarına bölmüştür denilebilir. Zira 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 5. fıkrasında, *"İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır"* denmiştir. Görüldüğü gibi tehlike sınıfları 2010 tarihli yönetmelikte olduğu gibi; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak ifade edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bu şekilde bir sınıflandırmaya gitmesi yerinde bir düzenleme olmuştur. Zira çok tehlikeli iş kategorisindeki bir işyerinde henüz yeni iş güvenliği uzmanı olmuş birisinin görev alması büyük kazalara sebep olabilecektir. Ülkemizde bugün itibarıyla iş güvenliği uzmanı sayısının yeterli olmaması nedeniyle 6331 sayılı Kanun geçici de olsa esnek bir hüküm getirmiştir. Bu hükme göre, ihtiyaç karşılanıncaya kadar A sınıfı sertifikaya sahip olan iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorunda olan işyerleri Kanunun yürürlüğe girdiği andan itibaren dört yıl süreyle B sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanı, B sınıfı iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorunda olan işyerleri de üç yıl süreyle C sınıfı iş güvenliği uzmanı çalıştırabileceklerdir (İSGK Geçici Madde 4).

¹⁵⁸ RG., 29.12.2012, S. 28512.

¹⁵⁹ Demircioğlu, s. 107.

bc. İş Güvenliği Uzmanının Görev, Yetki Ve Yükümlülükleri

bca. Görevleri

İş güvenliği uzmanları işyerlerinde çalışırken işin verimli ve sürekli bir şekilde yapılabilmesi için birçok görevi yerine getirmek zorundadırlar. İş güvenliği uzmanlarının görevleri ile ilgili düzenleme 29.12.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır. İş güvenliği uzmanı çalıştırma hususu tüm işverenler açısından zorunlu hale geldiği için yeni kanun ve yeni yönetmelikteki iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin daha ayrıntılı şekilde düzenlendiği görülüyor.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği’ne göre, iş güvenliği uzmanlarının birinci görevi rehberlik etmektir. Rehberlik görevi kapsamında iş güvenliği uzmanları; işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak ve işyerinde 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 bulunmakla görevli kılınmışlardır.

İşyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için güvenli çalışma ortamına ihtiyaç vardır ve bu ihtiyaç da iş güvenliği uzmanları tarafından görülen işin her aşamasında işverene rehberlik etmekle karşılanır¹⁶⁰.

İş güvenliği uzmanlarının ikinci görevi ise risk değerlendirmesine katkıda bulunmaktır. İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi

¹⁶⁰ Ocak, s. 93.

sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmakla da görevlidirler¹⁶¹. Burada belirtmek gerekir ki, işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü işverene ait olup, bu yükümlülüğü işveren iş güvenliği uzmanı aracılığıyla yerine getirir¹⁶².

Risk değerlendirmesi, gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır var olan bir husustur. Birçok çalışma yapılarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan riskler (tehlikeler) kayıt altında tutularak çözüm yolları bulunmaya çalışılmıştır¹⁶³. Tel-Aviv Üniversitesi 2000 tane meslek üzerinde risk değerlendirmesi yapmış ve 1000 tane gizli risk olduğu tespit etmiştir¹⁶⁴. Türk iş hukuku sistemine yeni bir kavram olan risk değerlendirmesi hiç şüphesiz ki iş güvenliği uzmanının en önemli görevidir.

Üçüncü görev ise çalışma ortamını gözetim altında tutmaktır. İş güvenliği uzmanları, çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek ve işyerinde 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 etmekle görevlidir.

Dördüncü görevi işyerinde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili çalışmalar yapmak, çalışma ortamını gözetim sonuçlarının kayıtlarını tutmak ve bu konu hakkında işvereni bilgilendirmektir. İş güvenliği uzmanları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmalı veya kontrol etmelidirler. Ayrıca çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde yönetmelikte belirtilen örneğe uygun olarak hazırlamalı ve çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunarak, uygulamasını

¹⁶¹ Demircioğlu, s. 121.

¹⁶² Ocak, s. 95.

¹⁶³ Kılıç, s. 121; Demircioğlu, Beta Yayınları, İstanbul 2006, s. 121.

¹⁶⁴ Kılıç, s. 121.

kontrol etmelidirler. İş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunarak uygulamasını kontrol etmelidirler.

Nihayet son görevi ise, ilgili birimlerle işbirliği yapmaktır. İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereken zamanlarda işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarıyla işbirliği yapmakla da görevli kılınmışlardır. Örneğin, işyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları kapsamındaki tehlikeli olayların tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yapar ve gerekli önlemleri alır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinde; *"..iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur"* denilmiştir. İş güvenliği uzmanları yukarıda belirtilen görevlerinden dolayı hizmette bulundukları işverenlere karşı sorumludurlar. İşveren, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken bir zarar meydana gelmiş ise işveren bu zararı iş güvenliği uzmanlarında talep edebilecektir. 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 4. fıkrasında, *"Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen... veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır"* denilerek iş güvenliği uzmanlarının ihmalleri sonucu oluşan zararlı vakalarda yetki belgelerinin askıya alınma yaptırımıyla karşı karşıya kalacakları vurgulanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının ihmal ve tedbirsizliği neticesinde işyerinde ölüm ya yaralanma meydana gelmişse, buna sebep olan iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğu da vardır.

Sonuç olarak iş güvenliği uzmanlarının temel görevi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini bozacak ve tehlikeye düşürecek tüm riskleri kaynağında saptayıp bunların engellenmesi için çözüm önerileri getirerek bu doğrultuda planlar yapmak ve işvereni bilgilendirmektir.

bcb. Yetkileri

Yetki kavramı genelde güç ve hak olarak tanımlanır¹⁶⁵. Yetki kişilerin hareketlerine yön veren kararları alabilme gücüdür. Burada iş güvenliği uzmanlarına verilen yetkilerden bahsedilecektir.

¹⁶⁵ Bursahoğlu, s. 1.

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri 6331 sayılı Kanun'da düzenlenmemiştir. Bu konuyla ilgili düzenleme İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır. Söz konusu yönetmeliğin 10. maddesindeki;

- a) İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirlerin hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek,
- b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak,
- c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,
- d) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak iş güvenliği uzmanlarına verilen yetkiler arasındadır.

Ayrıca iş güvenliği uzmanı tam süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsa, çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmeleri sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına da sahiptir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinin ikinci fıkrasında, *"Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz"* denilmiştir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar olanı çalışma süresinden kesintinin de yapılamayacağı vurgulanmıştır.

İş güvenliği uzmanları kural olarak mesleklerini işverenden bağımsız olarak icra ederler. Her ne kadar işveren iş güvenliği uzmanına emir ve talimat verebilecek olsa da bu durum ancak işin niteliği emir ve talimat almayı mümkün kılıyorsa gerçekleşebilecektir. Aksi halde iş güvenliği uzmanları görevlerini gereği gibi yerine getiremeyeceklerdir. İş güvenliği uzmanı genelde işverene iş sözleşmesi ile bağlı çalışan konumundadır. Ancak aradaki ilişkinin vekâlet, istisna ya da karma iş görme

sözleşmesine dayanmasına da bir engel yoktur. Sözleşme ilişkisinin türünü taraflar serbestçe tayin edebileceklerdir. İş güvenliği uzmanı işveren adına hareket etmesi ve yönetimde görev alması dolayısıyla da aynı zamanda işveren vekili sıfatına da sahiptir.

bcc. Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanlarına 6331 sayılı Kanun kapsamında çıkartılan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikle birçok yükümlülükte verilmiştir. Söz konusu yükümlülükler Yönetmeliğin 11. maddesinde düzenlenmiştir. Şöyle ki;

- a) 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.
- b) İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.
- c) İşçinin ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25 inci maddesindeki kriterler esas alınır.
- d) 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.

bd. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanları İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen görev ve yetkileri işyerlerinin tehlike sınıflarına göre belirli sürelerle yerine getirirler. Farklı niteliklerdeki işyerleri için ayrı ayrı asgari ölçüde süreler düzenlenmiştir. Zira her iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak çalıştığı düşünüldüğünde küçük çaplı işletmeler büyük külfet altına girecek, maliyeti çok yüksek harcamalar gerektirecektir. İGUGYSY'nin 12. maddesinde, 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika, diğer işyerlerinde ise az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az

10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika, az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde ise her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirileceği belirtilmiştir. İşçi sayısı 1000 sayısının tam katlarından fazla olursa geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak İGUGYSY m. 12/I'de belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak İGUGYSY m. 12//I'de belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUGYSY m. 12/III).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak İGUGYSY m. 12//I'de belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGUGYSY m. 12/IV).

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden düşülür (İGUGYSY m. 12/V).

Görüldüğü gibi 6331 sayılı Kanuna göre hazırlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 4857 sayılı Kanun kapsamında hazırlanan 2010 tarihli Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri arttırılmış ve işyerlerinde iş güvenliği uzmanı istihdamının önemi arttırılmıştır. Ancak çalışma süreleri arttırılmış olsa da iş güvenliği uzmanlarının işyerinde icra ettikleri görevlerin boyutları dikkate alındığında sürelerin yetersiz olduğu görülecektir¹⁶⁶.

İşverenler, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin¹⁶⁷ 5/5,d. maddesinde, "İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla" yükümlü kılınmışlardır.

¹⁶⁶ Demircioğlu, s. 124.

¹⁶⁷ RG., 29.12.2012, S. 28512.

be. İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimi

Daha evvel de değindiğimiz gibi iş güvenliği uzmanı olabilmek için 6331 sayılı Kanunda da hüküm altına alındığı gibi mühendis, mimar ya da teknik eleman olmak gerekir. Bu tür kişilerin de mekanik, kimyasal, endüstriyel ve psikolojik prensiplere sahip olduğu varsayılır; bu sebeple kendilerinden işyerlerindeki tüm tehlikeleri öngörmeleri, değerlendirmeleri ve çözüm bulmaları beklenir¹⁶⁸. Ancak bilindiği gibi ülkemizde mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli eğitim verilmemektedir¹⁶⁹. Yine aynı durum çalışma hayatında verilen hizmet içi eğitimler de söz konusudur. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri hiç şüphesiz ki, çalıştıkları işyerinde görülen işle ilgili ortaya çıkabilecek hayati tehlikeleri bilmeleri ve çözüm üretmelerine bağlıdır. Yapılan işin niteliğine göre riskler de çeşitlilik arz edecektir.

6331 sayılı Kanun tüm işyerleri kapsayacak şekilde iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu iktisadi hayatı alt üst etmiştir denilebilir. Fakat İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 25. maddesinde bu eğitimlerin nasıl verileceği düzenlenerek belirli kriterler getirilmiştir. Şöyle ki; *“İş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Genel Müdürlükçe belirlenir. Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır”*(İGUGYSY m.25). Eğitim programlarını tamamlayan kişilerin iş güvenliği uzmanı olabilmeleri için daha sonra da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün yapacağı sınavda da başarı olabilmeleri gerekir.

İş güvenliği uzmanları, iş güvenliği uzmanı belgesini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek yenileme eğitim programlarına katılmaları zorunludur (İGUGYSY m. 27/1).

¹⁶⁸ Levent **Akın**, “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, AÜHF Dergisi, C. 54, S. 1, Ankara 2005, s. 50.

¹⁶⁹ **Ocak**, s. 111.

c. İşyeri Hekimi

ca. Kavram

İşyeri hekimliği işyerlerinde oluşabilecek hastalık ve sakatlanmaların koruyucu önlemlerle giderilmesini sağlar. İşyeri hekimleri işyerlerinde çalışanların sağlıklarının korunmasını amaçlar. İnsan ve insan sağlığı bireylerin, toplumların ve hükümet bünyesinde yönetenlerin önemli ve öncelikli gündemlerinin başında gelir. Sağlık, bedensel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik halidir. Çalışanlar da yaptıkları işlerden dolayı meydana gelebilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı korunmalıdırlar.

1475 sayılı İş Kanunumuzda 73-82. maddelerde “*işçi sağlığı*” kavramına yer verilmişti. Ancak bir işyerinde korunmaya ihtiyacı olan sadece işçiler değildir. İşyerindeki çıraklar, stajyerler ve müşterilerin de korunması gerekir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu “*işçi sağlığı*” kavramı yerine onu da içine alan daha geniş bir ifadeyle “*iş sağlığı*” kavramına yer vermiştir. Böylelikle müşteriler de dahil olmak üzere işyerinde bulunan herkes bedensel ve ruhsal açıdan koruma altına alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı İş Çevresinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinde iş sağlığı kavramını şöyle açıklamıştır; ‘sadece işle ilgili hastalığın ve zafiyet yokluğu değil, aynı zamanda işte hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen zihinsel unsurlardır¹⁷⁰’.

6331 sayılı Kanun 3. maddesinde işyeri hekimini tanımlamıştır; “*İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir*”. Kanundaki ifadeden de anlaşılabileceği gibi işyeri hekimliği genel hekimlik mesleğinden farklı nitelik taşıyan teknik bir uzmanlık alanıdır. Sadece tıp fakültelerinden mezun olmak işyeri hekimliği için yeterli değildir; ayrıca iş sağlığı konusunda da eğitim almak gerekmektedir¹⁷¹.

1475 sayılı Kanun döneminde yürürlükte olan İşyeri Hekimleri Çalışma Şartları Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin¹⁷² 6/c. maddesinde “*. yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak..*” işyeri hekimliği için yeterliydi. Ancak bu hüküm Danıştay’da iptal davasına konu olmuş ve 2001 yılında iş hekimliği sertifikası verecek makamın belirtilmediği gerekçesiyle iptal edilmiştir¹⁷³. Bu iptal kararıyla işyeri hekimi olma konusunda kanunda bir boşluk meydana gelmiş ancak bu

¹⁷⁰ Oğuz, AB Direktifleri, s. 24.

¹⁷¹ Kadir Arıcı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri”, TES İş Sendikası Yayınları, Ankara 1999, s. 141.

¹⁷² RG., 04.07.1980, S. 17037.

¹⁷³ D10D., 08.11.2001, E. 2001/1467, K. 2001/3841, (www.sinerjias.com.tr, e.t. 14.02.2013).

boşluk 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulmuştur. 4857 sayılı Kanunun 6331 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 81. maddesinde, “..işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” denmişti. 6331 sayılı Kanunda da işyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalarıyla ilgili hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakılmıştır.

İşyeri hekimi uygulamasına Avrupa ülkelerinde de rastlanıyor. Günümüzde Almanya, Belçika, Hollanda, Fransa, İsviçre ve iş kolları türüyle sınırlı olmak üzere Norveç’te de işyeri hekimi istihdamı görülmektedir¹⁷⁴. Finlandiya’da işverenler işyerinde işyeri hekimi istihdam etmek yerine bu hizmeti dışarıdaki kuruluşlardan da sağlayabilmektedir.

cb. İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu

Çalışanların sağlıklarının korunması ve sağlıklı bir ortamda işlerinin yürütülmesinin sağlanması İş Hukuku’nun hem temel amaçlarından hem de güncel konularından biridir¹⁷⁵. Çalışanların sağlıklarının korunması ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarının sağlanmasında en önemli unsur işyeri hekimliğidir¹⁷⁶. Ayrıca çalışanların sağlıklarının korunması hususu 1982 Anayasası’yla da güvence altına alınmış, kişilerin maddi ve manevi varlığını korunma ve geliştirme hakkına vurgu yapılmıştır¹⁷⁷.

Ülkemizde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu temelini 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu¹⁷⁸ oluşturmaktadır. Bu kanunun 180. maddesi;

- Devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran bütün iş sahipleri,
- İşçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere,
- Bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur.

¹⁷⁴ A. Can **Tuncay**, “İşyeri Hekimliğine Alternatif Model Uluslararası Uygulamalar”, TİSK Akademi, İstanbul 2002, s. 84.

¹⁷⁵ Sarper **Süzek**, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, LİSGHD, Haziran 2005, s. 610.

¹⁷⁶ Veli **Karagöz**, “İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları”, AÜEHFD, C. 10, S. 1-2, Erzincan 2006, s. 361.

¹⁷⁷ **Güzel**, “İşyeri Hekimliği”, s. 14.

¹⁷⁸ **RG.**, 06.05.1930, S. 1489.

6331 sayılı Kanunla işverenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok önlem almakla yükümlü kılınmışlardır. Bu yükümlülüklerden biri de işyerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğudur. Bu zorunluluk 4857 sayılı Kanunda devamlı olarak en az elli çalışan çalıştıran işyerleri için geçerli iken 6331 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki, *“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”* hükmüyle bu ayrım kalkarak tüm işyerleri için zorunluluk getirilmiştir. İşverenler, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir(İSGK m. 6/I,a).

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

cca. Görevleri

İşyeri hekimlerinin başlıca görevleri çalışanların sağlık durumları ile işyerlerinin genel sağlık kuralları açısından denetlenmesidir. 4857 sayılı Kanunda işyeri hekiminin görevlerinin işçilerin genel sağlık durumlarının izlenmesi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve ilk yardım ve acil tedavi hizmetleriyle koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi olarak sayılmıştı.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik¹⁷⁹ 20.07.2013 tarihinde yayımlanmış ve bu yönetmelik ile de işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, Yönetmelikte belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmaları şartı getirilmiş, Sosyal Güvenlik Kurumu da bu son değişiklikler çerçevesinde 04.11.2010 tarih 2010/122 sayılı Genelgeyi¹⁸⁰ yayımlayarak genelgede, söz konusu Kanun değişikliği ile işyeri hekimlerinin iş ve işlemlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yürütüleceği ifade edilmiştir. Bu düzenlemelerle çerçevesinde işyeri hekimlerinin yetkilendirilmesi ve diğer işlemler tek elden, yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik

¹⁷⁹ RG., 20.07.2013, S. 28713.

¹⁸⁰ 04.11.2010, Ankara.

Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütüleceği belirtilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğe göre, işyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik; iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak; işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak; işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak; iş 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; 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; işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverenlere önerilerde bulunmak; işyerinde 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; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmektir (İHDSPY m. 9/2,a).

b) Risk değerlendirme; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirme sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak; 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 almaktır (İHDSPY m. 9/2,b).

c) Sağlık gözetimi; işyeri hekimleri, sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak; çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2'de¹⁸¹ verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmekle görevlidirler.

Ayrıca işyeri hekimleri, 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; 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, 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; bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak; işyerindeki 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'te¹⁸² belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamakla görevlidirler (İHDSPY m. 9/2-c).

¹⁸¹ Bkz., EK-1, s. 162-165.

¹⁸² Bkz., EK-2, s. 166.

Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak; çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

a) az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir,

b) tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir,

c) çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır (İHDSPY m. 9/2,c).

d) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek; işyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek; 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; çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek; iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamaktır (İHDSPY m. 9/2, ç).

e) İlgili birimlerle işbirliği; sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek; bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak; iş 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; 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; iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak; gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek; bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak; işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmaktır (İHDSPY m. 9/2,d).

İşyeri hekimleri görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle kısıtlanamazlar, meslekleri gereği görevlerini mesleki bağımsızlık içinde icra ederler. Bağımsız hareket etmeleri bir zorunluluktur. 6331 sayılı Kanunun 6. maddesi işyeri hekiminin bağımsız çalışmasını hüküm altına alarak onu işverene karşı korumuştur. Her ne kadar işyeri hekimleri kural olarak çalışan statüsünde çalışacak olsalar da diğer çalışanlardan daha bağımsız olarak hareket edebileceklerdir. İşyeri hekimleri aynı zamanda işyerindeki sağlık biriminden de sorumlu olduğundan işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekili niteliğine de sahip olacaktır. İşyeri hekimlerinin iş sözleşmesi ile çalıştırılmaları ya da eser, vekalet gibi diğer iş görme sözleşmelerinden biri ile çalıştırılmaları işyeri hekiminin sorumluluğunu etkilemeyecektir. 6331 sayılı Kanun işverenlerin işyeri hekimi hizmetini hem işyerindeki çalışanları arasından seçim yaparak hem de bu hizmeti dışarıdan alarak da sağlayabileceğini hüküm altına almıştır.

Diğer sağlık personellerinin görevlerinden bahsetmeden önce bu kapsamda kimlerin yer aldığı hususuna değinmekte yarar vardır. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 2. maddesinde diğer sağlık personelleri şöyle tanımlanmıştır: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir. Diğer sağlık personelleri işyeri hekimleri ile birlikte çalışır (İHDSPY m. 16/1). Bu kapsamdaki sağlık personellerinin görevlerine de İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer verilmiştir. Buna göre; diğer sağlık personelleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve

yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak; çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyodik muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak; özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak; ilk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak; çalışanların sağlık eğitiminde görev almak; işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak; işyeri hekimince verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri yürütmek; işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmakla görevlidirler (İHDSPY m. 16/2).

ccb. Yetkileri

İşyeri hekimlerinin yetkileri Yönetmeliğin 10. maddesinde sayılmıştır. Şöyle ki;

- a) İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, işyeri hekimi tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek.
- b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.
- c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.
- d) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz. (İHDSPY m. 10/2).

ccc. Yükümlülükleri

İşyeri hekimleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında 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 (İHDSPY m. 11/1).

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 (İHDSPY m. 11/4) ve meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder (İHDSP m. 11/5).

İşyeri hekimleri, yükümlülüklerine aykırı davranışları halinde bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar. Öncelikle, işyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İHDSPY m. 11/2). Ayrıca çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. (İHDSPY m. 11/3).

cd. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri 6331 sayılı Kanunda düzenlenmemiş bu husus çıkarılacak Yönetmeliğe bırakılmıştır. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personellerinin çalışma süreleri hakkında İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerini dikkate alarak işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinden bahsedeceğiz. İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için işyerlerinin tehlike sınıflarına göre belirlenmiş olan sürelerde çalışırlar. Bu süreler; 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 25 dakika, diğer işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 4 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakikadır (İHDSPY m. 12/1).

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. İşçi sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHDSPY m. 12/2).

Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. İşçi sayısının 1500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHDSPY m. 12/3).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. İşçi sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHDSPY m. 12/4).

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İHDSPY m. 12/5).

ce. İşyeri Hekimlerinin Eğitimi

İşyeri hekimliği, genel hekimlik mesleğinden farklı olan bir uzmanlık alanıdır; zira işyeri hekimliğinin sadece tıp eğitimi ile yerine getirilmesi mümkün değildir¹⁸³. Bundan dolayı, genel tıp bilginin yanında iş sağlığı alanında da eğitim alınması şarttır¹⁸⁴.

Ülkemizde halen hekimlerin haftalık olarak verilen eğitimlerle işyeri hekimi sertifikası aldığı düşünüldüğünde, işyeri hekimlerinin eğitimleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem arz eder. 6331 sayılı Kanunda bu konu hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Söz konusu düzenleme İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe bırakılmıştır.

¹⁸³ Karagöz, s. 365.

¹⁸⁴ Karagöz, s. 365.

İşyeri hekimlerinde aranan özellikler, işyeri hekimlerinin eğitimi ve işyeri hekimi sertifikası vermeye yetkili makam konusu sürekli tartışmalara sebep olmuş ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikten evvelki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesine göre çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri Ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te¹⁸⁵ işyeri hekimi konusu büyük ölçüde açıklığa kavuşturulmuş fakat daha sonra Türk Tabipler Birliği tarafından açılan dava sonucunda Yönetmeliğin bazı maddeleri Danıştay tarafından iptal edilmiştir¹⁸⁶sertifikasının yetkili makam tarafından verileceği öngörülmüş fakat yetkili makamın kim olduğuna değinilmemişti¹⁸⁷.

İşyeri hekimlerinin eğitimleri ile ilgili daha önce herhangi bir düzenleme mevcut olmadığı için bu alandaki boşluğu 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu¹⁸⁸ net bir hüküm olmasa da doldurmuştu denilebilir. İşyeri hekimliği sertifikası kursları belirli bir ücret karşılığında Türk Tabipler Birliği tarafından düzenleniyordu. İşyeri Hekimliği Yönetmeliği'nin Türk Tabipler Birliği bu konuda 6023 sayılı Kanunun 1,4 ve 28.maddeleri kapsamında kendini yetkili buluyordu; ancak 6331 sayılı Kanunun 8/V. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri uygulamak ve denetlemekle kesin bir şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili kılınmış olması karşısında Türk Tabipler Birliğinin böyle bir yetkisinden bahsedilemeyeceği kanısındayım. İlgili hüküm şöyle; *"Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir"*. Böylelikle Bakanlık işyeri hekimlerinin eğitimleri ile ilgili özel sektör kurumlarının açılması konusunda da yetki verebilecek ve her işveren isterse işyeri hekimi istihdamını dışarıdaki kuruluşlardan da sağlayabilecektir.

¹⁸⁵ RG., 16.12.2003, S. 25318; İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ile, 15 Ağustos 2009 tarihinde, yürürlükten kaldırılmıştır.

¹⁸⁶ D10D., 28.02.2006 T., 2004/1253 E., 2006/1658 K., www.kazanci.com.tr, e.t. 10.02.2014.

¹⁸⁷ Ömer **Ekmekçi**, *"İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar"*, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2001, s. 75.

¹⁸⁸ RG., 31.01.1953, S. 8323.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

a. Genel Olarak

Görev, yetki ve yapısı düşünüldüğünde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde en önemli birim iş sağlığı ve güvenliği kuruludur¹⁸⁹. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması konusunu 4857 sayılı İş Kanunu'na göre daha kapsamlı düzenlemiştir. 4857 sayılı Kanun'da sadece sanayiden sayılan işyerlerinde işverene bu kurulları kurma zorunluluğu getirilmişken, 6331 sayılı Kanun'da işyerlerinde yapılan işin türüne bakılmaksızın, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturacağı düzenlenmiştir (İSGK m. 22).

4857 sayılı Kanundan farklı olarak 6331 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması için *“elli ve daha fazla çalışanın bulunması ön koşulunun devamlı şekilde olmasına değinmemiş, işin ve işyerinin niteliği bakımından işyerinde elli ve daha işçinin olması”* gerektiğini vurgulamıştır¹⁹⁰.

Altı aydan daha uzun süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yükümlülüğü de 6331 sayılı Kanun'un 22/2. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacak ve asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır. İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (İSGK m. 22/2,ç).

Aynı çalışma alanını birden fazla işveren paylaşıyorsa, işverenlere ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alma yükümlülüğü getirilmemiş, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması konusunda işbirliği yapma imkânı tanınmıştır (İSGK m. 23/1).

¹⁸⁹ Ömer **Ekmekçi**, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s. 65.

¹⁹⁰ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 1238.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma koşulları, görev ve yetkileri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelikte¹⁹¹ düzenlenmiştir. Buna göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlüdür(m. 4/1).

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

- Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır (m.4/2,a).
- Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (m. 4/2,b).
- Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (m. 4/2,c).
- Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur (m.4/2,ç).

Ayrıca, işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurulun oluşturulacağı öngörülmüştür (m. 5/1).

b. Görev ve Yetkileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının görev ve yetkileri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre,

¹⁹¹ RG., 18.01.2013, S. 28532.

- İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının 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,
- İşyerinde 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,
- İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,
- İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü kılınmışlardır¹⁹².

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

İşveren işyerindeki mesleki risklerin engellenmesi ve bu risklerden korunulması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmekle yükümlüdür; bu yükümlülüğünü yerine getirirken çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. İşyerinde çalışanlar arasında belirlenen nitelikte personel yoksa işveren bu hizmetin tamamını ya da bir bölümünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirir¹⁹³. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (İSGK m. 6/1,a).

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevlendirilen personelin rahat ve etkili bir biçimde çalışmasını sağlamak için her türlü kolaylığı temin etmekle, söz konusu kişilerin ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gereken tüm araç, gereç, mekân ve zaman gibi ihtiyaçlarını karşılamakla, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı Ortak Sağlık ve Güvenlik Birim (OSGB)'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla, yükümlüdür (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁹⁴ m. 5). İşveren sayılan yükümlülükleri dışında işyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birim(OSGB)'lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden de sorumludur (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 5/7).

¹⁹² Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 133.

¹⁹³ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 134.

¹⁹⁴ RG., 29.12.2012, S. 28612.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir; İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur (Yön. m. 12/1).

IV. İş SAğLIğI VE GüVENLİğİ KAPSAMINDA ALIşANLARIN YKMLLKLERİ

A. Genel Olarak alışan Kavramı

alışan, sadakat borcunun bir gereği olarak işverenin işin yapılması sırasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emir ve talimatlarına uymak zorundadır. Çalışanın sadakat borcu, işveren ile çalışan arasında kişisel ilişki kuran iş sözleşmesinden ya da Kanundan doğan bir borçtur. Ayrıca, bu borç çalışanın, işverenin ve işletmenin çıkarlarını koruma ve onları tehlikeye düşürecek her türlü hareketten kaçınma yükümlülüğünü de içerir. 6331 sayılı Kanunda belirtilen işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, denetim ve eğitim görevlerinin yerine getirilmesi, tek başına iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için yeterli değildir. Kaldı ki, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri sadece işverene yönelik bir yükümlülük de değildir; iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması iş sözleşmesinin her iki tarafı için de geçerlidir. Bu nedenle, çalışanlar de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan bütün önlemlere uymakla ykmldrlər.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan her türlü nleme uymakla yükümlü olduğu ve işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu doğrultuda işveren tarafından verilen bütün emir ve talimatlara uymak zorunda oldukları düzenlenmişti. Ancak bu kanun hükmü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kaldırıldı. 6331 sayılı Kanun madde 19'da, daha detaylı bir düzenlemeye yer vererek sadece "işçilerin" değil "alışanların" yükümlülüklerini düzenlemiştir. İşçi kavramı, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişileri ifade eder (İSGK m. 3,b). İşverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gereken önlemleri alması karşısında çalışanların da bu önlemlere

uymak ve işyerinde çalışan diğer kişilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek yükümlülükleri vardır¹⁹⁵.

Çalışanlar, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlara uymak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlü kılınmışlardır (İSGK m. 19/2,a.b.c.). Yargıtay Ceza Genel Kurulu, *"Dosya içeriğinden inşaatta çalışan işçilere emniyet kemeri ve baret dağıtıldığı, ancak bu gereçleri takmadıkları anlaşılmasına göre, sanığın yanında sözü geçen gereçleri kullanmayan mağdurun da kusurlu olabileceği gözetilerek iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bir heyetten rapor alındıktan sonra sanığın hukuki durumunun tayin ve takdiri gerekirken noksan soruşturma ile sanığın tam kusurlu olduğu kabul edilerek yazılı şekilde cezalandırılmasına karar verilmesin"* isabetsiz bulduğundan hükmü bozmuştur¹⁹⁶. Ayrıca çalışanlar, kendi görev alanlarında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler (İSGK m. 19/2, d).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, yalnızca iş hukuku bağlamında uygulama alanı bulan bir kanun değildir; kamu ve özel sektöre ait bütün işler ve işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar bu Kanun kapsamındadır (İSGK m. 2/1). İşçi, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu ya da özel işyerlerinde istihdam edilen tüm gerçek kişileri ifade eder (İSGK m. 3/1,b). İşçi kavramı da çalışan kavramı içinde yer aldığı için bu bölümde çalışan kime denir, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülükleri nelerdir gibi konulara değinilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu çalışan kavramına yer vermemiştir, iş hukukunun korumayı amaçladığı temel süje olan işçiyi ele almıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, *"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir"*(İK m.2/I). Görüldüğü gibi

¹⁹⁵ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 132; Nüvit Gerek, *"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 11.

¹⁹⁶ YCGK, 13.04.2004, E. 2004/2-57, K. 2004/92 (www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

4857 sayılı Kanun, işçiyi tanımlarken iş sözleşmesi ile çalışmasını temel almıştır. İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden meydana gelen bir sözleşmedir (İK m. 8/I). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunda ise iş sözleşmesi, “..*işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*”. Yapılan tüm bu tanımlardan sonra işçiyi şöyle tanımlayabiliriz; işçi, bir ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süreyle işverene bağımlı olarak iş görmeyi, iş gücünü işverenin emrine vermeyi taahhüt eden gerçek kişidir¹⁹⁷.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda çalışan kavramına yer verilmemiş olsa da işçi tanımına daha geniş yer verilmiş ve “*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 işçi sayılır*” denilmiştir. Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanun çalışan tanımında sadece iş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişiyi değil, ayrıca taşıma, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre çalışanları da işçi kabul etmiştir. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)¹⁹⁸ bakımından işçi, “*Bu kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir*”(BİK m.1). Bir kimsenin gazeteci sıfatını kazanabilmesi yani Basın İş Kanunu’na göre çalışan sayılabilmesi için kanunun kapsamındaki bir işte çalışması ve bu işin ‘fikir ve sanat işi’ olması gereklidir¹⁹⁹. Fikir ve sanat işi dendiğinde fotoğrafçılık, ressamlık, yazarlık gibi işler anlaşılmalıdır. Deniz İş Kanunu bakımından işçi ise, “*bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı*” denir. Kanundaki hükümden hareketle iş sözleşmesine dayanarak Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir işi gemide yapılmak şartıyla yerine getiren kişi gemi adamı, yani DİK anlamında işçi olarak kabul edilirler. Görülen işin kamu hizmeti olması ya da işi yapanın unvanı işçi niteliğini etkilemeyecektir²⁰⁰.

¹⁹⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 150, Çelik, s. 33, Murat Demircioğlu/Tankut Centel, *İş Hukuku*, Tıpkı 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012, s. 44; Sümer, s. 15.

¹⁹⁸ RG., 20.06.1952, S. 8140.

¹⁹⁹ Narmanlıoğlu, s. 101; Sümer, s. 27.

²⁰⁰ Narmanlıoğlu, s. 104.

Görüldüğü gibi iş hukukunun kapsamına giren tüm kanunlarda ve hükümlerde işçi kavramına yer verilmiş, daha geniş kapsamlı olan çalışan kavramına değinilmemiştir. Çalışan kavramı ilk kez 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla gündeme gelmiştir. Buna göre çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir (İSGK m. 3/1-b). 6331 sayılı Kanunda işçileri de kapsamına alan çalışan kavramına yer verilerek işçilerin, işverenlerin, stajyerlerin, çırakların ve diğer kişilerin de iş sağlığı ve güvenliğini içeren hükümlere yer verilmiştir.

İş Kanunu'ndaki kısıtlamalar haricinde herkes; yaşı, cinsiyeti, mesleği ve milliyeti ne olursa olsun çalışan niteliğine sahip olabilir. Ayrıca sadece gerçek kişiler çalışan sıfatı kazanabilir; tüzel kişiler hiçbir zaman çalışan sıfatını kazanamazlar. Zira, çalışanın yapması gereken edimlerin niteliği buna elverişli değildir²⁰¹. Tüzel kişinin kendisi değil üyeleri iş görme yükümü altına girebilir.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çalışanların Yükümlülükleri

1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi, işverenleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız temin etmekle yükümlü kılmış, işçiyi de iş sözleşmesinin bir tarafı olarak işverence alınan bu tedbirlere, yapılan düzenlemelere, koruma amaçlı gerçekleştirilen organizasyonlara uygun davranmaya, kendisine verilen araç ve gereçleri kullanmaya ve işveren tarafından verilen talimatlara uymakla yükümlü kılmıştı. Söz konusu hüküm 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılarak bu hükme paralel ancak daha detaylı düzenleme getirildi. Çalışanların yükümlülüklerini, tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü, eğitim ve talimatlara uygun davranma yükümlülüğü olarak iki başlık altında incelemek mümkündür. Bazı durumlarda da çalışanlar çalışmayı bırakarak çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilirler. Çalışanların söz konusu yükümlülüklerine ve çalışmaktan kaçınma hakkı ile çalışanın iş sözleşmesini derhal fesih hakkına aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir.

²⁰¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, *İş Hukuku*, s. 151.

2. Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (İSGK m. 19/1).

3. Eğitim ve Talimatlara Uygun Davranma Yükümlülüğü

Çalışanların, işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve talimatları kapsamında bazı yükümlülükleri vardır. Çalışanlar; işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak zorundadırlar (İSGK m. 19/II).

4. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

a. Genel olarak

İş sözleşmesi diğer iş görme sözleşmelerinden farklı niteliklere sahiptir. Taraflar arasındaki ilişki çok sıkı ve süreklilik arz etmektedir. İşçi işverene iş sözleşmesi ile bağımlı ve iş görme edimini ifa ederken işverenin emir ve talimatlarına da uymakla yükümlüdür; işveren ise işçisini koruma ve gözetim borcu altındadır. İşçinin keyfi olarak çalışmaktan kaçınması iş hukuku mevzuatımızda meşru bir davranış olarak kabul edilmemiştir. Fakat bazı istisnai hallerde işçi çalışmaktan kaçınabilmektedir. İşçi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sebebiyle çalışmaktan kaçınabileceği gibi iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânına da sahiptir²⁰².

²⁰² Derya Balık, “ İşçinin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)”, LİSGHD, S. 27, İstanbul 2010, s. 1002.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde çalışmaktan kaçınma hakkına yer verilmemişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkının iki halde mümkün olabileceği düzenlenmiştir. Bunlardan ilki; mücbir neden dışında işçinin ücretinin işveren tarafından 20 gün içinde ödenmemesi halidir (İK m. 34/1). Böyle bir durumla karşı karşıya kalan işçi ücreti ödeninceye kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. İşveren, bu halde başka bir işçi çalıştıramayacağı gibi, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle de feshedemez. Çalışmaktan kaçınma hakkı topluca kullanılsa bile bu durum grev oluşturmamaktadır²⁰³.

4857 sayılı Kanun'da düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının ikinci hali ise m. 83'de düzenlenmiştir. Anayasa m. 17'de, "*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*" hükmü yer almaktadır. İK m. 83 de Anayasamızın bu hükmüne uygun bir düzenlemedir, zira her insanın tehlikeli bir durumla karşı karşıya kaldığında bulunduğu ortamdan uzaklaşması çok doğal bir tepkidir ve buna bağlı olarak işçilere böyle bir hakkın tanınması bir nevi zorunluluktur²⁰⁴.

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmeyen işverenlere karşı, işçilerin dava açmaları her zaman mümkün olmamıştır, zira işçi çalıştığı işverenine karşı dava açmakta her zaman tereddüt etmiş ve böyle bir durumun varlığı hep olumsuz karşılanmıştır. Ancak işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenine karşı yetkili makamlara şikâyet ya da ihbar hakkı da mevcuttur. 4857 sayılı Kanuna göre, iş yaşamını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri, kendilerine müracaat eden ya da ihbarda bulunan işçilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (İK m. 93). Bu yükümlülük söz konusu konuyla ilgili tüm makam, merci ve memurların uymaları gereken bir yükümlülüktür.

Kanun işçilere şikâyet ve ihbar hakkı yanında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini bozacak ya da vücut bütünlüğünü riske sokacak yakın, acil ve hayati bir riskle karşı karşıya kaldıklarında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep hakkı tanımaktaydı (İK mülga m. 83/I) böyle bir kurulun bulunmadığı işyerlerinde işçi, işveren ya da işveren vekiline gerekli tespitlerin yapılması ve durumun kendisine yazılı olarak

²⁰³ Gaye Burcu **Seratl**, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", LİSGHD, S. 7, İstanbul 2005, s. 1158.

²⁰⁴ Hamdi **Mollamahmutoğlu**, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin Red Hakkı", Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.2, S. 15-16, Mart-Haziran 1994, s. 4.

bildirilmesi için talepte bulunabilir (İK mülga m. 83/II).Kurula talepte bulunulması halinde Kurul aynı gün acil olarak toplanır, durumu tutanakla tespit edip kararını verir; bu karar işçiye yazılı olarak bildirilirdi (İK mülga m. 83/I). İşçi işveren ya da işveren vekilinde talepte bulununca işveren ya da işveren vekili yazılı şekilde işçiye cevap vermek zorundaydı (İK mülga m. 83/II).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu çalışan lehine karar verirse, yani; işçinin, yakın, acil ve hayati bir risk ile karşı karşıya bulunduğu gerekçesiyle gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerektiğine karar verirse, söz konusu önlemler alınıncaya kadar çalışan çalışmaktan kaçınabiliyordu (İK mülga m. 83/III).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ya da işveren veyahut işveren vekili işçinin talebine cevap vermez veya aleyhe cevap verirse, işçi yetkili mercilere başvurarak iş müfettişlerinin işyerlerinde teftişini sağlayabilir ve böylece iş müfettişi işyerinde işçinin talebi doğrultusunda bir durumun varlığını tespit ederse işçi bu durumda da gerekli önlem alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabiliyordu²⁰⁵.

4857 sayılı Kanuna göre işçi çalışmaktan kaçınma hakkını bazı koşulların varlığı halinde kullanabiliyordu. Bunlar; yakın, acil ve hayati bir tehlikenin varlığı, objektif tespit, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınmamış olması ve işin durdurulmamış ya da işyerinin kapatılmamış olmasıydı. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sadece işçilerin değil, kendi özel statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen tüm gerçek kişilerin çalışmaktan kaçınma hakkına değinmiştir. Aşağıda öncelikle konuyla ilgili diğer bir düzenleme içeren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki çalışmaktan kaçınma hakkına değinilip daha sonra ayrıntılı şekilde 6331 sayılı Kanun'daki çalışmaktan kaçınma hakkından bahsedilecektir.

b. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 sayılı Kanun'un 13/II'de, *".. çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir"*, denilmiştir. İşyerinde yakın, acil ve hayati bir tehlike arz eden durum ortaya çıkmış olduğu halde işveren gereken önlemleri almıyorsa işçiler, söz konusu önlem alınıncaya kadar temerrüt hükümleri TBK m. 408 kapsamında çalışmayabilirler. Buna göre, *"İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü"*

²⁰⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı, *İş Hukuku*, s. 1212.

olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir”.

İşçiler ciddi ve yakın tehlike hallerinde durum tespiti yapılarak gereken tüm tedbirlerin alınmasını işverenden isteyebilirler²⁰⁶. İşçiler bu istekleri yerine getirilinceye kadar çalışmaktan kaçınabilirler.

c. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

ca. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı, çok sayıda iş kazasının ya da meslek hastalığının gerçekleştiği işyerlerinde *“işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkının”* ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83'üncü maddesinde düzenlendiğini söyleyebiliriz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise *“çalışmaktan kaçınma hakkı”* başlıklı 13'üncü maddesinde ise *“çalışmaktan kaçınma hakkının kapsamı”* genişletilmiştir. Öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun *“işçilerin hakları”* başlıklı mülga 83/1,2,3 maddesinde, *“İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir”*, denilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışmaktan kaçınma hakkını 4857 sayılı İş Kanunu'na nazaran daha ayrıntılı şekilde düzenlemiş ve birtakım farklılıklar getirmiştir.

6331 sayılı Kanunun 13/1,2,3 maddesinde, *“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep*

²⁰⁶ **Gerek**, s. 12.

edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir(f.1). Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (f.2). Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz (f.3)”.

Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu hallerde, işçiler iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ya da işverene haber vermek ve talep etmeksizin işyerini ve tehlike alanlarını terk ederek güvenli alanlara çekilebilirler (İSGK m.13/III). 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre ise, 13. maddeden daha ağır ve tehlikeli durumlarda işçiler için hayati tehlike mevcut ise işin bir bölümünü ya da gerekiyorsa tamamını durdurabilirler. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı ya da büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda iş tamamen durdurulabilecektir (İSGK m. 25/I).

cb. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun ya da İşverenin Kararına İstinaden Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

cba. Ciddi ve yakın bir tehlike

6331 sayılı Kanun kapsamındaki çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı için çalışanın “*ciddi ve yakın bir tehlike*”ye maruz kalmış gerekir. Ciddi tehlikeden kasıt bir işin normal risk seviyesinin daha yüksek olmasıdır. Yakın tehlike ise, henüz gerçekleşmemiş fakat çok kısa bir zamanda gerçekleşebilecek bir tehlikenin olmasıdır.

Çalışan işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığını tespiti ve gerekli tedbirlerin alınması için iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuruda bulunabilir. Kurul acilen toplanır ve kararını verir. Verilen karar çalışana ve çalışan temsilcisine yazı ile bildirilir. Eğer işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu mevcut değilse çalışan bu konudaki başvurusunu işverene yapar. İşveren de konuyla ilgili kararını derhal verir ve durumu tutanakla tespit eder ve yine çalışan ve çalışan temsilcisine yazı ile bildirilir (İSGK m. 13/1).

cbb. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirinin alınmamış olması

Çalışan 6331 sayılı Kanun kapsamındaki çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmek için, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ya da işverenin, çalışanın başvurusu üzerine işyerinde çalışanların ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kaldıklarını tespit etmiş ve gereken tedbirlerin alınması yönünde karar vermiş olmalıdır. İşçi böyle bir durumda gereken tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Ancak çalışanın başvurusu olumsuz cevaplanmışsa çalışmaktan kaçınamaz. İşçi bu durumda da tehlikenin hala var olduğunu iddia ediyorsa yine 4857 sayılı Kanunun 24/1 maddesi gereği iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

cbc. İşin durdurulmamış olması

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (İSGK m. 25/1).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur (İSGK m. 25/2). Bu durumda çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlike ortadan kalktığı için çalışmaktan kaçınamazlar, 6331 sayılı Kanun m. 13 burada uygulanmaz. Zira 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesinde, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalındığında çalışmaktan kaçınılabileceği vurgulanmıştır.

cc. Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 sayılı Kanundan önce çalışanlara ciddi ve yakın tehlike arzeden durumu kendiliğinden (re'sen) takdir ederek çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmamıştı. Ancak 6331 sayılı Kanun m. 13/3, "*Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu*

durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider” diyerek bu hakkı çalışanlara tanımış görünmektedir. Bu hakla çalışanlar tehlike karşısında kendi inisiyatifleri ile gerçekleşen bir tedbir olarak çalışmaktan kaçınabilecektir²⁰⁷.

cca. Koşulları

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını re’sen kullanabilmesi için ilk koşul ciddi ve yakın tehlikenin gerçekleşmesinin önlenemez olduğunun objektif olarak kabul edilebilir nitelikte olması gerektirir. “Önlenemezlik” denilince çalışanın içinde bulunduğu somut koşullarda tehlikenin herhangi bir önlemle bertaraf edilemeyeceği akla gelmelidir. Şüphesiz ki ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığı somut olaya göre hâkim tarafından tespit edilecektir. Ancak bu tespit yapılırken diğer bir anlatımla, kaçınma hakkının hukuka uygun olup olmadığı belirlenirken çalışanın çalışma ortamı, tecrübesi, mesleki niteliği, kıdemi, yaşı ve sağlığı gibi özellikleri de dikkate alınmalıdır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının re’sen kullanımı için ikinci ve son koşul ise işin durdurulmamış olmasıdır. Zira işin durdurulması halinde 6331 sayılı Kanun m. 25’e göre çalışan re’sen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır. İşçi, işin durdurulması halinde çalışmaktan kaçınırsa iş göreme borcuna aykırı davrandığı için işveren çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir²⁰⁸.

ccb. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanım şekli

Re’sen çalışmaktan kaçınma hakkına sahip çalışan, bu hakkını, önlenemez nitelikteki ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kaldığında işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli bir yere giderek kullanabilir. Güvenli yerden kastımız işverene m. 12 ile getirilmiş olan tahliye yükümlülüğü kapsamında belirlenen yerdir. Buna göre, “*Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir*” (İSGK m. 12/1).

Çalışan ayrıca, mümkün olduğu mertebede çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığını işverene bildirmelidir. Zira işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin olduğunu çalışan

²⁰⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1219; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 144.

²⁰⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1220.

tespit etmektedir, ileride uyuşmazlık halinde işverenin zamanında bilgilendirilmiş olması büyük önem arz eder.

Çalışan re'sen kaçınma hakkını dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanmalıdır. Bu hakkı kullanırken, bir başkasının hayatına, bedensel bütünlüğüne zarar vermekten kaçınmalıdır. Zira aksi halde çalışanların hukuki ve cezai sorumlulukları doğabilecektir.

6331 sayılı Kanuna göre çalışan çalışmaktan kaçınma hakkını işyerinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar kullanabilecektir. Yani çalışan işyerinde tehlikeli durum devam ettiği sürece bu hakkı kullanabilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki tedbir alınmadığı halde tehlikeli durum herhangi bir şekilde kendiliğinden ortadan kalkmışsa çalışan yine çalışmaktan kaçınmayacaktır, aksi şekilde davranan çalışan bu hakkını kötüye kullanmış olur²⁰⁹. Son olarak belirtmek gerekir ki, çalışan işyeri güvenli olmadığı sürece çalışmak zorunda olmamasına rağmen işveren çalışanın ücretini ödemekten kaçınamaz²¹⁰.

ccc. İşverenin İşçisi Olmayan İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanıp Kullanamayacağı Sorunu

Bu başlık altında çalışmaktan kaçınma hakkını hem alt işverenin işçileri bakımından hem de geçici iş ilişkisindeki işçiler bakımından inceleyeceğiz.

i. Alt işverenin işçilerinin çalışmaktan kaçınma hakkı

Alt işveren ile işçileri arasında iş sözleşmesi, alt işveren ile asıl işveren arasında ise işin niteliğine göre eser, vekâlet, taşıma ya da kira sözleşmesi mevcuttur. Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında doğrudan bir hukuki ilişki olmamakla birlikte, alt işverenin çalışanları asıl işverenin çalışanları olmasa da iş asıl işverenin işyerinde yapılmaktadır²¹¹. Asıl işverenin işyerinde çalışan işçiler için gereken tedbirleri almakla yükümlü kişi yine asıl işverendir. İK m. 2/6'da işçilerin çalıştıkları işyeri ile ilgili İş Kanunu'ndan doğan sorumluluklarında asıl işveren ile alt işveren müteselsilen sorumlu tutulmuşlardır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, *"Dava, iş kazası sonucu cismani zarar uğrayan davacının maddi zararının tazmini istemine ilişkindir. Asıl işveren, alt işveren ile birlikte iş güvenliği önlemlerinin alınmasından müştereken*

²⁰⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1222.

²¹⁰ Oğuz, AB Direktifleri, s. 99.

²¹¹ İbrahim Aydın, "İşverenin İşyerinde İşçi İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 4, Temmuz 2005, s. 22.

ve müteselsilen sorumlu olduğundan, davaya konu kaza sebebiyle meydana gelen zarardan da davalı asıl işveren şirket ile dava dışı taşıma şirketi ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu” olacağı yönünde bir karar verilmiştir²¹². 6331 sayılı Kanun’da alt işverenin işçilerinin çalışmaktan kaçınma hakkının olup olmadığı konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat İK m. 2/6 incelendiğinde asıl işverenin, alt işverenin işçileri içinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorunda olduğu açıktır. Bu yüzden asıl işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamazsa alt işverenin işçileri de çalışmaktan kaçınabilecektir²¹³.

ii. Geçici iş ilişkisindeki işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

Geçici iş ilişkisi İK m. 7’de düzenlenmiştir. Bu ilişki geçici çalışan, ödünç veren işveren ve ödünç alan işveren arasında olan üçlü bir ilişkidir. Geçici iş ilişkisindeki işçi, kendi rızasıyla ödünç alan işverenin yanında belli bir süre için çalışmaya başlar. Geçici işçilerin ücretlerinin kim tarafından ödeneceği, sigorta primlerinin kim tarafından ödeneceği hususları 4857 sayılı Kanunda düzenlenmiş olmasına rağmen çalışmaktan kaçınma haklarının olup olmadığı hususu ne 4857 sayılı Kanunda ne de 6331 sayılı Kanunda düzenlenmemiştir. İK m. 7/4, *“İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır”*. Bu hükümden yola çıkarak denilebilir ki, ödünç işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla ödünç alan işveren sorumludur. Zira ödünç veren işvereni yetkili olmadığı bir işyerinde alınmayan tedbirlerden sorumlu tutmak dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle ödünç işçiler de 6331 sayılı Kanundaki hallerin gerçekleşmesi halinde çalışmaktan kaçınabileceklerdir²¹⁴.

5. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu mülga m. 83/5’te iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çalışanın talebine rağmen alınmamışsa, iş sözleşmesi ile çalışanlara iş sözleşmesini feshetme hakkı verilmişti. Buna göre, *“İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz*

²¹² YHGK, 25.05.2011, E. 2011/21-290, K. 2011/361(www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

²¹³ Balık, s. 1007.

²¹⁴ Aydın, s. 24.

sürelî hizmet akitlerini derhal feshedebilir” deniliyordu. 4857 sayılı Kanunu’nun söz konusu maddesi 6331 sayılı Kanun’un 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak 4857 sayılı Kanunun 24/1 maddesi hala yürürlükte olduğundan iş sözleşmesi ile çalışanlar bu hükme dayanarak iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecekleridir. Kanunun 24/1 maddesindeki fesih sağlık nedeni ile derhal fesihtir. Çalışan tarafından fesih hakkının kullanılması için sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması tek başına yeterli olmayıp, çalışanın sağlığı ve güvenliği açısından ciddi ve yakın bir tehlikenin de bulunması gereklidir²¹⁵. Söz konusu şartlar gerçekleşmeden yapılan fesih haksız fesih olarak kabul edilecektir²¹⁶

Buradaki fesih hakkı iş sözleşmesi ile çalışanlar için öngörülmüştür; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olan 4/b ve 4/c maddeleri kapsamında çalışanlar ile diğer kamu görevlileri için öngörülmemiştir²¹⁷.

²¹⁵ Oğuz, AB Direktifleri, s. 151; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 370.

²¹⁶ Oğuz, AB Direktifleri, s. 151.

²¹⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 370.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN, İŞVEREN VEKİLLERİNİN VE ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI

I. İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI

A. Hukuki Sorumluluk

1. Kapsam

İşverenin hukuki sorumluluğu şüphesiz ki, sadece iş sağlığı ve güvenliği alanıyla sınırlı değildir; hukuki sorumluluk genel olarak işverenin çalışanı gözetme borcuna aykırı hareket etmesi sonucu zarara maruz kalan çalışanı ya da hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu doğuran sözleşme sorumluluğu niteliğinde olan bir sorumluluktur²¹⁸. Eğer iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareket etme sebebiyle doğan zarar iş kazası ve meslek hastalığı sonucunu doğuruyorsa işveren iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan çalışanı ya da onun hak sahiplerine karşı gözetme borcu kapsamında sorumlu olacaktır. Aslında kural olarak işverenin doğrudan iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sorumluluğunun olduğunu söylemek pek mümkün değildir; zira bu kapsamdaki zararlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Ancak, işveren Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendisine karşı açılan rücu davaları ile bu sorumluluğun gereğini yerine getirme yükümü altındadır²¹⁹. Ayrıca, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesinde şartlar oluşmuşsa, daha açık bir ifade ile iş kazası ve meslek hastalığının işverenin kastı ya da

²¹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1249.

²¹⁹ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz., Aydın Başbuğ, *Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücu*, Ankara 1992.

çalışanların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık sonucu oluşmuşsa işveren sosyal sigorta hukukuna özgü olarak sorumlu olur²²⁰.

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işverenin çalışanı ya da hak sahiplerine karşı hukuki sorumluluğunun yerini sosyal güvenlik mevzuatının gelişmesinin sonucu olarak bu tür tehlikeleri sigortalayan sosyal sigorta sorumluluğu almıştır, denilebilir. Bu nedenle iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan çalışan veya hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunabilirler. Ayrıca çalışan söz konusu iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle çalışanın ya da ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararların giderilmesi için işverene başvurabilirler²²¹.

İşverenin 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesindeki sorumluluğu yanında aynı Kanunun emredici hükümlerle sigortalıları çalıştıran işverenler açısından bazı yükümlülüklerde öngörmektedir; işverenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda, yine Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumluluğu devam edecektir (SSGSSK m. 23). Yargıtay da işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumlu olacağını bir kararında şöyle ifade etmiştir; *"5510 sayılı Kanunun 23. maddesi, -Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Söz konusu hükümde belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödetilir- hükmü yer almaktadır. İşverenin, 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi kapsamındaki sorumluluk sınırını oluşturan miktar belirlenirken, iş kazasında işverenin kabul edilmesi gereken % 100 oranında kusurundan, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 50 ve 51. maddeleri uyarınca, zarar görenin/sigortalının müterafik kusurunun %50 sinden az olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılmalıdır. Davaya konu somut olayda; bilirkişi kurulundan kusur raporu alınmışsa da, Mahkemece, bu kusur raporuna itibar edilmeyerek, işverenin kusursuz*

²²⁰ Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioglu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012, s. 454; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 1249.

²²¹ Mustafa Kılıçoğlu, *Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Ankara 1997, s. 36.

sorumluluğu bulunduğundan bahisle taleple bağlı olarak davanın kabulüne karar verilmiştir. Mahkemece yapılması gereken iş; iş güvenliği önlemleri açısından işverenin de sorumluluğunu irdelenecek şekilde, iş kazasının meydana geldiği iş kolunda uzman bilirkişi kurulundan, kusur raporu almak, Borçlar Kanununun 50. ve 51. maddeleri uyarınca hakkaniyet indirimi yapılarak davalı işverenin sorumluluğuna karar vermekten ibarettir²²²”.

2. Sosyal Sigortalar Hukukundan Doğan Hukuki Sorumluluk

a. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesine göre; iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özürlü yapan olaydır. Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için, yalnız işyeri koşulları ya da işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle meydana gelmesi gerekmez²²³. Kazanın işyerinde, yani çalışanın işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi yeterli olacaktır.

Sosyal sigortalar açısından iş kazası ile bireysel iş hukuku ve borçlar hukuku açısından iş kazası tanımı birbirinden farklıdır. Söz konusu tanımlamalar iş kazasının tabi olacağı farklı yasa hükümlerinin uygulanması bakımından büyük önem arz eder.

aa. İş Kazası Kavramı

5510 sayılı Kanundan evvel iş kazası kavramı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun²²⁴ 1. maddesinde düzenlenmişti fakat söz konusu maddede bir tanımdan

²²² Y10HD., 04.07.2012, E. 2011/8127, K. 2012/13386, (www.sinerjias.com.tr, e.t. 20.05.2013).

²²³ Mesut **Balcı**, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, İstanbul 2006, s. 153.

²²⁴ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 142, 143, ek 36, geçici 20, geçici 81 ve geçici 87 nci maddeleri hariç diğer tüm maddeleri 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

çok adeta hangi durumların iş kazası olabileceği örneklendirilmişti. 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda²²⁵ ise herhangi bir iş kazası tanımı yapılmamış, iş kazası halinde 506 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmişti. 5510 sayılı Kanunda tanımlanan iş kazası kavramı 506 sayılı Kanuna nazaran daha da genişletilmiştir. Buna göre “iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüne uğratan olaydır” (SSGSSK m. 13).

Görüldüğü gibi 5510 sayılı Kanunda iş kazası olarak nitelendirilen haller aslında sadece iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanları kapsamaktadır; zira anılan hükümde bir işverene bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar kastedilmiştir²²⁶. Bu nedenledir ki örneğin 5510 sayılı Kanun 4/1,b kapsamındaki bir sigortalı iş gezisi sebebiyle başka bir yerde bulunduğu esnada tamamen iş ile ilgisi olmayan bir kazaya maruz kalırsa bu kaza kural olarak iş kazası sayılamayacaktır²²⁷. Yargıtay’ın bu konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, “...5510 Sayılı Kanun’un 13-c maddesinde, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” meydana gelen olay iş kazası sayılmıştır. Somut olayda davacılar murisinin 22.10.2002 tarihinden 03.10.2006 ölüm tarihine kadar davalı işveren çalışanı olarak çalışmasının Kuruma bildirildiği, sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye’den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluğun Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahatata çekildiği sırada 01:30 sıralarında

²²⁵ 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 16.06.2006 tarih 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanması ile yürürlükten kaldırılmıştır.

²²⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 395.

²²⁷ Nurşen Caniklioğlu, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, Kamu-İş Yayını, Ankara 2007, s. 54.

kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken, Mahkemeye, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir” denilmiştir²²⁸. Yargıtay kararında işyerinde çalışma saati içinde meydana gelen intihar olayını iş kazası saymış, fakat sigortalıya tahsis edilmiş lojmanda meydana gelen intihar olayını, lojman işin görüldüğü yer ile birlikte aynı binada bulunsa dahi işyeri sayılmayacağı gerekçesiyle olayı iş kazası görmemiştir²²⁹. Yargıtay başka bir kararında servisten indikten sonra yolun karşısına geçerken motosikletin çarpmasıyla yaralanması²³⁰ olaylarını ise iş kazası olarak kabul etmemiştir. Buna karşılık sigortalının servis aracından inip kısa mesafedeki işyerine giderken uğradığı kaza Yargıtay tarafından iş kazası olarak değerlendirilmiştir²³¹. Bir görüşe göre, işçinin işyerinde işini yaptığı esnada kalp krizi geçirerek ölümü, “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelme” hali ile “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme” haline uygun olup iş kazası sayılması gerektiğini vurgulamıştır²³².

İş kazası, sigortalının, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada icra ettiği iş ya da işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu fiziksel ya da ruhsal yönden zarara uğratan olay şeklinde tanımlanabilir²³³.

Kanunda tanımlanan iş kazası hallerinden herhangi birinin meydana gelmesi iş kazası için yeterlidir. Söz konusu kaza sonucunda çalışanın fiziksel ya da psikolojik olarak bir zarara uğraması, oluşan zarar ile iş kazası arasında uygun illiyet bağının bulunması durumunda işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi dışarıdan gelen etki ile oluşma ve istenilmeme hali 5510 sayılı Kanun kapsamındaki iş kazası için dikkate alınmayacaktır. Zira bu iki hal sadece işverenin hem SGK’ya karşı sorumluluğunu hem de tazminat sorumluluğunu ortadan kaldıran hallerdir. Sonuç olarak denilebilir ki, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası unsurları,

²²⁸ Y21HD.,26.04.2010, E. 2009/6341, K. 2010/4758(www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013)

²²⁹ Y9HD., 21.10.1969, E. 1969/7602, K. 1969/10056 (Sami **Narter**, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 21).

²³⁰ Y21HD., 16.02.2009, E. 2008/3697, K. 2009/2020 (www.kazanci.com.tr, e.t. 17.04.2014).

²³¹ Y21HD., 01.05.2003, E. 4144, K. 4142 (**Güneren**, s. 404).

²³² M. Fatih **Uşan**, “İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi İş Kazası Mıdır? (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S.10, 2005, s.119-126.

²³³ Fatih **Uşan**, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2009, s. 172.

içten ya da dıştan bir etki ile istenmeyerek oluşan, ani olarak, cismani zarar ya da ölümle sonuçlanan, yapılan iş ile illiyet bağı taşıyan zarar verici olaydır²³⁴. Yargıtay bir kararında, *"Dava konusu olayın işyeri olan gemide olduğu konusunda uyumsuzluk yoktur. Uyumsuzluk davacılar murisinin kalp krizi sonucu ölümünün iş kazası sayılıp sayılmadığı noktasında toplanmaktadır. İş kazası sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Başka bir anlatımla; zararlandırıcı sigorta olayının, çalışanın işyerinde bulunduğu ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işverenin emrinde meydana gelmesi halinde, iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu açıktır"*²³⁵ diyerek zararlandırıcı sigorta olayının, çalışanın işyerinde bulunduğu ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işverenin emrinde meydana gelmesi halinde, iş kazası sayılmasında yasal zorunluluk olduğu apaçık ortaya koymuştur.

Yargıtay, *"Davacılar, murisi Atilla'nın ölüm olayının iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere Arnavutluğun Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahataya çekildiği sırada 01,30 sıralarında kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken, Mahkemece, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırıdır"*²³⁶ ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş kazası tanımına yer verilmemiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş kazası kavramını oluşturan unsurlar; kazanın dışarıdan gelen ve istenilmeyen bir olay neticesinde meydana gelmesi, zarar oluşumu, zararlar kaza arasında illiyet bağı, kaza ile işveren tarafından yürütülen iş ile neden sonuç ilişkisinin (özel illiyet) varlığıdır. Tüm bu unsurların gerçekleşmesi halinde işverenin hem maddi hem de manevi tazminat sorumluluğu gündeme gelecektir. Ancak illiyet bağı mücbir sebep, üçüncü kişinin kusuru ya da zarar görenin kusuru nedeniyle kesilirse işverenin İş Kanunu kapsamındaki sorumluluğu sona erecektir.

²³⁴ Şahbaz, s. 19.

²³⁵ Y21HD., 03.11.2004, E. 2004/8871, K. 2004/9254(<http://www.kazanci.com>, e.t. 29.06.2013).

²³⁶ Y21HD., 26.04.2010, E. 2009/6341, K. 2010/4758 (Murat Şen, İctihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara 2013, s. 420).

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin iş kazasından ve meslek hastalığından kaynaklanan hukuki sorumluluğu borca aykırılık temeline dayanmaktadır²³⁷. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı şekilde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması sonucunda işyerinde ortaya çıkacak bir kazada sorumluluğu doğacaktır. Borca aykırılığın en tabii sonucu olarak, işveren oluşan iş kazası nedeniyle çalışan sigortalı değilse işçinin tüm zararını, çalışan sigortalı ise SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararını tazmin etmek zorunda kalacaktır²³⁸.

6331 sayılı Kanunun 3/1,g maddesine göre iş kazası; *“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay”*dır. Görüldüğü gibi 6331 sayılı Kanun iş kazası kavramı genel bir ifadeyle tanımlamış; işyerinde meydana gelen ya da işyerinde olmasa da çalışanın yürüttüğü iş hasebiyle oluşan ve çalışana cismani yönden zarar veren veya çalışanın ölümü ile sonuçlanan olayları iş kazası olarak değerlendirmiştir. 5510 sayılı Kanunda iş kazası olarak nitelendirilen haller sadece iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanları kapsamaktayken 6331 sayılı Kanunda iş kazası olarak nitelendirilen haller tüm çalışanları kapsamaktadır.

Ayrıca, kaçak çalıştırılanların geçirmiş oldukları iş kazalarına da değinmek gerekir. Kaçak çalıştırma halinde işyerinde meydana gelen iş kazası durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu 5510 sayılı Kanunda belirtilen her türlü yardımı yapmaktadır; ancak yapılan tüm masrafları gecikme zammı ile birlikte işverenin hiçbir kastı ya da kusuru olmasa da işverene ödettirilmektedir²³⁹.

İş kazası kavramından sonra üzerinde durulması gereken diğer konu ise trafik kazalarıdır. Trafik kazası, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nda²⁴⁰ tanımlanmıştır. Buna göre; karayolu üzerinde hareket halinde olan bir veya birden fazla aracın karıştığı ölüm, yaralanma ve zararlar sonuçlanmış olan olaydır (KTK m. 3). Fakat Sosyal Güvenlik uygulamaları açısından trafik kazalarındaki önemli husus kazazedenin iş sözleşmesine istinaden çalışan biri olması ve işveren tarafından verilen görevle, işveren

²³⁷ S. Özgür **Memişoğlu/Çağatay Çınar**, *“İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”*, LİSGHD, C. X, S. 33, İstanbul 2012, s. 36.

²³⁸ Zübeyde Başboğa **Şahbaz**, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, Beta Yayınevi, İstanbul 2010, s. 11.

²³⁹ **Karakas**, *İş Kazası*, s. 68.

²⁴⁰ **RG.**, 18.10.1983, S. 18195.

adına işi ifa ederken olayı meydana gelmesidir²⁴¹. Örneğin işverene ait bir tır ile mobilya taşıyan çalışan yükünü bir yerden başka bir yere nakil ederken sevk ve idaresindeki tır ile kaza yaparsa buradaki kaza bir iş kazasıdır. Ayrıca, bu tırda şoför dışında ona refakat eden iş sözleşmesi ile çalışan başka bir çalışan da varsa onun maruz kaldığı kaza da iş kazasıdır²⁴².

ab. Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı, genel olarak bir çalışanın işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken işin niteliğine göre tekrarlanan ya da işin ifa koşulları sebebiyle karşı karşıya kaldığı fiziksel ya da ruhsal arıza şeklinde tanımlanabilir²⁴³. 506 sayılı Kanun da bu tanıma benzer bir düzenleme getirmişti. Buna göre; *"Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir"*(SSK m. 11/B). 5510 sayılı Kanunu da m. 14'te 506 sayılı Kanundaki tanımı tekrarlar nitelikte bir düzenleme getirmiştir. Şöyle ki; *"Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir"*.

6331 sayılı Kanunda meslek hastalığı ise, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır (İSGK m. 3/1,1). 6331 sayılı Kanundaki meslek hastalığı tanımı mesleki riskler esas alınarak yapılmıştır.

²⁴¹ İsa **Karakas**, *İş Kazası Uygulamaları İle Geçici İş Göremezlik ve Tazminat Davaları (Maddi-Manevi Destekten Yoksun Kalma)*, Bilge Yayınevi, Ankara 2012, s. 62.

²⁴² **Karakas**, *İş Kazası*, s. 62; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 30.12.2002, E. 2002/9602, K. 2002/10299 sayılı kararında, Mahkemece yapılacak iş; olayın trafik kazası mı yoksa trafik-iş kazası mı olduğu araştırılıp, irdelenerek açıkça ortaya konulduktan sonra, şayet trafik kazası niteliğinde ise 69.madde şartlarının, trafik iş kazası niteliğinde ise 24.madde şartlarının mevcut olup olmadığı göz önünde bulundurularak sonucuna göre karar vermektir. Somut olayda dosyadaki bilgi ve belgelerden olayın trafik kazası mı yoksa trafik iş kazası mı olduğu anlaşılamamaktadır. Bu konu gereği gibi araştırılmamış ve irdelenmemiştir. Şayet; olayın trafik iş kazası niteliğinde olduğu saptanırsa o taktirde yine şu üç ayrı unsurun bir arada mevcut olması şartıyla anne-babaya kısa vadeli sigorta kolundan ölüm geliri bağlanabilir. Yani; a) olayın trafik iş kazası niteliğinde olduğunun ispatlanmış olması, b) Sigortalının ölümü halinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamının sigortalının yıllık brüt kazancının %70 inden altta ve aşağıda bulunması, c) Sigortalının ölmeden önce devamlı ve düzenli bir şekilde anne - babaya destekte bulunduğunu anne-babanın ispatlamış olması gerekmektedir. Başka bir anlatımla iş kazası sigorta kolundan ana babaya ölüm geliri bağlanabilmesi için Sosyal Sigortalar Kanununun 24.maddesinde öngörülen koşulların hep birlikte gerçekleşmesi gerekir.

²⁴³ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 417.

Ayrıca meslek hastalığından söz edebilmek için, görülen iş ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır, yani hastalık sonucu oluşan sakatlık ya da ölüm olayı sigortalının gördüğü iş nedeniyle ortaya çıkmalıdır²⁴⁴.

b. Sorumluluğun Hukuki Niteliği

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki önleyici ve koruyucu tedbirleri almaması, bu alandaki yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi tehlikeli durum meydana getirmekle birlikte herhangi bir zarar oluşturmamışsa, işveren sadece idari yaptırımlarla karşı karşıya kalırken; gerekli tedbirler alınmadığından tehlikeli durum fiille birleşerek çalışanlara zarar veren bir hal alırsa oluşan sorun sadece iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlı kalmayıp işverenin hukuki sorumluluğunu da gerektirir ve böyle bir sorunun çözümü de genel hükümlere ve Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine tabi olur²⁴⁵. Bu nedenle işverenin hukuki sorumluluğunun İş Hukukunun değil Sosyal Sigortalar Hukuku'nun konusu olduğunu söyleyebiliriz.

İşverenin hukuki sorumluluğu şüphesiz ki iş sağlığı ve güvenliği hukukuyla sınırlı değildir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle oluşan zarar, iş kazası ya da meslek hastalığı olarak nitelendirilebiliyorsa sosyal sigortalar hukukuna; aksi halde çalışanı ya da hak sahiplerine karşı gözetme borcu kapsamında genel hükümlere göre sorumlu olacaktır.

İşverenin sorumluluğu öncelikle tazminat hukuku çerçevesinde kusurlu ve kusursuz sorumluluk olarak karşımıza çıkar. Zira iş kazası veya meslek hastalığının tazminat hukukuna konu edilebilmesi için kusur bulunması şart değildir²⁴⁶. İşveren işyerinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde kusurlu olmasa bile kaza ya da hastalık olayı ile sonuç arasında uygun illiyet bağının bulunması tazminat sorumluluğunu doğurabilmektedir²⁴⁷.

İşverenlerin iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle sorumluluğu 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSSK'da düzenlenmiş olup, bu tarihten evvel oluşan iş kazası ya da meslek hastalıklarına 5510 sayılı Kanun değil, 506 sayılı Kanunun 26. maddesi uygulanacaktır. 5510 sayılı Kanunun 22. maddesine göre, "*İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş*

²⁴⁴ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 178.

²⁴⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1248.

²⁴⁶ Esen, s. 202.

²⁴⁷ Esen, s. 203.

güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” denilerek maddenin ilk cümlesinde kusur sorumluluğu ikinci cümlesinde ise kusursuz sorumluluk düzenlenmiştir.

İşverenin hukuki sorumluluğu kusurlu sorumluluk mu yoksa kusursuz sorumluluk mu olduğu hususunun Türk Hukuk Öğretisinde tartışmalı bir konudur. Bu konudaki görüşler kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumluluk etrafında iki ayrı kola bölünmüş olup ortak görüşte olanların bile birbirinden farklı noktalarda hareket ettiklerini görüyoruz.

İş kazası ve meslek hastalığında Yargıtay’ın benimsediği görüş ise zamanla farklılık göstermiştir. Yargıtay önceki kararlarında kusur sorumluluğu görüşünü benimseyerek sorumluluğun kaynağının haksız fiil hükümleri olduğunu belirtmişken, daha sonraları ise akdi sorumluluk esasını benimsemiştir²⁴⁸. Daha sonraları da ekonomik ve sosyal alanda yaşanan ilerlemeler ve değişimlerle birlikte akdi sorumluluğun yetersiz kaldığını düşünerek tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk görüşünü benimsemiştir²⁴⁹.

ba. Kusur Sorumluluğu

İş hukuku öğretisinde işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu kusur esasına dayandıran görüşler mevcuttur. İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sorumluluğunu, kusur sorumluluğu kapsamında ele alan görüşler esas itibarıyla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 112 ve m 417/2,3’e dayanmaktadır. Buna göre, *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür (TBK m. 112)”, “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız*

²⁴⁸ Y10HD., 14.10.1977, E. 1613, K. 6398 (www.sinerjias.com.tr, e.t. 28.06.1013); Y21HD., 12.06.2006, E. 4895, K. 6303(www.sinerjias.com.tr, e.t. 28.06.1013).

²⁴⁹ Y9HD., 04.07.1985, E. 4294, K. 7382 (EKİN, s. 48); Y21HD., 14.02.2002, E. 287, K. 1058(www.sinerjias.com.tr, e.t. 28.06.1013).

bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür(TBK m. 417/2).

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.417/3) ".Her iki madde bahsedilen sorumluluk türünün temel unsuru "kusur"dur. Kusur sorumluluğu nedeniyle tazminat yükümlülüğünün doğması için temel şart, zararı oluşturan fiilde failin kusurunun olmasıdır. TBK m. 49/1, "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür" diyerek haksız fiilden doğan sorumlulukta da kusur şartının varlığının gerekli olduğu vurgulanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nda esas olan kusura dayalı sorumluluk ilkesidir. Bu ilkeyi ortadan kaldırarak bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesini getirebilmek için kusursuz sorumluluk hallerinin yasada düzenlenmiş olması gerekir²⁵⁰.

Türk hukuk öğretisinde kusur sorumluluğunun dayanağının sözleşmeden doğan sorumluluk mu yoksa haksız fiilden doğan sorumluluk mu olduğu hususundaki görüşler tartışmalıdır. Reisoğlu'na göre, işverenin, çalışanın işyerinde uğradığı zararlardan dolayı sorumluluğu kusursuz sorumluluk niteliğinde olmayıp hakkaniyet çerçevesinde kendisinden istenebilecek önlemleri almasından ibarettir²⁵¹. Süzek ise TBK m. 417(BK m. 332)'nin işverene hakkaniyet(dürüstlük) çerçevesinde işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri alma görevi getiren düzenlemesi olmasaydı bile işverenin çalışanı gözetme borcu iş sözleşmesinin içeriğinden çıkarılabilecek ve buna göre de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenin sözleşme sorumluluğu gündeme gelecektir²⁵². İşverenin kusura dayanan sorumluluğunun bir haksız fiil sorumluluğu olarak nitelendirilebileceğini söyleyen görüşler de vardır²⁵³. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, kişilerin varlıklarını doğrudan doğruya korumayı hedefleyen

²⁵⁰ Narter, s. 237.

²⁵¹ Seza Reisoğlu, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri*, Ankara 1968, s. 207.

²⁵² Sarper Süzek, "Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu", Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul 1996, s. 18-19.

²⁵³ Cemal Öztürkler, *Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri*, Ankara 2003, s. 26; Emine Tuncay Kaplan, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Ankara 1992, s. 56; Mollamahmutoğlu/Astarlı, *İş Hukuku*, s. 1251.

emredici kuralların ihlali anlamını taşır ve çalışan tazminat talebini TBK m. 49 ve devamı maddelerine dayandırabilir²⁵⁴.

Kusur sorumluluğunu savunanlara göre işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren sözleşmeye aykırı hareket etmiş olur ve kusursuzluğunu kanıtlayamadıkça da çalışan ya da hak sahiplerinin zararını tazmin etmek zorunda kalır²⁵⁵.

Yargıtay bir kararında, " Somut olayda, davalı belediyede şoför olarak çalışan E sınıfı sürücü belgeli sigortalı belediyeye ait otobüsle, dönel kavşakta bir kamyonla çarpışması sonucu, sigortalı ölmüştür. Mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, sigortalının % 100 kusurlu olduğu, ve bu kusurun yarısından işleten sıfatıyla (kusursuz sorumluluk ilkesi gereğince) davalı belediyenin sorumlu olduğu kabul edilmiştir. 506 Sayılı Kanunun 26. maddesine dayalı olarak açılan davalar, kusur sorumluluğu ilkesine dayanmaktadır. Kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının 4857 Sayılı Kanunun 77. maddesi hükmü doğrultusunda raporda tartışılması gerekir. Mahkemece, konusunda ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişilerden oluşan ve çalışan sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun kusur durumlarını saptayan kusur raporu alınarak ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır²⁵⁶ " diyerek hükmü bozmuştur.

Yargıtay, "Davacının içinde bulunduğu uçakta önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, her hangi bir uçuş yapı hatasına veya çalışma eksikliğine rastlanılmadığı, kazanın başka bir kalkış denemesi yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, pilotların uçağı riske atabilecek durumlardan kurtulmak için eğitilmeleri gerektiği Irak Sivil Havacılık Dairesi Uçuş Güvenliği Departmanının dosya içerisinde bulunan kaza sonrası nihai raporlarından anlaşılmaktadır. Nitekim hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda da uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş olabileceği vurgulanmıştır. Hal böyle olunca işverenin kusurunun

²⁵⁴ Süzek, Sorumluluk, s. 28.

²⁵⁵ Kemal Oğuzman, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", İÜHFD, C. 34, S. 1-4, 1969, S. 337; S. Selahattin Tekinay, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi", MHAD, S. 3, 1968, s. 91.

²⁵⁶ Y10HD., 27.06.2013, E. 2013/12459, K. 2013/14562 (www.sinerjias.com.tr, e.t. 19.04.2014).

bulunmadığı, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı, pilotaj hatasının da kusursuz sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağına keseceği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir” diyerek işverenlerin tazminat sorumluluğu için kusur şartının olması gerektiğini vurgulamıştır²⁵⁷.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2010 yılında vermiş olduğu bir kararında işverenin hukuki sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak değerlendirmiştir²⁵⁸.

bb. Kusursuz Sorumluluk

Kusursuz sorumlulukta işveren hem kendisinin hem de üçüncü kişilerin kusurlarından sorumlu tutulmakta ve bunlardan kaynaklanan tüm zararları tazmin etmekle yükümlüdür. Ayrıca işverenler, istihdam eden sıfatıyla diğer çalışanların kusurlarıyla meydana gelen iş kazalarında çalışanın uğradığı ölüm ve maluliyetten de sorumludurlar²⁵⁹.

İşverenin hukuki sorumluluğunun kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunu düşünenlerin sayısı kusur sorumluluğunu savunanlardan daha fazladır. Ancak farklı

²⁵⁷ Y21HD., 05.04.2012, E. 2012/4196, K. 2012/5189 (www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

²⁵⁸ Davacılar murisi olan Önder'in davalı E. Cansu Tic. Ltd. Şti'ne ait su dağıtım işyerinde dağıtım elemanı olarak çalıştığı, 10.03.2000 tarihinde saat 13:00'te önceden teslim ettiği su bedelini almak üzere işverence M. Center isimli alışveriş merkezinde bulunan Ş. Derneği'ne gönderildiği, asansör bozuk olduğu için asansör kabini katta bulunmadığı halde asansör kapısının açılması sonucu kabinin katta olup olmadığını kontrol etmeden adımını içeri atarak 4. kattan asansör boşluğuna ve alt katlarda bulunan kabinin üzerine düşerek öldüğü, saat 15:00 sıralarında işverene ölüm haberinin bildirildiği, asansör kapısında uyarıcı levha bulunmadığı dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İsviçre ve Türk Hukuk Sistemi'nde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. İşverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Kusur sorumluluğunda 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden, zarar görenin ve 3. kişinin ağır kusurudur. Öğretide illiyet bağına kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri için geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Kusurlu olmadığı halde işvereni, meydana gelen zarardan sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.03.1987 tarih ve 1986/9-722 Esas, 203 Karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği işverenin iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için alınması gereken sağlık ve güvenlik tedbirleri ile iş yerinde bulundurma gereken araç ve gereçleri belirlemiştir. Hükme dayanarak alınan bilirkişi raporunda: bilirkişiler, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle iş yerinin niteliğine göre, iş yerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları nedeniyle ve yasaya aykırılık olup bozma nedenidir' YHGK, 03.02.2010, E. 21-36, K. 67(<http://www.kazanci.com>, e.t. 12.06.2013).

²⁵⁹ Ekin, s. 47.

farklı gerekçelerle kusursuz sorumluluk görüşü kabul edilmiştir. Bir görüş, işverenin hukuki sorumluluğu konusunda kanunda bir boşluk olduğu ve böyle bir durum söz konusu olunca TMK m. 1 uyarınca hakimin kanun koyucu gibi davranarak yeni bir sorumluluk sebebi yaratmaya ve mevcut sorumluluk türünü bir başka sorumluluk türüne dönüştürebileceğini; yargı kararlarında da sorumluluk türünün değiştirilmesi yetkisinin kullanılarak işverenin kusursuz sorumluluk esasında sorumlu tutulduğunu ve işverenin sorumluluğunun kusura dayandırılmasını çalışanı koruma ilkesine aykırı düşeceği yönündedir²⁶⁰. Diğer bir görüş de TBK 417’de kusur ilkesine dayanan bir sorumluluk hükmünün, iş kazaları ya da meslek hastalıklarının sebep olduğu kaçınılmazlık olgusunun çağdaş teknik gelişmelerle orantılı olarak yoğunlaştığı bir ortamda işverenin sorumluluğunu tesis eden tek hüküm olarak görülmesinin doğru olmayacağını savunur²⁶¹. Diğer bir görüş ise, TBK m. 417 ile getirilen dürüstlük ilkesi (BK m. 332’deki hakkaniyet karşılığı) işveren tarafından alınması gereken önlemler bakımından değil sorumluluğu bakımından getirilen bir ilke olduğu yönündedir²⁶².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, “*Olay günü davacıların murisi Orhan davalılardan Mehmet'e ait 53 ... 916 plaka sayılı Mercedes marka 1997 model TIR aracı ve 53 ... 917 plaka sayılı dorsenin sigortalı şoförü olarak çalışmakta iken TEM karayolu İzmit Gültepe park mevkiinde mola verdiği sırada 26.1.1999 tarihinde uyumakta olduğu sırada araçta çıkan yangın neticesi araçla birlikte yanarak vefat etmiştir. Dava konusu olaydan ötürü dosya tümü ile uzman bilirkişilerce incelenmiş olup bilirkişiler kazanın oluşuna göre alınan 1.10.2002 tarihli kusur raporunda gerek ölen sigortalı gerek işverenin gerekse aracı imal eden firmaya atfedilecek kusurun bulunmadığı, kazanın % 100 beklenmeyen nedenlerden kaynaklandığı şeklinde görüş bildirmişlerdir. Mahkemece de bu görüş benimsenerek dosya kapsamı ile olayın meydana geliş şekline göre yangının çıkış sebebi kesin olarak tespit edilememiş bulunduğu ve taraflara atfedilecek kusur bulunmadığından bahisle davanın reddine karar verilmiştir. Taraflara atfedilecek bir kusurun bulunmadığı dosya kapsamı ile anlaşılmasına ve kabul edilmesine rağmen hiç kimseye kusur izafe edilememesi halinde dahi çalışanın Sosyal güvenlik hakları tümünden feda edilmemeli tehlike risk*

²⁶⁰ Fikret **Eren**, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara 1974, s. 86-89 (**Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 1251-1252).

²⁶¹ İlhan **Ulusan**, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 1990, s. 124-125.

²⁶² Kenan **Tunçomağ**, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul 1982, s. 347.

nazariyesi bu durumlarda göz önüne alınarak istihdam eden işverenlere de bir miktar sorumluluk verilmelidir. Uyuşmazlık, bu durumda davalıların istihdam eden sıfatı ile sorumlu olup olmayacakları noktasında toplanmaktadır. Gerçekten 27.3.1957 gün, 1/3 sayılı içtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere BK.nun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu için kendisini veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk "özen ve gözetim ödevinin" objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasında çalıştırma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Somut olayda yukarıda açıklanan bu şartlar tamamı mevcuttur. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın tehlike risk nazariyesi gereğince davalı işveren Mehmet'in % 50-60 oranında sorumlu tutulması gerekirken davanın tümünden reddi isabetsiz olup bozma nedenidir” diyerek işverenin kusursuz sorumluluk esaslarına göre istihdam eden sıfatıyla sorumlu olacağı yönünde karar vermiştir²⁶³.

Genel olarak işverenin hukuki sorumluluğunun, tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesi iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından daha uygun olacaktır, ancak mevzuatımızda bu durumu haklı gösterecek herhangi bir düzenleme mevcut değildir²⁶⁴. 6098 sayılı TBK m. 417 işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki hukuki sorumluluğunun sözleşmeye aykırılık çerçevesinde değerlendirileceğini düzenlemiştir. Bu hükme göre işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı hareketi sebebiyle çalışanın ölmesi ya da yaralanması yahut kişilik haklarının zarar görmesi hallerinde doğan zararın tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri içerisinde istenebilecektir. Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerinde de uygulanabilir (TBK m. 114/2). 6331 sayılı Kanun da yukarıda anlattığımız sorumluluk hallerinden ayrı bir düzenleme getirmemiştir.

²⁶³ YHGK, 12.11.2003, E. 21-673, K. 641 (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, e.t. 12.06.2013).

²⁶⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1253.

c. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı

ca. Genel Olarak

Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalı çalışan için yaptığı bütün gider ve ödemeleri Kurum'un zarara uğramasına sebep olanlardan geri isteme (rücu) hakkına sahiptir. Bu hak bir yandan sigortalıya yardım etme ödevi dolayısıyla malvarlığında meydana gelen eksilmeyi kısmen ya da tamamen telafi olanağına kavuşturacak, bir yandan da zararı ödemek zorunda kalan işveren veya üçüncü kişilerin bundan böyle sigortalı çalışanın sağlık ve can güvenliği konusunda daha dikkatli ve özenli olmalarını sağlayacaktır²⁶⁵. Ayrıca rücu hakkının hem işveren üzerinde hem de üçüncü kişiler üzerinde caydırıcı etkisi olduğunu da söyleyebiliriz.

Rücu hakkı, ifa ile ortadan kalkan alacaktan bağımsız ve ayrı bir haktır. Kanun ya da sözleşmede belirtilen hallerde alacaklıya borcu ödeyen kişi ve söz konusu ödeme için esas borçluya başvurma hakkı veren kanuni bir imkândır²⁶⁶. İşverenler çalışanların ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararlarını tazmin etmekle mükelleftirler. İşverenlerin çalışanları koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışları sonucu çalışanları bir iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalmışlarsa işverenler hem çalışanların hem de yakınlarının açabilecekleri tazminat davalarıyla, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ise rücu davaları ile karşı karşıya kalacaklardır²⁶⁷.

Sigortalı çalışan üç halde iş kazasına ya da meslek hastalığına uğrayabilir: birincisi işverenin eylemi ile, ikincisi üçüncü kişilerin eylemi ile, üçüncü ise çok sık görülmese de sigortalının kendi eylemi ile. İş kazası ya da meslek hastalığı sigortalının kendi eylemi sonucu meydana gelmişse Sosyal Güvenlik Kurum'u ona rücu etmez, sadece parasal nitelikli yardımlardan belirli miktarda bir indirim söz konusu olur²⁶⁸. Sosyal Güvenlik Kurum'u sigortalı için yaptığı tüm masrafları koşullara göre iş kazası veya meslek hastalığına sebep olan işveren ya da üçüncü kişiden talep eder.

²⁶⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 334.

²⁶⁶ Başbuğ, s. 62.

²⁶⁷ Ekin, s. 103.

²⁶⁸ Tuncay/Ekmekçi, s. 334.

cb. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkının Hukuki Niteliği

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı çalışana ya da hak sahiplerine yaptığı giderler nedeniyle işverene rücu hakkının hukuki niteliği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, Kurum'un işverene başvuru hakkı ifa ile ortadan kalkan ve kanundan doğan basit bir rücu hakkıdır²⁶⁹. Çoğunluk görüşüne göre ise, Kurum'un işverene başvuru hakkı kanuni halefiyet niteliğindedir²⁷⁰. Zira başkasına ait bir borcu ödeyen kimsenin bir kanun hükmüne dayanarak alacaklının yerine geçmesine halefiyet denir (TBK m. 127). Borcu ödeyen kişi ödediği miktarda alacaklının yerine geçer. Rücu hakkı ifa ile ortadan kalkan bir hak iken, halefiyet ifa ile ortadan kalkmayan üçüncü kişiye geçen bir durumdur. Bu nedenle basit bir rücu hakkı o kişiye alacaklıya ait imtiyazlardan ve fer'i haklardan faydalanma imkanı vermezken, halefiyette, alacak hakkına bağlı olarak alacaklının sahip olduğu tüm imtiyazlar ve fer'i haklar ifada bulunan kişiye geçmektedir²⁷¹.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na rücu hakkının halefiyet ilkesine dayandığının kabul edilmesi halinde Kurum'un işverene karşı açacağı rücu davasında zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı konusu da gündeme gelir. İşveren ya da üçüncü kişilere karşı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılacak davalarda zamanaşımı süresi konusunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu herhangi bir düzenleme getirmediği için, sigortalı çalışan ile işveren arasında sözleşme ilişkisi olduğundan ve Sosyal Güvenlik Kurumu da çalışanın halefi olarak onun yerine geçtiğinden, kurumun işverene açacağı rücu davasının zamanaşımı süresi 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 125 uyarınca 10 yıl olarak kabul ediliyordu. Üçüncü kişilere açılacak rücu davalarında zamanaşımı süresi ise çalışan ile üçüncü kişi arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmadığından 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 60 uyarınca 1 ve 10 yıl olarak uygulanıyordu²⁷².

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılacak tazminat ve rücu davaları için zamanaşımı süresi hakkında 93/3 maddesinde düzenleme getirmiştir. Buna göre, *"Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar"*. Görüldüğü gibi 5510

²⁶⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 335; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 454.

²⁷⁰ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 212; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Genişletilmiş 8. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2007, s. 409-410.

²⁷¹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 212; Kılıçoğlu, s. 410.

²⁷² Başbuğ, s. 101.

sayılı Kanun bu düzenleme ile 506 sayılı Kanundaki eksikliği gidermiştir. Fakat zararlandırıcı olay başka bir kanunun uygulama alanına giriyorsa söz konusu olaya o kanunda belirtilen zamanaşımı süresi uygulanacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu konuda, “*Dava, rücu tazminat isteğine ilişkindir. Rücu davasında işveren yönünden zamanaşımı 10 yıldır. Zamanaşımı gelirin onay tarihinden başlar. 3.kişiler yönünden ise 1 ve 10 yıldır. Faiz başlangıcı, ilk peşin değerli gelire ilişkin tahsisin onay tarihidir*²⁷³” diyerek karar vermiştir.

cc. Kurumun İşverene Rücu Hakkının Koşulları

5510 sayılı Kanun m. 21’e göre Sosyal Güvenlik Kurumu’nun işverene rücu edebilmesi için, iş kazası ve meslek hastalığının işverenin kastı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile meydana gelmiş olması gerekir. 506 sayılı Kanunda Kurum’un işverene rücu edebilmesi iş kazası ve meslek hastalığının işverenin suç sayılır hareketinin varlığına bağlıydı, şöyle ki, “*İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22nci maddede belirtilen tarife göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir*” (Mülga SSK m26/1); fakat bu husus 5510 sayılı Kanun’da yer almamıştır.

İşverenin sorumluluğu için öncelikle kastın varlığı şarttır. Kast kavramı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde²⁷⁴ tanımlanmıştır. Buna göre, “*Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir*”(SSİY m. 45/1).İş kazası ve meslek hastalığından işvereni sorumlu olduğu diğer hal ise, işverenin iş kazası ya da meslek hastalığına sebep olan eylemi suç sayılan bir fiil oluşturduğunda, örneğin 5237 sayılı TCK’da yer alan taksirle yaralama(m. 89) ya da taksirle öldürme (m. 85) eylemlerinden birinin varlığı halinde işveren Kurum’a karşı sorumlu olur. İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareket edip işyerinde iş kazası ya da meslek hastalığına sebep olmuşsa yine Kurum’a karşı sorumlu olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılıktan kasıt yürürlükte olan ve sigortalıların

²⁷³ YHGK, 27.01.2010, E. 2010/10-10, K. 2010/14(<http://www.kazanci.com>, e.t. 29.06.2013).

²⁷⁴ RG., 12.05.2010, S. 27579.

sağlığını ve güvenliğini koruyan hükümlere aykırılıktır²⁷⁵. 4857 sayılı İş Kanunu geçici iş ilişkisi ile çalışan işçinin iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalması halinde geçici çalışan çalıştıran işvereni çalışanı gözetme borcundan dolayı çalışanı geçici olarak veren işverenle birlikte sorumlu tutmuştur²⁷⁶.

İşveren gereken tüm önlemleri aldığı halde iş kazası yine de meydana gelmişse kaçınılmazlık gereği işveren sorumlu tutulmamalıdır²⁷⁷. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur (SSİY m. 45/3). Yargıtay, *“işverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için, işyerindeki çalışanların sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları noksansız bulundurması, çalışanları etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir. Kaçınılmazlıktan, işveren tarafından tüm bu önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilebilecektir. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olayla karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez”* demiştir²⁷⁸.

Yargıtay, *“..iş kazasında kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için İş Kanunu'na göre işverenin, işyerinde çağın ve teknolojinin gerektirdiği önlemleri almasına rağmen iş kazasının meydana gelmiş olması gerekir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin % 80 kusurlu olduğu ancak %20 oranında kötü tesadüfün rol oynadığı tespiti yapılmış ise de, yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, özellikle işverenin Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine aykırı hareketlerinin varlığının tespit edilmiş olması karşısında, iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık faktörünün rol oynadığından bahsetmek ve işverenin rücu ile sorumlu olduğu miktarın belirlenmesinde kaçınılmazlığı dikkate almak mümkün değildir. Bu durumda, mahkemece yapılacak iş, iş kazasının gerçekleştiği iş kolu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında uzman kişilerden seçilecek bilirkişi kurulundan, yukarıda sıralanan maddi ve hukuki olgular ışığında yapılacak incelemeyle; mevzuat uyarınca hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin*

²⁷⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 338; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 455.

²⁷⁶ Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, LİSGHD, S. 2, İstanbul 2004, s. 375.

²⁷⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 462; Tuncay/Ekmekçi, s. 339.

²⁷⁸ Y10HD., 24.10.2011, E. 2010/5989, K. 2011/14406 (www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalının uyup uymadığı yönlerinin yargısal denetime elverir biçimde irdelendiği rapor alınarak sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, işyeri koşulları gereğince ve yeterince araştırılıp saptanmadan, %20 kötü tesadüf olgusuna dayanan kusur raporunun hükme dayanak yapılmış olması isabetsiz²⁷⁹” olduğu yönünde karar vermiştir.

Yargıtay’ın kaçınılmazlıkla ilgili kararlarını ikili bir ayrıma tabi tutarak verdiğini görülmektedir; bunlardan ilki, kazanın çalışan ve işverenin kusuru olmaksızın sadece kaçınılmaz olaydan kaynaklandığı durumlar²⁸⁰, ikincisi ise kazanın meydana gelmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin kusurlu olduğu iş kazalarıdır. Söz konusu ikinci halde kaçınılmaz olay kazanın yegane sebebi değildir, taraflar kusurlarıyla zararın oluşumuna katkı sağlamaktadırlar; fakat kaza çalışanın kusuru ile kaçınılmaz olayın birlikte gerçekleşmesinden kaynaklanmışsa kusursuz durumda olan işverenin sorumluluk miktarından hakkaniyet gereği indirim yapılması gerekmektedir²⁸¹ Yargıtay kaçınılmazlık halinde işverenlerin sorumlu tutulamayacağı yönünde karar vermiştir. Buna göre, “*Davacı, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan kurum zararının rücuu ödetilmesini istemiştir. İşverenin SSK rücu alacağından sorumlu tutulabilmesi için ancak kastı veya çalışanların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir hareketin varlığı halinde mümkündür. İşveren 506 SK’da sayılı ve sınırlı durumlarda rücu alacağından sorumluyken kaçınılmazlıktan sorumlu değildir. Kaçınılmazlıktan söz edebilmek için tüm tedbir ve önlemlere rağmen olayın meydana geldiğini kabul etmek gerekir²⁸²”.* 5510 sayılı Kanun m. 21/1, son işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağını belirtmiştir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, kaçınılmazlık ilkesi ifadesi işverene bir tür kurtuluş delili imkanı sağlamaya yönelik ise artık bu kaçınılmazlık ilkesi olarak kabul edilmemelidir, zira kaçınılmazlık ilkesi borçluyu borcundan kurtaran ya da beklenmeyen bir halin özelliğidir²⁸³.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun işverenden talep edeceği miktar; kurumca sigortalıya ya da hak sahibi kimselerine yapılan ya da ileride yapılması gerekli bulunan ödemeler

²⁷⁹ YHGK, 27.02.2013, E. 2012/10-1141, K. 2013/282 (www.kazanci.com.tr, e.t. 20.04.2014).

²⁸⁰ YHGK, 25.05.1968, E. 110, K. 343 (**Ulus**, s. 109).

²⁸¹ Levent **Akın**, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s. 94.

²⁸² Y10HD., 12.12.2005, E. 2005/10056, K. 2005/13020 (www.sinerjias.com.tr, e.t. 20.06.2013).

²⁸³ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 340.

bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı kadardır (SSGSSK m. 21). Böylece sigortalı ya da hak sahiplerine bağlanan gelirlerde meydana gelen artışlar sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurum'u işverene rücu edemeyecektir.

cd. Üçüncü Kişilerin ve Çalıştırmanın Sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalığı, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (SSGSSK m. 21/4). Kurum'un işverene rücu edebileceği miktar ilk peşin sermaye değeri olarak kabul edilmişken, üçüncü kişilere ve kusurları halinde bunları çalıştıranlara rücu edilecek miktar ilk peşin sermaye değerinin yarısı olması isabetli değildir; zira bu farklılığı haklı kılacak hiçbir sebep bulunmamaktadır.

Üçüncü kişilerin sorumluluğu için zararın mutlaka üçüncü kişinin kusurlu bir eyleminden meydana gelmesi gerekmektedir. Üçüncü kişiye başvuru Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde ve kusur çerçevesinde yapılan bir başvurudur. İşverenin buradaki sorumluluğu çalışanı seçme ve denetlemeye dayalı kusur sorumluluğudur. Eğer sigortalı çalışanın iş kazasına ya da meslek hastalığına uğramasına üçüncü kişi kasıtlı veya ihmali bir davranışla sebep olmuşsa Kurum üçüncü kişiye başvurabilecektir. Üçüncü kişiden kasıt herhangi bir kişi olabileceği gibi işyerinde çalışan diğer bir kişi de olabilir.

İş kazasına işverenin alt işvereni de neden olmuş olabilir. Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu tutulabilmesi için zararlandırıcı sigorta olayında alt işverenin kusurlu olması gerekir. Fakat iş kazasında ne asıl işverenin ne de alt işverenin hiçbir kusuru yoksa tüm kusur üçüncü kişide ise bu zarardan ne asıl işveren ne de alt işveren sorumlu tutulabilir²⁸⁴. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu iş kazası sonucu çalışanın malul olması nedeniyle açtığı maddi ve manevi tazminat davasında “*Davalı Ticaret Odasının diğer davalı temizlik firmasına işin tamamını devretmediği, yapılacak her türlü temizlik, personel durumları ve benzeri işlerin takip ve kontrolünün Ticaret Odası İdari İşler Müdürlüğünce yerine getirileceği ve dolayısı ile Ticaret Odasının üst işverenlik sıfatının devam ettiği anlaşılmakla; Yerel Mahkemece, davalılardan Ticaret Odası*

²⁸⁴ Y10HD., 07.05.1990, E. 193, K. 4275 (<http://www.kazanci.com>, e.t. 29.06.2013).

Başkanlığı'nın asıl işveren olduğunun kabulü ile davacı sigortalı çalışanın manevi zararından alt işveren şirket ile birlikte davalı Ticaret Odası Başkanlığı'nın da müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği” yönünde karar vermiştir²⁸⁵.

3. Borçlar Hukukundan Doğan Hukuki Sorumluluk

a. Borçlar Hukukundan Doğan Sorumluluğun Hukuki Niteliği

Çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı halinde işverenlerine açacakları tazminat davaları hem sözleşmeye aykırılık hükümlerine hem de haksız fiil hükümlerine dayandırılır.

İşverenin buradaki sorumluluğu gözetme borcuna aykırı hareket etmesi sonucu iş kazasına ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanına ya da hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğudur. İşveren iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymayıp işyerinde gereken önlemleri almayıp çalışanın zarara uğramasına sebep olursa genel hükümlere göre sorumlu olur. İşverenin gözetme borcu kurak olarak iş sözleşmesinden doğan bir borç olduğu için burada sözleşmeye aykırılık hükümleri dikkate alınacaktır²⁸⁶. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417/3'te, “İşverenin ..kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” denilerek işverenlerin kanuna ya da sözleşmeye aykırı hareketlerinden sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde sorumlu olacakları belirtilmiştir.

aa. Sözleşmeden Doğan Hukuki Sorumluluk

İşverenlerin en önemli borçlarından biri de çalışanlarını gözetme borcudur. İşverenin gözetme borcunun niteliği iş sözleşmesinin kurduğu ilişkinin kişiselliği ile açıklanabilir. İşveren çalışanın yaptığı iş nedeniyle karşı karşıya kalacağı zararlara karşı gereken bütün önlemleri almakla yükümlüdür. Bu hususla ilgili olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417/1,2'de, “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.

²⁸⁵ YHGK, 02.02.2011, E. 2010/21-739, K. 2011/5 (<http://www.kazanci.com>, e.t. 29.06.2013).

²⁸⁶ Ekin, s. 54; Narter, s. 347.

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” denilerek işverenler iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemleri alarak daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamakla yükümlü kılınmıştır. TBK m. 417/3, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki sorumluluklarının sözleşmeye aykırılıktan doğduğunu bu nedenle de uyuşmazlıkların sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre çözümleneceğini ifade etmektedir²⁸⁷

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren iş sözleşmesinden doğan gözetme borcunu yerine getirmemiş olacağından burada sözleşmeye aykırı hareket etmiş olacaktır²⁸⁸. Bu nedenle burada işverenin sorumluluğu sözleşmeye dayanan bir sorumluluktur. Bu sorumlulukla ilgili olarak TBK m. 417/3’te, *“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”* ifadesine yer verilerek işçilerin ya da hak sahiplerinin tazminat taleplerini sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanarak yöneltebilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca, burada TBK m. 112 ve devamı hükümlerin uygulanması söz konusu olur²⁸⁹.

ab. Haksız Fiilden Doğan Hukuki Sorumluluk

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymayıp çalışanını zarara uğratması halinde istenilecek tazminatın haksız fiil hükümlerine göre belirleneceğini ileri süren görüşler de mevcuttur²⁹⁰. Haksız fiil, bir hukuki ilişkiye dayanmayan ve kanunun yükümlü kıldığı görevlere aykırı hareket ile zararlara sebep olmak olarak tanımlanabilir. Haksız fiil icrai ya da ihmali hareketle gerçekleştirilebilir. Kişi kanunun yasakladığı bir şeyi yaparsa icrai hareketle, kanunun emrettiği şeyi yapmaz ise ihmali hareketle haksız fiil gerçekleştirmiş olur²⁹¹. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emredici kurallara

²⁸⁷ Asım Kaya, “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 17, Nisan 2014, s. 344.

²⁸⁸ Narter, s. 332.

²⁸⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1210.

²⁹⁰ Ekin, s. 54.

²⁹¹ Narter, s. 347.

uymaması haksız fiil oluşturur. Burada çalışanların tazminat taleplerinde sözleşmeye aykırılık ve haksız fiil hükümleri yarışır²⁹².

Çalışanların tazminat taleplerini sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre talep etmeleri daha yararlarına olacaktır; zira haksız fiil hükümlerine dayanıldığı takdirde işverenin kusurunu da ispatlamaları gerekecektir. Halbuki sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanıldığında işveren kendi kusursuzluğunu ispat etmek zorunda kalacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 49, “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür*”, TBK m. 50, “*Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır*” denilerek kusurun ispatını zarar görene bırakmıştır.

b. Sözleşmeye Aykırılık ve Haksız Fiil Nedeniyle Tazminat Sorumluluğu

ba. Maddi Tazminat

baa. Genel Olarak

Bir olayın Sosyal Sigortalar Mevzuatı açısından iş kazası olmasının sonuçları ile Borçlar Hukuku anlamında iş kazası olmasının sonuçları birbirinden farklıdır. SSK mevzuatı açısından iş kazası sayılan bir olayda, kazaya uğrayan çalışana SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) her türlü sağlık yardımı ile iş göremezlik durumunda gerekli ödenekleri sağlarken; Borçlar Hukuku açısından iş kazası sayılan olayda kazaya uğrayan çalışan işverenden maddi ve manevi tazminat isteyebilmektedir.

SSK mevzuatında, iş kazası ya da meslek hastalığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı olmayıp, kanundan doğan bir ödemedir. Bu nedenle iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen çalışan, maddi tazminat davası açarak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir.

Demek ki, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı için iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu fiziksel ve ruhsal olarak zarar gören işçinin, işveren aleyhine maddi tazminat davası açma hakkı vardır. Bu hak ilk dayanağını mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun “*cismani zarar halinde lazım gelen zarar ve ziyan*” başlıklı 46. maddesinden alıyordu. Buna göre, “*Cismani bir zarara düşer olan kimse külliyen veya*

²⁹² Akın, *Maddi Tazminat*, s. 94.

kısmen çalışmağa muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir.

Eğer hükmün suduru esnasında, kafi derecede kanaat ile cismani zararın neticelerini tayin etmek mümkün değil ise; hükmün tefhimi tarihinden itibaren iki sene zarfında hakim, tetkik salahiyetini muhafaza etmeğe hakkı vardır” denilmiştir. Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girince kaldırıldı ve 6098 sayılı Kanunda konuyla ilgili düzenlemeye “*bedensel zararlar*” başlığıyla 54. maddede yer verildi. Buna göre, “*Bedensel zararlar özellikle şunlardır:*

1. *Tedavi giderleri.*
2. *Kazanç kaybı.*
3. *Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar.*
4. *Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar”* şeklinde yer almaktadır.

Cismani zarardan kasıt, fiziksel ve ruhsal yönden oluşan zarardır²⁹³. Fakat maddi tazminat açısından karşılanması gereken zarar cismani zararın sebep olmadığı ekonomik kayıplardır. Örneğin çalışanın uğradığı iş kazası neticesinde kolunun kopması çalışma gücünde geçici ya da sürekli olarak kayba yol açar. Böylece çalışanın ekonomik geleceği tehlikeye düşer ve ileride çalışma gücünün gelişmesi şansı azalır. İşverenin kendisine bağımlı olarak çalışanını koruma ve gözetme borcuna aykırı davranarak iş kazası ve meslek hastalığına maruz bırakması halinde TBK hükümleri gereğince işverenin yalnızca uğradığı fiziksel ve ruhsal zararı için tedavi giderlerinin karşılanmasını değil, ayrıca ileride ekonomik olarak karşılaşılabileceği mağduriyetinden doğabilecek zararlarını ve masraflarını da isteyebilecektir²⁹⁴. Fakat sigortalı çalışanın tedavisi 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre SGK tarafından karşılanacağından tedavi masrafları, sigortalı çalışanın talep ettiği tazminat miktarına dahil edilmeyecektir²⁹⁵. Yargıtay’ın iş kazalarından doğan tazminat davalarıyla ilgili vermiş olduğu bir kararında, “*İş kazasından doğan tazminat davalarında, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak; işyerinin niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlık ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün ilgili maddelerini*

²⁹³ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 153; İsa Karakaş, *Uygulamada Meslek Hastalığı Davaları ve Tazminat Davaları*, Bilge Yayınevi, Ankara 2012, s. 327; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1254.

²⁹⁴ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 153; İsa Karakaş, *İş Kazası Uygulamaları İle Geçici İş Göremezlik ve Tazminat Davaları (Maddi-Manevi Destekten Yoksun Kalma)*, Bilge Yayınevi, Ankara 2012, s.232.

²⁹⁵ Ulusan, s. 149.

incelemek suretiyle işverenin işyerinde aldığı önlemleri almadığı veya alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir” demiştir²⁹⁶.

Çalışanın iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu bu vakaları SGK Müfettişleri aracılığıyla soruşturur²⁹⁷. SGK Müfettişleri hem işyerinde olay yerini inceler, ilgili kişilerin örneğin sigortalının, görgü tanıklarının ifadelerini alır hem de işyeri kayıt ve belgeleri ile olaya ilişkin tüm bilgi ve belgeleri inceler. İnceleme sonucunda olayla ilgili rapor hazırlanır ve bu rapor ileride açılacak maddi tazminat davalarında mahkemece göz önünde bulundurularak yargılama yapılır.

Meslek hastalığı sebebi ile uğranılan zararların giderilmesi için açılan maddi tazminat davası, sigorta giderleriyle karşılanmayan kısmın ödenmesi esasına dayanır ve talep edildiği takdirde olay tarihinden itibaren faize hükmedilebilmektedir²⁹⁸. Çalışan, bu hastalık sebebiyle meslekte kazanma gücü kaybına uğradığını belirterek maddi ve manevi tazminat talebinde bulunursa, söz konusu hastalığın yaptığı işten kaynaklandığını da ispatlaması gerekmektedir. Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında, *“Davacı, meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücü kaybına uğradığını belirterek maddi ve manevi tazminat isteminde bulunmuş talep kısmen kabul edilmiş ise de varılan sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamıştır. Bu tür davalarda tazminata hükmedilebilmesi için; davacıda oluşan hastalığın; yapmış olduğu mesleki faaliyetten kaynaklanması gerekmektedir. Zarar ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunması tazminat hukukunun genel prensiplerindendir. Somut olayımızda; Adli Tıp Kurumundan alınan iki raporda da; davacıda oluşan arızanın mesleki olmadığı; dolayısıyla maluliyet tayinine gerek olmadığı belirtilmiştir. Bu durumda; mahkemece; yasal koşulları oluşmayan tazminat davasının reddi gerekirken aksi düşüncelerle yazılı şekilde karar vermesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir²⁹⁹”* diyerek davacıda oluşan hastalığın mutlaka yaptığı iş ile bağlantısının olması gerektiği sonucuna varmıştır.

²⁹⁶ Y21HD.,01.12.2008, E. 2008/5624, K. 2008/18632(www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

²⁹⁷ **Karakaş**, *Tazminat Davaları*, s. 327.

²⁹⁸ **Karakaş**, *Tazminat Davaları*, s. 328.

²⁹⁹ Y21HD., 09.03.2004, E. 2004/981, K. 2004/2160(www.kazanci.com, e.t. 26.06.2013).

Cismani zarar nedeniyle açılan maddi tazminat davasında, tazminatın miktarı belirlenirken çalışanın geliri (giydirilmiş ücreti), sosyal sigorta mevzuatı hükümlerine göre saptanan maluliyet oranı, işverenin kusuru, çalışanın müterafik kusuru, sürekli maluliyet halinde yargı kararlarında 60 yaş olarak öngörülen bakiye faal ömür süresi, sosyal sigorta tarafından sağlanan gelirler gibi kriterler dikkate alınır ve çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle uygun illiyet içinde kalmak şartıyla malvarlığındaki gelir kayıpları tazmin edilir³⁰⁰. Yargıtay maddi tazminatın hesabında *“Zararlandırııcı sigorta olayıyla karşı karşıya kalan sigortalının tazminatın hesabında hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan asgari ücretin esas alınması zorunludur. Öte yandan asgari ücret kamu düzenine yönelik olduğundan hakim bu hususu resen göz önünde tutmakla yükümlü”* olacağı yönünde karar vermiştir³⁰¹.

Son olarak, yer altı maden işyerlerinin çalışanlarının meslek hastalığından kaynaklanan maddi tazminat davalarında işverenlerin kusuru ve meslek hastalığına sebep olan olayın meydana gelmesinde etkili olan kaçınılmazlık oranının bilirkişiler tarafından 32 yıl formülüne göre hesaplanması gerektiği Yargıtay tarafından benimsenmiştir. Yargıtay, *“sigortalının davalıya ait işyerinde, hangi tarihlerde çalıştığı, ne iş yaptığı, çalışma ortamının nasıl olduğu hususları da dikkate alınarak gerekirse keşif yapılarak bu eksiklikler giderilmeli, işyerindeki çalışma koşulları saptanmalı ve buna göre meslek hastalığı ile davalıya ait işyerinde çalışma koşulları yönünden hastalığın oluşması ve ilerlemesi bakımından illiyet bağı olup olmadığı, uygun illiyet bağı varsa işverenin kusuru, aralarında sigortalıda oluşan meslek hastalığı konusunda uzman doktor bilirkişinin de bulunacağı ehil bilirkişi marifetiyle, sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha az süreyle çalışması durumunda kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı; 32 yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir”*³⁰² şeklinde karar vermiştir.

bab. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

baba. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmadığı için iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan çalışanın ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar yani geçimini sağladığı

³⁰⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1255.

³⁰¹ Y21HD., 25.03.1996, E. 1996/1631, K. 1996/1704 (www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

³⁰² Y10HD., 16.10.2007, E. 12582, K. 16807 (Narter, s. 107).

kişiler TBK m. 53/3'deki, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar hükmüne dayanarak işverene karşı “*destekten yoksun kalma tazminatı*” adında bir tazminat talebinde bulunabilirler. Ayrıca TBK m. 417/3'e göre işverenin, aynı maddenin birinci fıkrasına aykırı hareketi sonucunda çalışanın ölmesi durumunda yardımından yoksun kalanlar tüm zararlarını sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davasıyla da talep edebilirler³⁰³.

Destek yoksun kalma tazminatı için mutlaka ölen çalışanın geride kalanların “*desteği*” olduğunun ispatlanması gerekir. Yargıtay bir kararında, “*Mevcut deliller uyarınca davacılar ölen çocuklarının kendilerine destek olduklarını kanıtlayamadıkları için destekten yoksunluk tazminatı alamazlar, maddi tazminat yönünden davanın reddi gerektiği*” kanaatine varmıştır³⁰⁴. Ölenin destek sayılabilmesi için bir başkasına kanunen yardım etmek zorunda olması şart olmayıp geride kalanların geçimini kısmen ya da tamamen sağlayacak şekilde fiilen, düzenli ve devamlı olarak onlara yardım etmesi, ölüm olayı gerçekleşmeseydi az çok yakın bir gelecekte de bu yardımın sağlanacak olması, yani bu yönde bir beklentinin varlığı yeterlidir³⁰⁵. Ölen çalışanın desteğinden yoksun kalanlar, çalışanın sağlığında fiilen ve devamlı şekilde yardım ederek geçimini sağladığı kişilerdir. Bunlar; genelde anne, baba, kardeş, eş ve çocuklardır. İmam nikahlı eşler, nişanlılar ya da birlikte yaşayanlar da destekten yoksun kalanlar olarak kabul edilebilecektir³⁰⁶. Yargıtay, “*Dava, trafik kazası sonucu vefat edenin gayri resmi eşi ve çocukları olan davacıların destekten yoksun kalma tazminatı talebine ilişkindir. Nikahsız eşe destek olması nedeniyle davacı ve çocuklarına destek tazminatına hükmedilmesi hukuka uygundur*” diyerek imam nikahlı eşin de destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabileceğini karara bağlamıştır³⁰⁷. Yargıtay, “*Davacılar eş ve babaları murisleri K.in İ.in idaresinde İn. Koll. Şrk. ne ait otobüsle yolculuk ederken E. ye ait kamyonu çarpma sonucu her iki tarafın kusurlu olduğu bu olayda vefat ettiğini, destekten mahrum kaldıklarından (80.000) lira maddi tazminatın olay tarihinden kanuni faiziyle davalılardan müteselsilen tahsilini talep ve dava*

³⁰³ Mustafa Kılıçoğlu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Bedensel Zarar ve Ölüm Olaylarına İlişkin Hükümlerinin Yorumuyla Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Bilge Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2012, s. 92; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1256.

³⁰⁴ Y21HD., 16.09.2003, E. 2003/7075, K. 2003/6974 (<http://www.kazanci.com>, e.t. 28.06.2013).

³⁰⁵ Uluşan, s. 161; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1257.

³⁰⁶ Kılıçoğlu, s. 99; Ekin, s. 99.

³⁰⁷ Y4HD., 08032012, E. 2011/159, K. 2012/3755 (www.kazanci.com.tr, e.t. 20.04.2014).

etmişlerdir. Bu davayı açabilmek için mirasçı olmak ve ölenin bir yakını olması yani aralarında yakın ilişkiler bulunması ancak yardımın devamlı veya yapılmasının muhakkak olması yeterlidir. Bu bakımdan, nişanlı, hatta evlatlık ve hizmetçi dahi koşulları mevcut ise destekten yoksun kalma tazminatı istenebileceği” yönünde karar vermiştir³⁰⁸.

Destek yoksun kalma tazminatı için desteğin varlığı ve desteklenenin de bakım ihtiyacının bulunması gerekir³⁰⁹. Yani ölen çalışanın tazminat talebinde bulunanlara bakabilecek ekonomik güfte olmalı, geride kalanın da bakım gereksinimini, yaşantısını devam ettirebilmek için gerekli olanaklardan yoksun kalması şarttır³¹⁰. Sonuç olarak, destekten yoksun kalmış sayılmak için yaşam standardının düşmüş olması yeterli olup, sıkıntı içinde bulunmak gerekmez³¹¹.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edecek kişiler sadece Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan kısmı için dava açabilirler.

babb. Unsurları

i. Ölüm

Ölüm biyolojik olarak canlıların hayati fonksiyonlarının bir daha geri dönmek üzere sona ermesidir; dini açıdan ölüm, insana canlılık veren ruhun bedenden ayrılmasıdır; klinik olarak ölüm ise kalbin, solunum ve beynin tüm fonksiyonlarını yitirmesidir³¹².

Ölüm olayı destekten yoksun kalma tazminatını diğer tazminat türlerinden ayıran en önemli unsurdur. Ölüm olayı meydana gelmeden destekten yoksun kalma tazminatı talep edilemez. 6098 sayılı TBK m. 53, “ölüm halinde” ifadesine yer vermiştir. İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde cismen zarara uğrayan kişi ölmezse olay cismani zarar hali olarak kalır. Ancak oluşan zarar daha sonra ölümle sonuçlanırsa destekten yoksun kalma tazminatı gündemi gelir.

³⁰⁸ Y11HD., 30.01.1975, E. 1974/4701, K. 1975/575 (<http://www.kazanci.com>, e.t. 28.06.2013).

³⁰⁹ Karakaş, *İş Kazası*, s. 316.

³¹⁰ Ulusan, s. 167; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1257.

³¹¹ S. Sulhi Tekinay/ Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Mart 1993, s. 621.

³¹² Kılıçoğlu, s. 96-97.

ii. İlliyet Bağı

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu gerçekleşen ölüm olayı ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekir, zira destekten yoksun kalma tazminatı için illiyetin varlığı esastır³¹³. İşyerinde meydana gelen olay hemen ölüm ile sonuçlanmayabilir, böyle durumlarda kayıplar iş kazası ya da meslek hastalığı olarak kalır.

6331 sayılı Kanun açısından işveren söz konusu kanunda belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmemiş ve sonuç olarak da ölüm olayı meydana gelmişse bu durumda illiyet bağı kurulmuş olacaktır.

iii. Destek atfı

Destek, fiili olarak bakım ve geçindirme olarak tanımlanabilir. Söz konusu destek düzenli ve devamlı olmalıdır. Belirli zaman aralıklarıyla fakat zamanı geldiğinde ödenen ve bu şekilde düzenli ve devamlılık gösteren ödemeler destek kavramı içerisinde değerlendirilebilir.

iv. Zarar

Zarar, ölüm öncesi zarar ve ölüm giderleri olarak iki grupta incelenebilir. Ölüm öncesi zararın normatif düzenlemesi 6098 sayılı TBK m. 54'te yer almaktadır. Buna göre, *“Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz veya azaltılamaz”*. Bedensel zararlarda ve ölüm halinde maddi tazminatın hesabında TBK m. 54 üç ayrı konuyu bir arada ele almaktadır; birincisi rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri; ikincisi ifa amacını haiz olmayan ödemelerin durumu, belirlenen tazminatta hakkaniyet düşüncesi ile arttırma ya da azaltma yapılamaması; üçüncüsü ise idarenin bedensel zararlar veya ölüm halinde meydana gelen zararlardan sorumluluğudur³¹⁴. Hükümde, yapılan ödemeler *“bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez”* denilmiştir. Buna göre tazminat hesaplanırken bu ödemeler denkleştirmeye

³¹³ Kılıçoğlu, s. 97.

³¹⁴ M. Murat İnceoğlu/Meliha Sermin Paksoy, *Bedensel Zararlarda Ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi* (TBK. m. 55), journal.yasar.edu.tr, s. 1384, e.t. 10.04.2014).

tabi tutulamayacak ve destekten yoksun kalma tazminatının hesabında ödemeler sebebiyle destek ihtiyacının azaldığı ileri sürülemeyecektir³¹⁵.

Ölüm giderleri ise ölüm olayı ile doğrudan ilgili olan giderlerdir. Bu giderleri talep hakkı mirasçılara aittir; zira zararlar terekeye dahil edilen ve onu azaltan bir yükür³¹⁶.

bb. Manevi Tazminat

bba. Genel Olarak

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu cismani zarara uğrayan çalışan ya da ölümü halinde yakınları, karşı karşıya kaldıkları manevi zararın tazmini isteyebilirler. Nitekim TBK m. 56'da hakimnin özel durumları dikkate alarak cismani zarara uğrayanın veya ölümü halinde ailesinin manevi zararına karşılık adalete uygun bir tazminata karar verebileceği öngörülmüştür. Aynı hükümde sadece ölüm halinde değil, ağır bedensel zarar halinde de ölenin yakınları ile birlikte zarar görenin yakınlarının da manevi tazminat isteyebileceği vurgulanmıştır. Önceki Kanun döneminde “ölenin ailesi” kavramı yerini “ölenin yakınları” kavramına bırakmıştır; böylece kapsam genişletilmiştir.

Cismani zarara uğrayanın, işverenden manevi tazminat talep edebilmesi için özellikle olayın iş kazası ya da meslek hastalığı niteliğini taşıması gerekir. Zarar sonucu oluşan maluliyet sıfır ise maddi tazminat talep edilemez ancak manevi tazminat talep edilebilir³¹⁷. Zira manevi tazminatın kapsamında iç huzurun bozulması yer alır³¹⁸.

Manevi tazminat talebi için işverenin ölümden sorumlu olması gerekir; ölüm sebebi ise iş kazası ya da meslek hastalığı olmalıdır. Destekten yoksun kalma tazminatı için saydığımız illiyet bağı ve zarar unsurları burada da geçerlidir. Manevi tazminatla karşılanmak istenilen zarar cismani zarar nedeniyle oluşan bedensel ve ruhsal sorunlar, duyulan elem ve kederdir. Örneğin; iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan bir çalışan yaşamış olduğu olay neticesinde gözünü, elini kaybetmesine bağlı olarak vücudunun doğal güzelliğini kaybetmesi neticesinde aşırı elem ve ızdırap içinde olabilir. İşte burada duyulan elemi gidermek için manevi tazminat talebinde bulunulabilir. Ölüm halinde manevi tazminat ise ölenin yakınlarının söz konusu ölüm

³¹⁵ İncoğlu/Paksoy, s. 1388.

³¹⁶ Kılıçoğlu, s. 101.

³¹⁷ Y21HD., 07.05.2007, E. 2006/19246, K. 2007/8208 (<http://www.kazanci.com>, e.t. 28.06.2013).

³¹⁸ Ekin, s. 80.

nedeniyle duydukları ızdıraplarını gidermeye yöneliktir. Buradaki zarar doğrudan zarar değil, yansıma zarardır³¹⁹.

bbb. Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler

İşyerinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde çalışan ölmemiş sadece bedensel (cismani) bir zarara uğramışsa, manevi tazminat talep etme hakkı kural olarak çalışana aittir. İşçinin bu durumda işvereninden manevi tazminat talep edebilmesi için maluliyet hali şart değildir, olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi yeterlidir³²⁰. Manevi tazminat talep edebilmek için fiil ile zarar arasında illiyet bağı, fiilin hukuka aykırı olması ve çalışanın bedensel zarara uğraması gerekmektedir³²¹. Belirtelim ki bedensel zarar kavramı sadece fiziki zararı değil ruhsal zararı da kapsar ve TBK m. 56 ruhsal bütünlüğü korumayı da amaçlamıştır. Buna göre, *“Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir”*.

İş kazası bedensel zarara uğrayan kişinin yakınları üzerinde bunalım, şok, üzüntü, keder yaratmışsa, söz konusu kişilerin ruhsal sağlığı bozulmuşsa bu kişiler de manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir. Fakat sözü edilen durumları ispatlayamazlarsa manevi tazminat alamazlar³²².

İşçi iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde hayatını kaybederse ölen çalışanın yakınları TBK m. 56 kapsamında manevi tazminat talep edebilirler. Manevi tazminatın belirlenmesinde olayın meydana geliş şekli, müterafik kusur oranları, duyulan elem ve keder, tarafların sosyal ve ekonomik durumları dikkate alınarak hakkaniyet doğrultusunda bir yol izlenmelidir.

e. Ödenen Tazminatların Vergi Hukuku Karşısındaki Durumu

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini hiç almamış ya da eksik almış oldukları durumlarda çalışanlar birçok iş kazası ve meslek hastalığı ile karşı karşıya kalırlar.

³¹⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1259.

³²⁰ Çelik, s. 184.

³²¹ Çelik, s. 184-185, İnciroğlu, s. 135.

³²² Ekin, s. 81.

Bunun sonucu olarak işverenler çalışanlara tazminat ödemek zorunda kalırlar. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu m. 40/3, “İşle ilgili olmak şartıyla, mukavelenameye veya ilama veya kanun emrine istinaden ödenen zarar; ziyan ve tazminatları” safi kazancın tespit edilmesi için indirilecek kalemler arasında saymıştır. GVK m. 41/6’da, “Her türlü para cezaları ve vergi cezaları ile teşebbüs sahibinin suçlarından doğan tazminatlar (Akitler ceza şartı olarak derpiş edilen tazminatlar, cezai mahiyette tazminat sayılmaz.)” safi kazancın tespitinde indirilemeyecek kalemler arasında gösterilmiştir. Anılan maddelerde de görüldüğü gibi işveren tarafından ödenen tazminatların gider olarak gösterilebilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Bunlar:

- Ödenen tazminatın iş ile ilgili olması
- Ödenen tazminatın sözleşmeye, ilama ya da kanuna dayanması
- Ödenen tazminatın teşebbüs sahibinin suçlarından doğmamış olmasıdır.

Sonuç olarak, bir çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle malul olması veya ölmesi halinde çalışanın ya da yakınlarının talebi ve işverenin eyleminin suç olmadığı durumlarda mahkemece işverenin tazminat ödemesine karar verilirse işveren bu tazminatları ve faizleri yukarıdaki sayılan unsurların varlığı halinde GVK m. 40/3’e göre gider olarak gösterebilecektir.

B. İdari Sorumluluk

1. Kapsam

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almama işin durdurulması, idari para cezası gibi birçok idari yaptırım sonucunu doğurabilir. Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatlara uygulanıp uygulanmadığını denetleyen Devlet bu mevzuatlara uyulmaması halinde idari ve cezai yaptırımlar öngörmüştür. Çalışma hayatımızda idari yaptırımlardan biri olan idari para cezalarına itiraz süresinin hak arama hürriyetini ihlal edecek derecede kısa olması, idari para cezalarına itiraz konusunda iş mahkemeleri dışındaki mahkemelerin de görevli olması, itiraz edilse de cezanın yerine getirilmesinin engellenememesi ve itiraz üzerine verilen kararın kesin olması gibi olumsuz durumlar nedeniyle idari para cezası yaptırımının geçmişinin pek de parlak olmadığını söylememiz mümkündür³²³.

³²³ Ekin, s. 113.

Ülkemizde 2005 yılının Haziran ayına kadar idari para cezalarını düzenleyen münferit bir Kanun yoktu. Ancak 1 Haziran 2005 tarihinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu³²⁴ yürürlüğe girince Türk Hukuk mevzuatı idari para cezalarını düzenleyen ayrı bir kanuna kavuşmuş oldu. Kabahatler Kanunu, toplumun düzeni ve genel ahlakına ilişkin; toplum sağlığını, çevreyi, ekonomiyi koruma amaçlı, kabahatlere ilişkin genel ilke ve kabahatler karşısında uygulanacak idari yaptırımlar ve sonuçlarını, yargılama sürecini de içine alan birçok düzenleme getirmiştir³²⁵. Daha sonra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasının hangi tür idari yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları düzenlendi. Aşağıda 6331 sayılı Kanundaki tüm düzenlemeler ve idari yaptırım türlerine ayrıntılı şekilde değinilecektir.

2. İdari Yaptırımların Türleri

İdari yaptırımlar, kanunların yetki verdiği durumlarda herhangi bir yargı kararına gerek olmaksızın idarenin, idari işlem ya da idare hukukuna özgü usullerle verdiği cezalardır. Bir idari yaptırımın uygulanabilmesi için, idari yaptırım uygulanacak fiillerin ve bu fiillere uygulanacak idari yaptırımların mutlaka önceden kanunla düzenlenmiş olması ve söz konusu idari yaptırımlara karşı yargı yolunun açık tutulmuş olması zorunludur³²⁶.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverene karşı ilk uygulanacak idari yaptırım “işin durdurulması”dır. 6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanundan farklı olarak idari yaptırım açısından işyerinin kapatılması haline yer vermemiş sadece işin durdurulmasını düzenlemiştir. Böylece 6331 sayılı Kanunun yürürlüğü tarihinden sonra iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülüklerine aykırı hareket eden işverene karşı işyerini kapatma yaptırımı değil, sadece işin durdurulması yaptırımı uygulanabilecektir³²⁷.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymayan işverene uygulanacak ikinci idari yaptırım türü ise idari para cezasıdır. İhlal edilen yükümlülüğün niteliğine göre idari para cezası gerekçeleri ile birlikte Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilecektir.

³²⁴ RG., 01.06.2005, S. 25772.

³²⁵ Özgür Oğuz, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları”, LİSGHD, S. 29, İstanbul 2011, s. 108.

³²⁶ Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 242.

³²⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1229.

6331 sayılı Kanunda yürürlükten kaldırılan İş Kanunu m. 79'da yer alan, yapılan teftiş ve denetim esnasında işyerinde çalışan işçileri yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ettiğinin tespiti halinde söz konusu işçilerin çalışmaktan alıkonulacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir. Sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde ³²⁸, müfettişlerin işyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılık tespit edilirse, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etme yetki ve görevlerinin olduğu düzenlenmiştir (m. 11/g).

a. İşin Durdurulması Yaptırımı

aa. Koşulları

aaa. Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti ya da Belirli İşyerleri İçin Risk Değerlendirmesinin Yapılmamış Olması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 37. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin 79. maddesini yürürlükten kaldırmış ve 25. maddede yeni bir düzenleme getirmiştir. 6331 sayılı Kanuna göre, işyerinde işin durdurulabilmesi için işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun tespiti gereklidir (İSGK m. 25/1). İşin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için ilk koşul tehlikenin hayati olmasıdır. Hayati tehlike oluşturacak bir duruma örnek vermek gerekirse, işyerindeki makinenin hayati tehlike doğuracak şekilde bozulması ve riskin artması halinde sadece söz konusu makinenin işletilmesinin durdurulmasına karar verilebilir³²⁹.

İşyerindeki hayati tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş durdurulur. Durdurma kararı verilirken hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden meydana gelebilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanın dikkate alınması gerekir (İSGK m. 25/1).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı³³⁰ ya da endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde,

³²⁸ RG., 31.10.2102, S. 28453.

³²⁹ Oğuz, *İdari Yaptırımlar*, s. 134.

³³⁰ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, RG., 26.12.2012, S. 28509.

işverenin risk değerlendirmesi yaptırma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi halinde de işin durdurulmasına karar verilebilir (İSGK m. 25/1).

Ayrıca, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması ile ilgili usul ve esaslar İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te³³¹ düzenlenmiştir.

aab. Heyet Kararı

İşyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma usul ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun veya m. 25/1'de düzenlenen işyerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında teftişe yetkili üç iş müfettişinden meydana gelen heyet tespit tarihinden itibaren iki gün içinde işin durdurulmasına karar verebilir (İİDY m. 6). Fakat tespit edilen durum acil müdahaleyi gerektiriyorsa, tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar verilinceye kadar geçerli olmak üzere işi durdurur (İSGK m. 25/2). İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmidört saat içinde yerine getirilir (İİDY m. 8). Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir (İSGK m. 25/3).

İşveren, işin durdurulması kararına, kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır (İSGK m. 25/5). İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (İSGK m. 25/6).

³³¹RG., 30.03.2013, S. 28603.

b. İdari Para Cezası

İş Hukukunda idari yaptırım türlerinden en çok başvurulana idari para cezalarıdır³³². İdarenin mahkeme kararı olmaksızın idari para cezası yaptırımını bizzat uygulaması hukuka aykırıdır. Bu nedenle yaptırım uygulanacak fiillerin ve bu fiillere uygulanacak idari yaptırımların kesinlikle önceden kanunlarla öngörülmüş olması ve idarenin vermiş olduğu kararlarına karşı da yargı yoluna başvurma imkânının verilmiş olması gerekir³³³. 4857 sayılı İş Kanunu, gerekçesini de belirtmek şartıyla idari para cezalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verileceğini düzenlemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre 101 ve 106. maddelerde yer alan hususlar ve bunların dışındaki idari para cezalarını Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. İş müfettişinin raporunu alan Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce işverenlere idari para cezası uygulanır ve ilgili tebligatları yapar³³⁴.

6331 sayılı Kanun m. 26/2'de iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı hareket eden işverenlere karşı idari para cezası yaptırımı öngörülmüş ve idari para cezalarının gerekçeleri de belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verileceği düzenlenmiştir. Buna göre, *"Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir"*(İSGK m. 26/2).

c. Çalışanların Çalışmaktan Alıkonulması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 79. maddesindeki, işyerinde yapılan teftiş ve denetim sırasında çalışan çalışanları yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının söz konusu işyerinde çalışmalarına engel teşkil ettiğinin tespit edilmesi durumunda, çalışanların çalışmaktan alıkonulacağına ilişkin düzenleme 6331 sayılı Kanunda yer almamıştır. Fakat, İş Teftiş Tüzüğü³³⁵ 4,6,22 ve 29. maddelere dayanılarak düzenlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik

³³² Oğuz, AB Direktifleri s. 129.

³³³ Fevzi Şahlanan, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2006, s. 5; Oğuz, İdari Yaptırımlar, s. 108.

³³⁴ Ufuk Aydın, "İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları ve Cezalara İtiraz" ESO Dergisi, Eskişehir, S. 1, s. 47.

³³⁵ RG., 28.08.1979, S. 16738.

Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'ne³³⁶ göre müfettişler, işyerlerinde çalışanların yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu çalışanların çalışmaktan alıkonulmasını talep etmekle görevlidirler (m. 11/g).

C. Cezai Sorumluluk

1. Kapsam

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda maddi ve manevi tazminat ödeme gibi hukuki sorumluluklarının yanında cezai sorumlulukları da vardır. Ülkemizde çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmekte ve bu iş kazası ve meslek hastalıkları hukuki sorumlulukla birlikte, başta işveren olmak üzere işveren vekilinin ve kazaya sebep olan diğer bir çalışanın de cezai sorumluluğunu getirmektedir.

İşveren doğrudan kastla (kast) çalışanı öldürmüştü bu iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değildir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki cezai sorumluluk 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa³³⁷ göre iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle bir çalışanın ölmesi veya yaralanması taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları kapsamında değerlendirilir. Söz konusu suç tipleri için de hürriyeti bağlayıcı cezalar ve adli para cezaları öngörülmüştür.

2. Taksirle Yaralamadan Sorumluluk

a. Genel Olarak

Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle, bir davranışın suçun kanuni tanımındaki neticeyi öngörmeyerek gerçekleştirilmesidir³³⁸. Bilinçli taksir ise, neticenin öngörülmesine rağmen istenmemiş olmasıdır³³⁹. Bilinçli taksir, taksirden öngörülme kavramıyla ayrılır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 22. maddesinde taksir ve bilinçli taksiri tanımlamıştır. Buna göre, taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir (TCK m. 22/2), kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde bilinçli taksir vardır (TCK m. 22/3).

³³⁶ RG., 31.10.2012, S. 28453.

³³⁷ RG., 12.10.2004, S. 25611

³³⁸ Hakan **Hakeri**, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 13. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 212; Mehmet Emin **Artuk**/Ahmet **Gökçen**/A. Caner **Yenidünya**, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 8. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2007, s. 38.

³³⁹ **Artuk/Gökçen/Yenidünya**, s. 48.

Taksirle yaralama, kişinin vücuduna acı vermek, sağlığına veya algılama yeteneğine zarar vermektir³⁴⁰. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu dikkat ve özen yükümlülüğüne uymayarak başkalarının vücut bütünlüğüne zarar vermeyi taksirle yaralama olarak saymıştır.

b. Sorumluluğun Şartları

İşverenin çalışanı koruma ve gözetme borcuna aykırı şekilde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması sonucunda çalışan yaralanmışsa, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu madde 89 gereğince işveren aleyhine taksirle yaralama yaptırımı uygulanacaktır.

5237 sayılı TCK m. 89'a göre, "*Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır*". TCK, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket ederek başkalarının vücut bütünlüğüne zarar vermeyi taksirli yaralama olarak belirtmiştir. Günlük hayatta sıklıkla görülebilecek nitelikte bir suçtur. Taksirle yaralama fiili mağdurun;

- Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- Vücudunda kemik kırılmasına,
- Konuşmasında sürekli zorluğa,
- Yüzünde sabit iz,
- Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

Yine taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
- Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
- Yüzünün sürekli değişikliğine,
- Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

³⁴⁰ Doğan **Soyaslan**, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 141; Veli Özer **Özbek**/ Mehmet Nihat **Kanbur**/ Koray **Doğan**/ Pınar **Bacaksız**/İlker **Tepe**, *Türk Ceza Hukuku, Özel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş Ve Geliştirilmiş 3. Baskı, Buca 2012, s. 238.

Failin hareketi, taksirinin derecesi ne olursa olsun, cezai sorumluluğu vardır³⁴¹. Zira, zararlı neticeye failin hareketi sebep olmuştur.

TCK m. 89/V, “*Bilinçli taksir hâli hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyeteye bağlıdır*”. Kanundaki düzenlemeden de anlaşılacağı gibi taksirle yaralama vakaları, bir iş kazası neticesinde gerçekleşebilmektedir³⁴². Aynı suçun bilinçli taksir yoluyla işlenmesi durumunda kural olarak şikâyet aranmaksızın kovuşturma yapılabilmektedir³⁴³.

765 sayılı eski TCK taksirli hareketi; dikkatsizlik, tedbirsizlik, kanun nizam ve emirlere riayetsizlik, meslek ve sanatta acemilik olarak tanımlamışken, 5237 sayılı TCK sadece dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılığı taksirli hareket olarak tanımlamaktadır. Ceza miktarları açısından da 765 sayılı eski TCK’ye göre 5237 sayılı TCK’de öngörülen cezalar arttırılmıştır.

Madde metninin gerekçesinde yaralama suçu şöyle tanımlanmıştır: “*Başkasının vücut bütünlüğüne acı veren ya da sağlığının veya algılama yeteneğinin bozulmasına sebep olan her davranış yaralamadır*”³⁴⁴. Kasten yaralama ile taksirle yaralamanın farkı şüphesiz ki manevi unsur bakımındandır. Zira kasten yaralama suçunun oluşması için genel kast yeterli olup, suç olası kastla da işlenebilir³⁴⁵. Yargıtay bir kararında, “.. sanıkların yıllardır işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözdardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma

³⁴¹ Soyaslan, s. 143.

³⁴² Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, Tisk Akademi, C. III, S. 5, Ankara 2008, s. 222; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 159.

³⁴³ Akın, Ceza Sorumluluğu, s. 222.

³⁴⁴ Ekin, s. 130.

³⁴⁵ Durmuş Tezcan/Mustafa Ruhan ERDEM/R. Murat ÖNOK, Teorik Ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 201; Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe, s. 238.

sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgeletirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği" kanaatine vararak karar vermiştir³⁴⁶.

Taksirle yaralamada ise failde yaralama neticesine yönelik doğrudan ya da olası kast bulunmamakta, fail objektif özen yükümlülüğüne uymadığı için öngörülebilir ve önlenabilir yaralama neticesini öngöremediği için meydana gelen yaralanma neticesinden sorumlu olmaktadır³⁴⁷.

Ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıkları dikkate alındığında TCK m. 89'un pek de adil olmadığı düşünülebilir. Zira, taksirle yaralama suçuna ilişkin cezanın ağırlaştırıldığı hallerden vücutta kemik kırılması ve çalışanın (mağdurun) yaşamını tehlikeye sokma hallerinden her ikisine de aynı ceza öngörülmüştür. Bu düzenleme çalışma hayatı dışında isabetli görünse de işyerinde iş kazası meydana geldiğinde birçok sıkıntı yaratabilir. Örneğin, bir fabrikada pres makinesi ile iş gören çalışan makineye parmağını sıkıştırıp kırarsa bu duruma sebep olan fail ile çalışanın yaşamsal tehlikeye girmesine sebep olan faile aynı cezanın verilmesi uygun bir düzenleme olarak görülemez.

³⁴⁶Y12.CD., 14.11.2013, E. 2012/21104, K. 2013/25712, www.kazanci.com.tr (e.t. 25.08.2014).

³⁴⁷ Tezcan/Erdem/Önok, s. 186.

Taksirle yaralama suçu nitelikli halleri ağırlatıcı nedenler bakımından kasten yaralama suçunu düzenleyen 87/1,2 ile aynı doğrultudadır. Bu nedenle burada kasten yaralama suçuna değinmemizde de fayda vardır. Buna göre, “*Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

Kasten yaralama suçunun;

- a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı,
- b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,
- d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- e) Silâhla,

İşlenmesi hâlinde, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur’(TCK m. 86).*Kasten yaralama fiili, mağdurun;*

- a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- b) Konuşmasında sürekli zorluğa,
- c) Yüzünde sabit ize,
- d) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hâllerde üç yıldan, ikinci fıkraya giren hâllerde beş yıldan az olamaz.

Kasten yaralama fiili, mağdurun;

- a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
- b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
- d) Yüzünün sürekli değişikliğine,
- e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine,

Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hâllerde beş yıldan, ikinci fıkraya giren hâllerde sekiz yıldan az olamaz.

Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına neden olması hâlinde, kırığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, bir yıldan altı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hâllerde sekiz yıldan oniki yıla kadar, ikinci fıkrasına giren hâllerde ise oniki yıldan onaltı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”(TCK m.87). Kasten yaralamanın ihmali hareketle işlenmesi iş kazası ve meslek hastalıklarına da bu duruma ilişkin hükmün uygulanabileceği düşüncesini doğurabilirse de iş kazası ve meslek hastalığının kasten işlenmiş olduğunu düşünmek mümkün değildir³⁴⁸. Hiçbir işveren çalışanını bilerek ve isteyerek yaralamak istemeyecektir. Bu nedenle tıpkı ölüme sebep olma suçunda olduğu gibi yaralamalarda da işverenler bakımdan meydana gelebilecek azami suç seviyesinin bilinçli taksirle yaralama olacağını kabul etmek gerekir.

Taksirle yaralama fiili birden fazla kişinin yaralanmasına da sebep olabilir. Bu husustaki düzenleme TCK m. 89/IV’de düzenlenmiştir. Buna göre, ‘*Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur*’. Demek ki, fail gerçekleştirdiği fiili ile iki, üç ya da daha fazla kişinin yaralanmasına sebep olmuşsa cezası ağırlaştırılacaktır³⁴⁹. Bu gibi durumlarda ölüm meydana gelmişse, TCK m. 85/II’deki ceza dikkate alınacaktır.

3. Taksirle Öldürmeden Sorumluluk

a. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde incelenmesi gereken ikinci suç ise taksirle öldürmedir. Taksirle insan öldürme, başkasının yaşamını sona erdirmeye sebep olmaktır³⁵⁰. İşveren çalışanı gözetme borcuna aykırı davranarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almayıp çalışanın iş kazasına uğramasına ve kaza sonucu ölümüne sebep olmuşsa, 5237 sayılı Kanunun madde 85 hükmü gereğince taksirle ölüme sebebiyetten ötürü işveren hapis cezası yaptırımı ile karşı karşıya kalacaktır. Burada işverenin

³⁴⁸ Akın, *Ceza Sorumluluğu*, s. 224.

³⁴⁹ Kaya, s. 352.

³⁵⁰ Soyaslan, s. 118; Zeki Hafizoğulları/Muharrem Özen, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Kişilere Karşı Suçlar*, US-A Yayıncılık, Ankara 2010, s. 56.

taksirinin derecesi önemli olamayıp, işveren ceza hukuku açısından her zaman sorumlu olacaktır; zira oluşan zararlı neticede davranışının nedensel bir katkısı mevcuttur³⁵¹.

b. Sorumluluğun Şartları

5237 sayılı TCK m. 85'te taksirle öldürme suçu şöyle düzenlenmiştir; *“Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi üç yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”. Daha öncede ifade ettiğimiz gibi taksir; dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmedir. Failin neticeyi öngörebilmesi gerektiği halde öngörmemiş olması kusur olarak faile yüklenmektedir. 5237 sayılı TCK, eski 765 sayılı TCK'ye göre daha ağır yaptırımlar öngörmüştür. Taksirle öldürme suçunu işleyen faile eskiden iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilirken, yeni Kanunla söz konusu suçun cezası bir yıl daha arttırılmıştır. Yargıtay, *“Su kuyusu açtırmak üzere anlaştığı çalışanların, kuyu açma ameliyesi sırasında gaz kaçağı sebebiyle ölmeleri ile oluşan durumdan; işveren konumunda olan sanık işi ehil ve bu işlerden anlayan birine vermediği ve yeterli güvenlik önlemlerini almadığı için sorumludur”* diyerek işvereni taksirle ölüme sebebiyet verdiği gerekçesiyle mahkum etmiştir³⁵².

Taksir dolayısıyla kusurun tespit edilmesi objektif bir değerlendirme ile mümkün olmakla birlikte, somut olaylarda dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilip edilmediğinin tespitine bilirkşi incelemeleri ile ulaşılabilir³⁵³.

TCK m. 22/6, *“Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevî durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir hâlinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir”.* Görüldüğü gibi, kural olarak sebep olduğu iş kazasında eşini ya da çocuğunu kaybeden işveren eş ya da babaya ceza verilmeyecektir. Sadece bu kaza bilinçli taksirden dolayı meydana gelmişse cezadan sadece indirim yapılacaktır. Sadece işveren değil; işveren vekili ya da işyerinde çalışan herhangi bir çalışan da bu tür kazalarda eşlerinin, çocuklarının ölümüne sebep

³⁵¹ Soyaslan, s. 119.

³⁵² Y2CD., 12.02.1996, E. 1996/699, K. 1996/1263 (www.kazanci.com.tr, e.t. 10.09.2013).

³⁵³ Akın, Ceza Sorumluluğu, s. 215.

olabilmektedir. Örneğin, ülkemizin doğu kesimlerinde yaşayan kadın çalışanlar sayısı üç, dört hatta beş olan çocuklarıyla yeterince ilgilenememekte, gereken dikkat ve özeni gösterememektedir. İş kazası sonucu çocuğunu kaybeden annenin uğradığı acı, elem ve ızdırıp onun bu suçtan dolayı yargılanmasıyla şiddetlenebilir. Bu durum söz konusu aileyi daha ağır mağduriyete sürükler. Bu nedenle hâkim somut olaya göre o ailenin durumunu da dikkate alarak ceza vermeyebilecektir.

Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri sadece işverene değil işveren vekiline de ait ise, cezaların kişiselliği ilkesi gereğince işveren vekili de sorumlu olur. Yine, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği çalışanlarını sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren (alt işveren), çalışanlarının karşı karşıya kalacağı bir iş kazasında cezai açıdan sorumlu olacaktır³⁵⁴. 4857 sayılı İş Kanununda asıl işveren ile alt işverenin, alt işverenin çalışanlarına karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı belirtilmişse de buradaki sorumluluk cezai değil hukuki sorumluluktur. Alt işverenin ya da asıl işverenin cezai yönden sorumlu olabilmesi için önlem almakta ihmallerinin olması ve ihmali olanın cezalandırılması gereklidir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, iş kazalarında neticenin kaçınılmazlığı ceza hukukunda sorumluluğu ortadan kaldırılabilmektedir. Örneğin açık alanda çalışan birinin başına yıldırım düşmesi sonucu ölmesi durumunda cezai sorumluluktan bahsedilemez.

4. Garantörsel İhmalden Sorumluluk

a. Kavram

Bir kişinin hukuken yükümlü olduğu bir hareketi ihmal ederek yerine getirmemesi sonucu kanunda suç olarak tanımlanan neticenin gerçekleşmesine neden olmuşsa o kişinin cezalandırılması söz konusu olur ve tehlikeyi engellemek konusunda kanunen belirli bir yükümlülük altında bulunan kişinin kasten ya da olası kast ile hareket imkanı olduğu halde söz konusu yükümlülüğü yerine getirmemesi garantörsel ihmal suçunu

³⁵⁴ İnciroğlu, s. 108.

oluşturmaktadır³⁵⁵. Yargıtay bir kararında, *“..faaliyet gösteren yer altı kömür ocağında grizu patlaması ile birlikte oluşan göçükler sonucunda ondokuz işçinin ocakta mahsur kaldığı, ... günü saat ..'e kadar süren kurtarma çalışmaları sonucunda ondokuz işçinin de ölü olarak çıkarıldığı, yapılan otopsi sonucunda tamamında yanık yaraları olduğu, ancak onyediy işçinin karbonmonoksit zehirlenmesi, bir işçinin yanık ve karbonmonoksit zehirlenmesi ve bir işçinin ise patlamaya bağlı göçüğün travmatik etkisi ile öldüğünün tespit edildiği olayda; defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, <olursa olsun> düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu³⁵⁶”* kanaatine vararak hükmü bozmuştur. Türk Ceza Hukuku’nda garantörsel ihmali suçlar için ağırlıklı olarak *“ihmali suretiyle icra suçları”* kavramı kullanılmaktadır³⁵⁷. Bu tip suçlarda fail neticeye sebep olan herhangi bir pozitif harekette bulunmamakta, neticenin oluşmasını istediği için hareketsiz kalmakta ve kanunda öngörülmüş bulunan netice fail sayesinde meydana gelmektedir³⁵⁸.

Ceza hukuku açısından garantörün yükümlülüğünün nasıl belirleneceği ve sınırlandırılacağı hususu önemli bir sorun teşkil etmektedir, zira garantörlüğün belirlenmesine ilişkin genel geçerli bir prensip henüz oluşmamıştır³⁵⁹. Garantörlüğün belirlenmesi konusunda iki farklı ayrıma gidilmiş, klasik ayrım ve modern ayrım çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır.

Klasik ayrıma göre, garantörlüğün dayanağını sadece ceza hukuku kapsamındaki yükümlülükler değil hukuki yükümlülükler de oluşturmaktadır³⁶⁰. Klasik ayrım hukuki

³⁵⁵ Fatih **Birtek**, *“Araç Sürücülerinin Tehlikeyi Önleme Yükümlülüğü (Garantörlüğü) ve Trafik Kazası Sonrasında Ortaya Çıkan Davranışların Ceza Hukuku Bakımından İncelenmesi”*, Karayolu Trafik Güvenliği, 2012 Karayolu Trafik Güvenliği Sempozyumu Seçilmiş Bildiriler, C. 1, İstanbul 2012, s. 241.

³⁵⁶ Y12CD., 14.11.2013, E. 2012/21104, K. 2013/25712 (www.kazanci.com.tr, e.t. 23.07.2014).

³⁵⁷ Hakan **Hakeri**, *Kasten Öldürme Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, s. 76; **Hakeri**, Ceza Hukuku, s. 144.

³⁵⁸ **Hakeri**, *Kasten Öldürme*, s. 77.

³⁵⁹ **Hakeri**, *Kasten Öldürme*, s. 79; **Hakeri**, Ceza Hukuku, s. 143.

³⁶⁰ Sulhi **Dönmezer**, *“İhmal Suretiyle İcra Suçları”* İÜHFM, C.9, S. 3-4, s. 478.

yükümlerin meydana geliş nedenine dayanmaktadır. Söz konusu hukuki yükümlülükler kaynağını ise kanun, örf ve adet hukuku ve bir sözleşme olabilir.

Modern ayırım garantörlük yükümlülüklerini iki grupta toplamaktadır: birincisi, belirli bir faydanın varlığını tehdit eden hareketlere karşı koruma fonksiyonundan meydana gelen garanti yükümlülükleri; ikincisi, olası zarar görecekle lehine bir tehlike kaynağının gözetim altında tutulması yükümlülüğüdür³⁶¹.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan Kaynaklanan Garantörlük

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4.maddesine göre, *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır”*.

Bu hüküm çerçevesinde işverenler garantördür ve gerekli tedbirleri almaması nedeniyle oluşan sonuçlardan dolayı sorumlu olacaklardır. Örneğin bir işveren işyerinde bozuk olduğunu bildiği bir makineyi tehlike arz etmesine rağmen tamir ettirmemiş ve o makineyi kullanan çalışanın ölümüne sebep olmuşsa burada işveren kanunen yapması gerekli yükümlülüğünü yerine getirmemiştir ve hareketsiz kalmasından dolayı sorumlu olacaktır.

İşverenlerin garantörlüğü açısından verilebilecek tipik bir örnek, yakın bir tarihte yaşanan ve Tuzla’da bulunan Sedef Tersanesi’nin ihmalinin bir çalışanın canına mal olmasıdır. Sedef Tersanesi’nde, bir çalışan, ihmal sonucu vinçle asansör arasına sıkışarak öldü, çalışanın canına mal olan asansörün bozuk olduğu ve tersane

³⁶¹ **Hakeri**, *Kasten Öldürme*, s. 80.

yetkililerine defalarca bildirilmesine rağmen yetkililerin asansörün bakımını yaptırmadığı ortaya çıkmıştı³⁶².

II. İŞVEREN VEKİLLERİNİN SORUMLULUKLARI

A. Kavramı

İşveren vekili işverene iş sözleşmesi ile bağlı, kural olarak hem çalışan hem de işveren vekili sıfatını haiz kişidir. İşveren vekili kavramına İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında yer verilmiştir. Buna göre, '*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir*'. Kanundaki ifadede de anlaşıldığı gibi işveren vekili sayılabilmek için iki unsurun bir arada bulunması gerekir. Bu unsurlardan ilki, işveren adına hareket etmek, ikincisi ise işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır. İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişki genel olarak iş sözleşmesine dayanır, ancak bu durum aradaki ilişkinin bir vekâlet ya da şirket sözleşmesi olmasına engel değildir. İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanırsa işveren vekili hukuki bakımdan çift görünümlü bir nitelik taşır ve işverene karşı çalışan, çalışanlara karşı ise işveren vekili konumunda olur³⁶³.

Yargıtay'a göre işveren vekili hukuki açıdan işveren temsilcisidir. Yargıtayın konuyla ilgili bir kararında davacı ustabaşı ile işveren arasındaki esas ilişki iş sözleşmesine dayandığından davacının hem temsilcilik hem de işçi sıfatını haiz olduğunun kabulü gerektiği vurgulanmıştır³⁶⁴.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre işveren vekili, kaptan ya da işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimsedir (DİK m. 2,ç). 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda işveren vekili kavramına yer verilmemiş, genel hükümlere göre işveren vekili kabul edilen kişilere gönderme yapmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren vekili ise, işveren adına işletmenin bütününe yönetenler olarak tanımlanmıştır (STİSK m. 2/e).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işveren vekili, işveren adına ve hesabına işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan

³⁶² <http://www.insanhaber.com/guncel/tuzlada-bir-isci-olumu-daha-h5027.html>, (e.t. 28.06.2013).

³⁶³ Süzek, s. 185; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 213-214; Çelik, s. 43; Narmanlıoğlu, s. 117; Tunçomağ/Centel, s. 61.

³⁶⁴ Y9HD., 14.10.1968, E. 8835, K. 12837(Süzek, s. 185).

kimse olarak tanımlanmıştır³⁶⁵. Kısacası işin yönetim görevini yapan kişi işin bütünü de yürütüyorsa işveren vekilidir.

B. Hukuki Sorumluluk

İşveren vekili işveren adına hareket ederken yaptığı bütün işlemler nedeniyle çalışanlara karşı herhangi bir hukuki sorumluluğu yoktur. Bu, doğrudan temsil ilişkisinin zorunlu bir sonucudur. Zaten İş Kanunu'nda da işveren vekillerinin bu sıfatla çalışanlara karşı yapmış oldukları tüm işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olacağını düzenlemiştir (İK m. 2/5). Örneğin işyerinde çalışan bir muhasebe müdürü çalışan ücretleri geç ya da eksik öderse muhasebe müdürünün bu davranışından doğrudan işveren sorumlu olacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4/1. maddesine göre, *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır”*. Bunun gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417/2'de de *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür”* denilmiştir. Görüldüğü gibi önlem alma yükümlülüğü işverene aittir, işyerlerinde çalışanların güvenliklerinin ve sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi görevi işverenin sorumluluğu altındadır. Bu görevin aykırı hareket sonucu oluşan tazminattan da işveren sorumlu olacaktır.

Unutmamak gerekir ki her işveren vekilinin sorumluluğu işveren adına yönetim hakkına sahip olduğu görev ve yetki alanına giren konularla sınırlıdır³⁶⁶. Bu nedenle işyerinde güvenlik tedbirlerini almakla yükümlü iş güvenliği uzmanı buna aykırı hareket ederse

³⁶⁵ İnciroğlu, s. 53.

³⁶⁶ Süzek, s. 188.

oluşan zararlı sonuçlardan sorumlu tutulabilecektir. İşveren vekili konumunda olan iş güvenliği uzmanları her şeyden evvel işlerini özenle yerine getirmekle yükümlüdürler. Yine işveren vekilinin sorumluluğu için kendisine verilen görevi yürütebilecek teknik, hukuki ya da idari alanda gerekli bilgi ve ehliyetle sahip olması da gerekir. İş güvenliği uzmanları ya da işyeri hekimleri işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda işvereni sürekli olarak yazılı ve sözlü şekilde uyarıyorsa ve buna rağmen işveren gerekli önlemleri almaktan imtina ediyorsa oluşacak iş kazası ve meslek hastalıklarından hukuki açıdan sorumluluk işverene ait olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ödenecek olan maddi ve manevi tazminat davalarında işveren adına işyerini sevk ve idare edenler, sevk ve idareden kaynaklanan tüm kusurları işverenin kusuru kabul edilecektir, zira bu kimseleri atayan işverenin kendisidir³⁶⁷. Ancak işverenin kusuru olan işveren vekiline rücu etme imkânı mevcuttur.

C. Cezai Sorumluluk

İş mevzuatının cezai hükümleri ile Türk Ceza Kanunu hükümleri işveren vekillerini ilgilendirdiği ölçüde işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Günümüzde işyerlerinde meydana gelen iş kazalarında çalışanların yaralanması ya da ölümü halinde iş güvenliği uzmanlarına karşı cezaların kişiselliği gereği dava açılabilir.

D. İdari Sorumluluk

İşveren vekilleri iş mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmedikleri takdirde idari yaptırımları (idari para cezalarının) muhatabıdır. İş Kanunu m. 2/6, “*Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır*”, diyerek işveren vekillerinin sorumluluklarına da değinmiştir. Ayrıca 6331 sayılı Kanun m.3/2 “*İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır*” diyerek iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınması gereken önlemlerin ihmal edilmesi halinde uygulanacak idari para cezalarından işveren vekillerinin de sorumlu olduğunu söyleyebiliriz.

³⁶⁷ İnciroğlu, s. 57.

III. ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI

A. Hukuki Sorumluluk

6331 sayılı Kanun, işverenleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tüm tedbirleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü kılar. Çalışanları da iş sözleşmesinin bir tarafı olarak işveren tarafından alınan tedbirlere, yapılan düzenlemelere ve koruyucu organizasyonlara uygun davranma, verilen eğitimlere katılmaya, kendisine verilen araç ve gereci usulüne uygun kullanma ve son olarak da işverenin talimatlarına uymakla yükümlü kılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2,1 maddesindeki; *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"* çalışanın işverene karşı olan özen borcunun ihlali hallerini oluşturur. İşinin özen borcu iş görme borcunu tamamlar niteliktedir. Çalışan özen borcu doğrultusunda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınmalıdır, aksi halde çalışanın kendi isteği ya da savsaması nedeniyle iş güvenliği tehlikeye düşer ve işveren haklı nedenle çalışanın iş sözleşmesini feshetme imkânını elde eder. Bu durum için çalışanın mutlaka bir zarar meydana getirmesi gerekmez, iş güvenliği açısından tehlike yaratılmış olması yeterlidir. Zaten söz konusu maddede de böyle bir zararın varlığından söz edilmemiştir.

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar, bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir; eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK m. 17/1). Çalışan haklı bir nedeni olmaksızın verilen eğitimlere katılmama konusunda ısrarcı davranırsa işveren çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Zira İş Kanunu 25/2,h-1;*"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"*, *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi..."* halleri haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal feshini gerektirir. Yargıtay da bir kararında aynı görüşe yer vermiştir. Şöyle ki; *"İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara çalışan uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene, duruma göre iş sözleşmesini haklıya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (h)*

fıkrası, çalışanın yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, çalışanın "işini, uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi geçerli fesih nedenidir"³⁶⁸ ”.

Çalışanlar işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymuyorsa, işin güvenliğini tehlikeye düşürüyorsa -örneğin işveren tarafından verilen bareti takmıyorsa- disiplin cezası da verilebilecektir. Her somut olay ayrı ayrı incelenip çalışanın hangi davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürebileceği tespit edilmeli ve uygun disiplin cezası verilmelidir. Örneğin yangın çıkması çok müsait olan bir akaryakıt istasyonunda çalışan, yapılan uyarılara rağmen sürekli sigara içiyorsa işveren 4857 sayılı İş Kanunu 25/2 uyarınca çalışanın iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

B. Cezai Sorumluluk

İş mevzuatının cezai hükümleri ile Türk Ceza Kanunu hükümleri çalışanları ilgilendirdiği ölçüde çalışanlar hakkında da uygulanır. Cezaların kişiselliği ilkesi gereği çalışanlar işyerinde başka bir çalışanın ya da işverenin veyahut işyerinde bulunan diğer kişilerin yaralanmasına veya ölümüne sebep olurlarsa cezai açıdan sorumlu olacaklardır.

³⁶⁸ Y9HD., 15.12.2008, E. 2007/34586, K. 2008/33599 (www.sinerjias.com.tr, 12.07.2014).

SONUÇ

Sanayi devrimi ile birlikte burjuva sınıfı gelişmiş ve yeni bir çalışan sınıfı doğmuştur. İşçilerin çalışma saatlerinin fazla oluşu, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça kötü halde olması, çalışan ücretlerinin düşüklüğü gibi nedenler zamanla çalışanların bilinçlenmesine sebep olmuştur. Sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle işyerlerinde üretken faktör olan çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar oluşmuştur. İlk başlarda fazla önemsenmeyen bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmış ve üzerinde düşünölmeye başlanmıştır. Bu aşamada yapılan çalışmalar sonucunda işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını içeren birtakım kurallar ve kanunlar yürürlöğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu görölmüş ve soruna daha değışik açılardan yaklaşılması gerekliliğı anlaşılmıştır.

Dünyada olduğu gibi ölkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler çalışma hayatındaki gelişmelerle paralel yönde ilerlemiş ve benzer aşamalardan geçilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanı birçok disiplini içine alan geniş bir konudur. Örneğın tıp, mühendislik ve sosyal bilimler bu alanla doğrudan ilgilidir. Ölkemizde bu alanda tam olarak uzmanlık sağlandığı söylenemez, zira günümüzde hala Tuzla’da, Karabük’te ve maden ocaklarında meydana gelen iş kazaları sebebiyle ölüm olayları sıradan şeyler olarak görölmekte ve sayıları giderek artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda asıl önemli olan iş kazası ve meslek hastalığı oluşmadan önleme yoluna gitmektir. Böylece hem ölkö ekonomisi hem de işverenler ayakta kalabilecek ve işyerleri uzun ömürlü olarak verimlilik artacaktır. Geç kalınması halinde derin maddi ve manevi kayıplarla karşılaşılacaktır.

Ölkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 1475 sayılı İş Kanunu’na nazaran daha çağdaş düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanunu’nda en önemli ve işverenlerin ve çalışanların yükümlölüklerini, haklarını düzenleyen mülga madde 77’dir. Buna göre, *“işverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her türlü*

önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”. Bu hüküm ve 4857 sayılı Kanunu’nun 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası, 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası, 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeleri Türkiye’de ilk kez İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu kapsamlı bir şekilde ele alan, 20 Haziran 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda kabul edilen ve 30 Haziran 2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda da birtakım düzenlemeler yer almaktadır. TBK m. 417/2, “*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*” denilerek 6331 sayılı Kanunla paralel bir düzenlemeye gidilmiş ve eski 818 sayılı Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çelişkili düzenlemeler giderilmiştir.

Günümüzde artık Türk İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin esaslar 6331 sayılı Kanunda ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan bir dizi yönetmelikte yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğini “*işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar*” olarak tanımlayabiliriz. İş sağlığı ve güvenliği konusu, Avrupa Birliği içerisinde de, 1980’li yıllardan itibaren ağırlıkla ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle, 1989 yılında çıkarılan 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi, iş sağlığı ve güvenliği alanında çerçeve direktif olarak kabul edilmiş ve daha sonra bu çerçeve direktife dayanarak çok sayıda bireysel direktif çıkarılmıştır.

Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği kapsamında devletin, işverenlerin, işveren vekillerinin ve çalışanların yükümlülükleri ve sorumlulukları konularına ayrıntılı olarak yer verdik. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaz, işyerinde iş kazası ya da meslek hastalıklarına sebep olurlarsa ne tür yaptırımlarla karşılaşacaklarına ve olayın özelliğine göre daha ağır yaptırımlara maruz kalacaklarına değindik. İş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelirse işverenlerin hukuki, idari ve cezai sorumlulukları ile ihmali olan işveren vekillerinin idari ve cezai sorumluluklarına değindik. İşverenler daima öngörülü olup çalışanlara karşı özen gösterme borcuna sadık kalmalı ve bu borcu

en üst düzeyde yerine getirmelidirler. Zira çalışanlar ne kadar güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışırlarsa o kadar kaliteli ve verimli performans gösterirler. Başlangıçta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenler açısından maliyeti yüksek sonuçlar doğursa da çalışanların kaliteli ve sağlıklı ortamlarda çalışarak işverenlere bunun karşılığını fazlasıyla vereceklerini unutmamak gerekir.

KAYNAKÇA*

- Akın,** Levent, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, *Çalışma ve Toplum*, İstanbul 2012 (Sendikalar).
- Akın,** Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, *Tisk Akademi*, C. III, S. 5, Ankara 2008 (Ceza Sorumluluğu).
- Akın,** Levent, İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, *AÜHF Dergisi*, C. 54, S. 1, Ankara 2005.
- Akın,** Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınları, Ankara 2001(Maddi Tazminat).
- Aktay,** Nizamettin/**Arıcı** Kadir/**Senyen-Kaplan** E. Tuncay, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 5. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2012.
- Akyiğit,** Ercan, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005.
- Arıcı,** Kadir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*, Tes İş Sendikası Yayınları, Ankara 1999.
- Artuk,** Mehmet Emin/**Gökçen** Ahmet/**Yenidünya** A. Caner, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 8. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2007.
- Aydın,** Ufuk, “İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları ve Cezalara İtiraz” *ESO Dergisi*, S. 1.
- Aydınlı,** İbrahim, “İşverenin İşyerinde İşçi İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 19, S. 4, Temmuz 2005.
- Balcı,** Mesut, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, İstanbul 2006.
- Balık,** Derya, “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)”, *LİSGHD*, S. 27, İstanbul 2010.

* Birden fazla yayına yollama yapılan yazarlarda parantez içinde kısaltmalar kullanılmıştır.

- Balkır,** Z. Gönül, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012.
- Başbuğ,** Aydın, *Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücu*, Ankara 1992.
- Bayram,** Fuat, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2008.
- Birtek,** Fatih, “Araç Sürücülerinin Tehlikeyi Önleme Yükümlülüğü (Garantörlüğü) ve Trafik Kazası Sonrasında Ortaya Çıkan Davranışların Ceza Hukuku Bakımından İncelenmesi”, *Karayolu Trafik Güvenliği, 2012 Karayolu Trafik Güvenliği Sempozyumu Seçilmiş Bildiriler*, C. 1, İstanbul 2012.
- Bursalıoğlu,** Ziya, “Görev-Yetki-Sorumluluk Üzerine”, *dergiler.ankara.edu.tr/dergiler*.
- Caniklioğlu,** Nurşen, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri*, Kamu-İş Yayını, Ankara 2007.
- Centel,** Tankut, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012.
- Çelik,** Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 25. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012.
- Demircioğlu,** Murat, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, Beta Yayınları, İstanbul 2006.
- Demircioğlu,** Murat/**Centel** Tankut, *İş Hukuku*, Tıpkı 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012.
- Dönmezer,** Sulhi, “İhmal Suretiyle İcrai Suçlar”, *İÜHFM*, C.9, S. 3-4.
- Ekin,** Ali, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Yetkin Yayınları, Ankara 2010.
- Ekmekçi,** Ömer, “4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, *LİSGHD*, S. 2, İstanbul 2004.
- Ekmekçi,** Ömer, *4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*, İstanbul 2005.

- Erem,** Faruk, *Türk Ceza Hukuku*, C. I, 12. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara 1984.
- Eren,** Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara 1974.
- Ertürk,** Şükran, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, Eylül 2012.
- Esen,** Bünyamin, “Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, *LİSGHD*, C. 9, S. 36, İstanbul 2012.
- Evren,** Öcal Kemal, *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı*, Güncellenmiş 11. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2013.
- Eyrenci,** Öner/Savaş **Taşkent/Devrim Ulucan,** *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Gerek,** Nüvit, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012.
- Gerim,** İsmail, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Çalışma Yaşamına Etkileri”, Mercek (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası), S. 68, Ekim 2012.
- Güneren,** Ali, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.
- Güzel,** Ali, “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Türk Tabipler Birliği (Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu)*, Mayıs 2003 (Güzel, İşyeri Hekimi)
- Güzel,** Ali/**Okur Ali Rıza/Caniklioglu** Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012.
- Güzel,** Ali, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, *Kamu-İş: ILO Normları ve Türk İş Hukuku*, Ankara 1997.
- Hafızoğulları,** Zeki/**Özen** Muharrem, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Kişilere Karşı Suçlar*, Us-A Yayıncılık, Ankara 2010.
- Hakeri,** Hakan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 13. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012 (Ceza Sorumluluğu).

- Hakeri**, Hakan, *Kasten Öldürme Suçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006(Kasten Öldürme).
- İnceoğlu**, M. Murat/**Paksoy**, Meliha Sermin, *Bedensel Zararlarda ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi* (TBK. m. 55), journal.yasar.edu.tr.
- İnciroğlu**, Lütfi, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Kaçmaz**, Haydar, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları”, *Mühendis ve Makine*, S. 520, Mayıs 2003.
- Kaplan**, Emine Tuncay, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Ankara 1992.
- Karagöz**, Veli, “İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları”, *AÜEHFD*, C. 10, S. 1-2, Erzincan 2006.
- Karakaş**, İsa, *Uygulamada Meslek Hastalığı Davaları ve Tazminat Davaları*, Bilge Yayınevi, Ankara 2012 (Tazminat Davaları).
- Karakaş**, İsa, *İş Kazası Uygulamaları İle Geçici İş Göremezlik ve Tazminat Davaları (Maddi-Manevi Destekten Yoksun Kalma)*, Bilge Yayınevi, Ankara 2012 (İş Kazası).
- Kılıç**, Leyla, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.
- Kılıçoğlu**, Ahmet M., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Genişletilmiş 8. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2007.
- Kılıçoğlu**, Mustafa, *Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Ankara 1997.
- Kılıçoğlu**, Mustafa, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Bedensel Zarar ve Ölüm Olaylarına İlişkin Hükümlerinin Yorumuyla Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri*, Bilge Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2012.
- Memişoğlu**, S. Özgür/**Çınar** Çağatay, “İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, *LİSGHD*, C. X, S. 33, İstanbul 2012.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı** Muhittin, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 5. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2012.

- Mollamahmutoğlu,** Hamdi, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin Red Hakkı”, *Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.2, S. 15-16, Mart-Haziran 1994.
- Narmanlıoğlu,** Ünal, İş Hukuku, *Ferdi İş İlişkileri*, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012.
- Narter,** Sami, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.
- Ocak,** Saim, *İş Güvenliği Uzmanlığı*, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.
- Oğuz,** Özgür, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları”, *LİSGHD*, S. 29, İstanbul 2011(İdari Yaptırımlar).
- Oğuz,** Özgür, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Legal Yayıncılık, Eskişehir 2011 (AB Direktifleri).
- Oğuzman,** Kemal, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, *İÜHFD*, C. 34, S. 1-4, 1969.
- Özbek,** Veli Özer / **Kanbur** Mehmet Nihat / **Doğan** Koray / **Bacaksız** Pınar / **Tepe** İlker, *Türk Ceza Hukuku, Özel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 3. Baskı, Buca 2012.
- Öztürkler,** Cemal, *Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri*, Ankara 2003.
- Reisoğlu,** Seza, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri*, Ankara 1968.
- Seratlı,** Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, *LİSGHD*, S. 7, İstanbul 2005.
- Sevimli,** K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu M. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum, Disk/Birleşik Metal-İş: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S. 36, Kocaeli 2013.
- Soyaslan,** Doğan, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

- Sur,** Melda, “*İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005.
- Sümer,** Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Mimoza Yayıncılık, Konya 2013.
- Süzek,** Sarper, *İş Güvenliği*, Savaş Yayınları, Ankara 1985.
- Süzek,** Sarper, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. V, S. 3, Nisan 2000.
- Süzek,** Sarper, “*Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu*”, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul 1996 (Süzek, Sorumluluk).
- Şahbaz,** Zübeyde Başboğa, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar*, Beta Yayınevi, İstanbul 2010.
- Şahlanan,** Fevzi, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 5, Mart 2006.
- Şen,** Murat, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012.
- Şen,** Murat, *İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları*, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara 2013 (Sosyal Güvenlik).
- Şen,** Murat, *Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 2003 (Sözleşmeler).
- Şen,** Murat, “*Tanzimat ve TBMM Hükümeti Döneminde Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Gelişmeler*”, Atatürk’ün 12. Doğum Yılına Armağan, EÜHK, Erzincan 2007.
- Tekinay,** S. Selahattin, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, *MHAD*, S. 3, 1968.

- Tekinay, S. Sulhi / Akman Sermet / Burcuoğlu Haluk / Altop Atilla**, Tekinay, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Mart 1993.
- Tezcan, Durmuş / Erdem Mustafa Ruhan / Önok R. Murat**, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.
- Tuncay, Can / Ekmekçi Ömer**, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Tuncay, Can**, *İşyeri Hekimliğine Alternatif Model Uluslararası Uygulamalar*, Tisk Akademi, İstanbul 2002.
- Tunçomağ, Kenan**, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul 1982.
- Ulusan, İlhan**, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu- Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 1990.
- Uşan, M. Fatih**, "İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi İş Kazası Mıdır? (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S.10, 2005.
- Uşan, M. Fatih**, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2009 (Sosyal Güvenlik).

İNTERNET KAYNAKLARI

www.kazanci.com.tr

www.ilo.org

www.anayasa.gov.tr

www.tuik.gov.tr

www.sinerjias.com.tr

www.isgum.gov.tr

EKLER**EK-1: İŞE GİRİŞ / PERİYODİK MUAYENE FORMU****İŞYERİNİN :**

Unvanı:

SGK Sicil No:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

**İşe giriş/periodyk muayene olmayı kabul ettiğimi ve muayene sırasında
verdiğim bilgilerin doğru ve eksiksiz olduğunu beyan ederim.**

Çalışanın Adı Soyadı

İMZA

Fotoğraf

ÇALIŞANIN:

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

Doğum Yeri ve Tarihi:

Cinsiyeti:

Eğitim Durumu:

Medeni Durumu:

Çocuk Sayısı:

Ev Adresi:

Tel No:

Mesleği:

Yaptığı iş (Ayrıntılı olarak tanımlanacaktır) :

Çalıştığı bölüm:

Daha önce çalıştığı yerler (Bugünden geçmişe doğru):

İşkolu :

Yaptığı iş:

Giriş-çıkış tarihi:

1.

2.

3.

Özgeçmişi:

Kan grubu:

Konjenital/kronik hastalık:

Bağışıklama:

- Tetanoz:

- Hepatit:

- Diğer:

Soy geçmişi:

Anne :

Baba :

Kardeş :

Çocuk:

TIBBİ ANAMNEZ:

1. Aşağıdaki yakınmalardan herhangi birini yaşadınız mı?

Hayır

Evet

- Balgamlı öksürük

- Nefes darlığı

- Göğüs ağrısı

- Çarpıntı

- Sırt ağrısı

- İshal veya kabızlık

- Eklemelerde ağrı

2. Aşağıdaki hastalıklardan herhangi biri için teşhis konuldu mu?

Hayır

Evet

- Kalp hastalığı

- Şeker hastalığı

- Böbrek rahatsızlığı

- Sarılık

- Mide veya on iki parmak ülseri

- İşitme kaybı

- Görme bozukluğu

- Sinir sistemi hastalığı

- Deri hastalığı

- Besin zehirlenmesi

3. Hastanede yattınız mı?

Hayır

Evet ise tanı.....

4. Ameliyat oldunuz mu?

Hayır

Evet ise neden?.....

5. İş kazası geçirdiniz mi?

Hayır

Evet ise ne oldu?.....

6. Meslek hastalıkları şüphesi ile ilgili tetkik veya muayeneye tabi tutuldunuz mu?

Hayır

Evet ise sonuç.....

7. Maluliyet aldınız mı?

Hayır Evet ise nedeni ve oranı.....

8. Şu anda herhangi bir tedavi görüyor musunuz?

Hayır Evet ise nedir?.....

9. Sigara içiyor musunuz?

Hayır

Bırakmış ay/yıl önce ay/yıl içmiş adet/gün içmiş

Evet yıldır adet/gün

10. Alkol alıyor musunuz?

Hayır

Bırakmış yıl önce yıl içmiş sıklıkla içmiş

Evet yıldır sıklıkla

FİZİK MUAYENE SONUÇLARI :

a) Duyu organları.

- Göz
- Kulak-Burun-Boğaz
- Deri

b) Kardiyovasküler sistem muayenesi.

c) Solunum sistemi muayenesi.

ç) Sindirim sistemi muayenesi.

d) Ürogenital sistem muayenesi.

e) Kas-iskelet sistemi muayenesi.

f) Nörolojik muayene.

g) Psikiyatrik muayene.

ğ) Diğer.

-TA: / mmHg

-Nb: / dk.

-Boy: Kilo:

Vücut Kitle İndeksi:

LABORATUVAR BULGULARI:

a) Biyolojik analizler.

- Kan

- İdrar

b) Radyolojik analizler.

c) Fizyolojik analizler.

- Odyometre

- SFT

ç) Psikolojik testler.

d) Diğer.

Sıra No.	Yapılan çalışmalar	Tarih	Yapan Kişi ve Unvanı	Tekrar Sayısı	Kullanılan Yöntem	Sonuç ve Yorum
1	Risk değerlendirmesi					
2	Ortam ölçümleri					
3	İşe giriş muayeneleri					
4	Periyodik muayeneler					
5	Radyolojik analizler					
6	Biyolojik analizler					
7	Toksikolojik analizler					
8	Fizyolojik testler					
9	Psikolojik testler					
10	Eğitim çalışmaları					
11	Diğer çalışmalar					

KANAAT VE SONUÇ* :

1- işinde bedenen ve ruhen çalışmaya elverişlidir.

2- şartıyla çalışmaya elverişlidir.

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

(*Yapılan muayene sonucunda çalışanın gece veya vardiyalı çalışma koşullarında çalışıp çalışamayacağı ile vücut sağlığını ve bütünlüğünü tamamlayıcı uygun alet teçhizat vs... bulunması durumunda çalışan için bu koşullarla çalışmaya elverişli olup olmadığı kanaati belirtilecektir.)

İMZA

Adı ve Soyadı:

Diploma Tarih ve No:

İşyeri Hekimliği Belgesi Tarih ve No:

EK-2: YILLIK DEĞERLENDİRME RAPORU**İşyerinin:**

Unvanı:

SGK Sicil No:

Adresi:

Tel ve Faks No:

E-posta:

İşkolu:

Çalışan sayısı: Erkek: Kadın: Genç: Çocuk: Toplam:

Tarih**İş Güvenliği Uzmanı****İmza****İşveren****İmza****İşyeri Hekimi****İmza**

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı : Derya Başak MEDENİ

Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

Doğum Tarihi ve Yeri : 15 Temmuz 1987, ELAZIĞ

Medeni Durumu : Evli

E-mail : derya@erciyes.edu.tr

Yazışma Adres : ERÜ Hukuk Fakültesi

Melikgazi/KAYSERİ

EĞİTİM:

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	EÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü	2014
Lisans	ÇAĞ Üniversitesi, Mersin	2010
Lise	Doğa Koleji, ELAZIĞ	2005

İŞ DENEYİMLERİ:

Yıl	Kurum	Görev
2010–2011	ÇAĞ Üniversitesi Hukuk Fak.	Arş. Gör.
2011–Halen	Erciyes Üniversitesi Hukuk Fak.	Arş. Gör.

YABANCI DİL

İngilizce