

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU BİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN
YERİNE GETİRİLMEMESİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Fatma PAŞAOĞLU

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU BİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN
YERİNE GETİRİLMEMESİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan

Fatma PAŞAOĞLU

Öğrenci No

150000018

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAĞCI

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdari Yaptırımları” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım 25.09.2019

Fatma PAŞAOĞLU

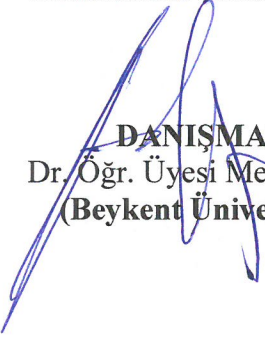


T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

25/09/2019

Enstitümüz *Hukuk* Anabilim Dalı *Kamu Hukuku* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **15000018** numaralı **Fatma PAŞAOĞLU'nun** "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdari Yaptırımları*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2019 tarih ve 2019/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (50) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAĞCI
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Tülin ÇAĞDAŞ
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Ali Hulki CİHAN
(Özyeğin Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Fatma PAŞAOĞLU
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAĞCI
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi, 2019.
Alanı : Hukuk
Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukuku, Hukuk, İşçi.

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN YERİNE GETİRİLMEMESİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI

İş kazaları ve bu kazalarda yaşanan kayıplar dikkate alındığında iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken tedbirlerin ne denli büyük öneme sahip olduğu daha net görülmektedir. İnsan sağlığı ve hayatını yakından ilgilendirmesi nedeniyle biz de çalışma konumuzu bu alanda belirlemiş bulunmaktayız.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde genel olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramlarına değineceğiz. Burada iş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal çerçevesini çizip, iş sağlığı ve güvenliğinin önemine, hukuki niteliğine, Türkiye’deki tarihsel gelişimine ve sorumlu kuruluşların hangileri olduğuna değineceğiz.

İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin ve çalışanların ne gibi hak ve yükümlülüklerinin bulunduğunu açıklamaya çalışacağız. Bu bölümde ağırlıklı olarak işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlüklerine değinmekle birlikte iş görenlerin hak ve yükümlülüklerine de değineceğiz.

İlk iki bölümde iş sağlığı ve güvenliği konusunu açıklayıp işverenin yükümlülüklerini belirledikten sonra üçüncü ve son bölümde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirilmeyen işverenlerin ne gibi idari yaptırımlarla karşılaşacaklarını açıklayacağız. Bu anlamda mevcut sistemimizde yer alan işin durdurulması, idari para cezası, işçilerin çalışmaktan alıkonulması ve ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklanma idari yaptırımlarına ayrıntılı bir şekilde değineceğiz. İş yerine, işverene ve çalışmalara etkisi bakımından son derece geniş ve büyük etkiye sahip olması bakımından işin durdurulması ve idari para cezası yaptırımlarına diğer konulara nazaran biraz daha ayrıntılı değineceğiz. Bunun

yanında çalışmamızın gerekli yerlerinde son yıllarda mevzuatımıza dahil olan teşvik niteliğindeki düzenlemelere de yer vereceğiz.

Çalışmamızı şuan yürürlükte bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde oluşturacak olmakla birlikte mülga kanunlar ve diğer mevzuata da gerekli yerlerde değinmekten kaçınmayacağız. Mevzuatın yorumlanmasında doktrin ve yargı kararlarından da faydalanacağız.



Name and Surname : Fatma PAŞAOĞLU
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Mehmet BAĞCI
Degree and Date : Master's Thesis, 2019.
Major : Law.
Keywords : Occupational Health and Safety, Labor Law, Law, Labor.

ABSTRACT

ADMINISTRATIVE SANCTIONS FOR FAILURE TO MEET OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OBLIGATIONS

When the occupational accidents and the losses experienced in these accidents are taken into consideration, the importance of the measures to be taken regarding occupational health and safety is more clearly seen. We have determined our working position in this field because it is closely related to human health and life.

Our study consists of three parts. In the first part, we will discuss the concepts of occupational health and safety in general. Here draw the conceptual framework of occupational health and safety, the importance of occupational health and safety, the legal nature, historical development and the responsible institutions in Turkey that we will discuss which ones.

In the second part, we will try to explain the rights and obligations of employers and employees about occupational health and safety. In this section, we will mainly mention the obligations of employers on occupational health and safety, as well as the rights and obligations of employees.

In the first two chapters, we will explain the occupational health and safety issues and determine the employer's obligations. In this sense, we will discuss in detail the administrative sanctions in the current system for the suspension of work, administrative fines, prohibition of workers from working and the prohibition of public procurement due to fatal work accident. We will address in more detail the halting of the work and the sanctions of administrative fines in comparison to other issues, in order to have an immense and large impact in terms of its impact on the

workplace, the employer and the work. In addition, we will include incentive arrangements included in our legislation in recent years.

Although we will form our work within the framework of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 in force, we will not refrain from mentioning the abolished laws and other legislation where necessary. We will also benefit from the doctrine and judicial decisions in the interpretation of the legislation.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	4
1.1.1. İş Sağlığı	5
1.1.2. İş Güvenliği	8
1.1.3. İş Sağlığı ile İş Güvenliği Kavramları Arasındaki İlişki	13
1.1.4. Risk ve Tehlike	14
1.1.5. İş Kazası.....	15
1.1.6. Meslek Hastalığı	17
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ	19
1.2.1. İş Görenler Açısından Önemi	19
1.2.2. İşverenler Açısından Önemi	20
1.2.3. Sosyal Açından Önemi	21
1.2.4. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi	22
1.2.5. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi.....	25
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN NİTELİĞİ	25
1.4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	27
1.4.1. Genel Olarak.....	28
1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramının Gelişimi.....	31
1.4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Sağlığı ve İş Güvenliği.....	31
1.4.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve İş Güvenliği.....	33
1.5. ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR	36

1.5.1. İşçi Sendikaları	36
1.5.2. İşveren Sendikaları ve İşveren Teşkilatları.....	36
1.5.3. Devlet Kurumları	37

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE İŞ GÖRENLERİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1. İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	40
2.1.1. İş Güvenliği Organizasyonunun Kurulması	40
2.1.2. Risk Değerlendirmesi Yapma.....	43
2.1.3. Sağlık Gözetimi	44
2.1.4. Eğitim Verme ve Bilgilendirme.....	45
2.2. İŞ GÖRENLERİN HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	46
2.2.1. İş Görenlerin Hükümlülükleri.....	46
2.2.1.1. Sadakat Yükümlülüğü	46
2.2.1.2. Bilgi ve Haber Verme Yükümlülüğü.....	48
2.2.1.3. İş Birliği Yükümlülüğü.....	49
2.2.2. İş Görenlerin Hakları	50
2.2.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	50
2.2.2.2. İhbar ve Şikâyet Hakkı	52
2.2.2.3. Çalışanın İş Sözleşmesini Fesih Hakkı.....	53
2.2.2.4. Çalışanın Tazminat Talep Edebilme Hakkı.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMELERİ HALİNDE İŞVERENLERE UYGULANAN İDARİ YAPTIRIMLAR

3.1. İDARİ YAPTIRIM KAVRAMI.....	57
3.1.1. İşin Durdurulması	60
3.1.1.1. Kararı Verecek Mercî	63
3.1.1.2. Kararın Uygulanması.....	66
3.1.1.3. Karara İtiraz ve İtiraz Sonucu.....	68
3.1.2. İdari Para Cezaları	72

3.1.2.1. İdari Para Cezalarında Görevli Mahkeme	77
3.1.2.2. Mahkemeye Başvurulması ve İnceleme	78
3.1.2.3. İdari Para Cezası Tahsili	80
3.1.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması	82
3.1.4. Ölümlü İş Kazası Sebebiyle Kamu İhalesinden Yasaklama.....	82
SONUÇ	87
KAYNAKÇA.....	92
EKLER	105
EK 1: İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Mevzuat Hükümleri	105
EK 2: iş sağlığı ve güvenliliği ile ilgili afiş örnekleri.....	115



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması	37
Şekil 2. İSGÜM'e ait teşkilat şeması.....	39
Şekil 3. Örnek Bir Risk Değerlendirme Modeli	44



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AY	: Anayasa
ATİY	: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
BK	: Borçlar Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E	: Esas
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İDKDY	: İşyerlerinde İşin Durdurulması ve Kapatılmasına Dair Yönetmelik
İİDY	: İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
İK	: İnsan Kaynakları
İSG	: İş sağlığı ve güvenliği
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi
İŞK	: İş Kanunu
İTKY	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
K	: Karar
KK	: Kabahatler Kanunu
KOBİ	: Küçük ve orta büyüklükteki işletme
Krş	: karşılaştırınız
m	: madde
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration
s.	: sayfa

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
sK	: sayılı Kanun
ss	: sayfa sayısı
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TL	: Türk Lirası
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YCGK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu

GİRİŞ

Çalışma kavramı insanlık tarihine yaşıt bir geçmişe sahiptir. İnsanlar ilkçağlardan itibaren ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya başlamışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte ilk kez seri üretim kavramı ortaya çıkmıştır. Üretimin o zamanki teknolojik koşullar ile birlikte seri bir şekilde dönüştürülmesi, mesai sürelerinin çok uzamasına, ucuz iş gücü kaynağı olarak kadın ve çocukların sömürülmesine ve iş ve işçi güvenliğinin önemsenmemesi nedeniyle ağır kayıplarla sonuçlanan iş kazalarının meydana gelmesine neden olmuştur.

Bir diğer ifadeyle, sanayi alanında ortaya çıkan gelişmeler, henüz tam anlamıyla güvenlik önlemleri alınmadan uygulanmaya sokulması, iş kazası ve meslek hastalıklarının artışına neden olmuş, aradan geçen sürede ortaya çıkardığı maliyetlerden dolayı da iş hayatının önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir. Ancak kavramın bugünkü anlamı kazanması bir anda ve kolay bir şekilde gerçekleşmemiştir.

Konuya ilişkin değişim ve dönüşüm hakkında vurgulanması gereken önemli noktalardan bir tanesi de şüphesiz bilgi teknolojileridir. İletişim ve bilgi teknolojileri gelişimi ve herkesin ulaşılabilir hale gelmesi, iş gören ve işveren ilişkilerini etkilemiş ve çalışma şekillerinin değişmesine önemli birer araç haline gelmiştir. Özellikle iletişim kanallarının yaygınlaşması bilgi ve tecrübelerin aktarılmasında bir vesile olurken, bir diğer yandan sağlık ve güvenlik konusunda girişimlerde bulunan kesimlerin motivasyonunu arttırıcı bir unsur haline gelmiştir. Bu durumun doğal sonucu olarak kamu kesiminin bu konu hakkındaki hassasiyeti artmış ve bu konudaki sorumluluklar pekişmiştir. Ancak kamu kesiminin ilgisini iletişim teknolojilerinin gelişmesine bağlamak tek başına yeterli olmayacaktır. Kamu kesiminin, iş sağlığı ve güvenliği konusuna hassasiyetle eğilmelerine neden olan önemli gelişmelerin başında çalışma koşullarının insani standartlardan uzaklaşması ve bu nedenle ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının kamu düzenini bozucu boyutlara ulaşmış olmasıdır.

Sanayi Devriminden bugüne kadar olan zaman dilimi incelendiğinde özellikle 1970'li yıllarda bilgi teknolojilerinde meydana gelen birçok gelişim neticesinde,

yaşadığımız dönem, önceki dönemlerden önemli derecede farklılaşmaktadır. 1960'lı yıllarda kazanılan pek çok hakkın tanımlanması artık günümüzde kolay bir iş olmaktan çıkmıştır. Somut bir olay üzerinde çalışırken iş yeri sınırlarının belirlenmesi, teknolojik gelişmeler ile birlikte son derece zor bir hal almıştır.

Tarihsel süreçte yaşanan tüm bu gelişmeler, işçi, işveren ve kamu kesiminin farkındalığını arttırmış ve iş hayatında ortaya çıkabilecek tehlikelerin belirlenmesinde dikkatin sadece iş alanı ile sınırlı tutulmaması kanaatinin doğmasına neden olmuştur. Artık en az çalışanlar kadar çalıştıranların da sorumlu olduğu kabul edilmekte ve toplumsal huzur ve çalışma barışının tesisi için bu sorumlulukların takibinden kamu kesimi sorumlu tutulmaya başlanmaktadır. Bu alanda alınan tedbirler artık sadece çalışma alanı ile sınırlı kalmamakta ve konunun çok daha geniş bir açıdan incelenmesi gündeme gelmektedir.

A. Tezin Amacı

Bu çalışmada iş sağlığı ve iş güvenliği konusu hukuki açıdan ele alınmış ve bu alandaki idari yaptırımlar konusu üzerinde durulmuştur. Her yasal düzenlemede olduğu gibi bu konuda da gerekli olan şartları sağlamayan işverenler ve işletmeler hakkında yaptırımlar getirilmiştir. Tez çalışmamız kapsamında bu alanda getirilen idari yaptırımlar konusu değerlendirilecektir.

Bu amaçla ilk bölüm iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı ile bu konuya ilişkin çalışmanın ileriki bölümlerinde kullanılacak kavramların tanıtılmasına ayrılmıştır. İkinci bölümde işveren ve iş gören açısından getirilen hak ve yükümlülüklerden bahsedilmiştir. Son bölümde ise, yasa tarafından getirilen yükümlülükleri uygulamayan işverenlere verilecek olan idari yaptırımlar konusu ele alınmıştır.

B. Tezin Önemi

Son yıllarda özellikle iş ortamlarında kazaların ve istenmedik bir şekilde aniden gelişen olayların arttığını görmekteyiz. İş sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla çeşitli kurum ve kuruluşların konu ile ilgili yapmış oldukları araştırmalar ve mevzuat hükümleri bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışmamızdaki diğer

önemli husus ise, çalışma ortamlarında gerekli olan tedbirleri almayan işverenlere karşı uygulanabilecek idari yaptırımların neler olduğunun belirtilmesidir.

C. Tezin Yönetimi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi kullanılmıştır. Doküman incelemesinde temel amaç; araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analiz edilmesidir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

Çalışmanın bu bölümünde, sıklıkla kullanılan iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ile bu kavramlarla ilgili diğer terim ve kavramların açıklamalarına yer verilmiştir.

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Tarihi, Sanayi Devrimi sonrasına dayanan iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının gelişimi uzun ve zor bir mücadeleye dayanmaktadır. Mücadelelerle geçen süreç sonrasında kazanılan hakların zirvesine, 1945 sonrası siyaset biliminde “refah devleti” olarak tanımlanan zaman diliminde ulaşılmış, bir başka deyişle bu gelişim son 30 – 40 yıl öncesine dayanmaktadır¹. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının çıkış noktası risk kavramına dayanmaktadır. Refah devletinin sağladığı sosyal haklarla birlikte riskler, daha fazla dikkat çekmekte ve çalışanların güvenliğinin sağlanması ön plana çıkmaktadır. Bu dönemde ufak çaplı bazı önlemler ile birlikte, büyük tehlike ve iş kazalarının engellendiği, pek çok meslek hastalığının da önüne geçildiği görülmüştür. Tecrübelerden edinilen bir sonuç olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda pek çok eksikliğin risk unsurlarının göz önüne alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır².

4857 sayılı İş Kanununun göre; işçi, işveren ve işyeri kavramlarına ilişkin tanımlar aşağıdaki gibidir.

İşçi tanımı: Bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişi,

İşveren: Gerçek veya tüzel kişiye ait kuruluşlar,

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

¹ Murat Şen, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişim ve Dayanakları*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 1, 2015, ss. 117-142, s.123.

² Özlem Özkılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, 1. Baskı, Ajans-Türk Basın ve Basım, Ankara, 2005, s. 21.

Doktrinde işçi ve işveren gibi İş Hukukunun temel kavramlarına getirilen bir takım eleştiriler mevcuttur. Bazı araştırmacılar kapsamı yetersiz bulurken, bazı araştırmacılar bu tanımı çok geniş olduğunu ifade etmektedir³. Tartışmaya konumuz açısından yaklaştığımızda önemli gelişim sağlandığının belirtilmesi gerekmektedir.

Türk hukukunda ilk işçi tanımının Mecelle’de yapıldığı görülmektedir⁴. Mecelle’nin, “İcare-i Âdem-i”⁵ ismi ile anılan 4. bölümü, iş ilişkilerine ayrılmıştı. Başlıktan da anlaşıldığı üzere, iş ilişkisinde, işçi emeğini işverene kiralamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, Mecelle’deki iş ilişkisinin düzenlenme biçimini Roma Hukuku’ndan aldığı ifade edilebilir. Bilindiği üzere, oradaki ilişki yapısı da kira akdinde göre tanzim edilmişti⁶.

Mecelle’de işçi tanımından “işçi, nefisini kiraya veren kimsedir.” şeklinde bahsedilmesiyle işçiye verilen değer anlaşılabilir. Bazı araştırmacılar 4857 sayılı İş Kanunda geçen işçi tanımının, mecellede yer alan işçi tanıma dayandığını hatta benzediğini ifade etmektedirler⁷. Bugünkü işçiler “nefis”lerini değil, “vakit”lerini kiraya vermekte ve karşılığında ücret almaktadırlar. Sadece bu örnek bile yaklaşık bir yüzyılda gerçekleşen zihni dönüşümü göstermesi açısından önemlidir.

1.1.1. İş Sağlığı

İş sağlığı ile ifade edilmek istenen; iş sağlığı ve güvenliği kavramının sıhhat ile ilgili yönüdür⁸. İnsan, fiziki ve ruhi bir varlık olarak bir bütündür. Bu bütünlük içerisinde çalışanların sağlıklı olma ihtimali iş sağlığı olarak ifade edilebilir.

Bu noktadan hareket edersek, iş sağlığı kavramını iş görenin, vazifesinden dolayı giriştiği faaliyetlerle alakalı olarak ortaya çıkması muhtemel riskler ile bu

3 Tartışmalar için bkz. Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 21 vd.

4 Ayrıntılı bilgi için bkz. Mehmet Aykanat, *Mecelle’de İş Akdi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2011, s. 26. vd.

5 İnsan Kirası

6 Banu Uçkan, *Mecelle’de İş Hukuku Düzeni*, AÜSBF Dergisi, C: 54/1, 1999, ss. 157-176, s.163.

7 Bkz. Aykanat, a.g.e., 22.vd.

8 Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s. 49.

risklerden kaynaklanacak sağlık problemleri ile mesleki rahatsızlıklara karşı koruma çabaları olarak tanımlanabilir⁹.

Yukarıda ifade edildiği üzere dinamik bir kavramsal yapıya sahip olan iş sağlığı, zaman içerisinde taşıdığı anlam farklılaşmış ve ilk zamanlarda ifade ettiği iş görenlerin, iş sahasında ve çalışma şartlarından kaynaklı sorunlara karşı korunmasını kast ederken, günümüzde kapsamı alanı gelişmiş ve işçinin tüm yaşam çevresini içine alacak şekilde genişlemiştir¹⁰.

1995 senesinde gerçekleştirilen ILO/WHO Ortak Komitesi çalışmalarının benimsenen tanım: “İş sağlığı hangi işte çalışırlarsa çalışsınlar tüm çalışanların sosyal, fiziksel ve zihinsel refahlarının maksimum seviyeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma şartlarından kaynaklanan sağlık problemlerinin önüne geçilmesini, çalışanların bedensel ve biyolojik düzeylerine göre mesleki koşullarda görevlendirilmesini, kısaca işin kişiye, kişinin de işe uyumlu hale getirilmesini amaçlar” olarak ifade edilmiştir¹¹.

Sapmaz iş sağlığı kavramını, “çalışanların fizyolojik bir tehdit olan hastalıklardan ve işin sürdürülmesi nedeniyle meydana gelebilecek meslek hastalıklarından korunması adına gereken çalışma koşullarının sağlanması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi adına gerçekleştirilen yöntemli çalışmaların tümü”, olarak tanımlamıştır¹².

⁹ Namık Kemal Özdemir, 4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi İş sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s. 21; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrem Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 315; Murat Kandemir, “Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C. 74, ss. 481-500, s. 482.

¹⁰ Haluk Hadi Sümer, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku”, Altun, M., Taşdemir, Ş., (Ed), İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim Kitabevi, Konya, 2017, s. 4; Sarper Süzek, İş Hukuku, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018,(İş Hukuku), s. 411.

¹¹ Talip Altuğ, Türkiye’de Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yeri ve Önemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2013, s. 4.

¹² Sinem Sapmaz, Türkiye’de İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletmede İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İncelenmesi Ve Verimliliğe Etkilerinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, 2013, s. 3.

Selçuk ise çalışmasında iş sağlığını: “*bireyin sağlığını tehdit eden çalışma şartlarının bireyler üzerindeki yansımalarını ortadan kaldırmak*” şeklinde tanımlamıştır¹³.

Sayıntürk'e göre, iş sağlığı kavramının yalnızca fiziksel sağlık anlamı taşımadığı bununla birlikte ruh sağlığını da içerdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, işçilerin fiziksel ve ruhsal açıdan kendi niteliklerine uygun yerlere yerleştirilmeleri ve işçi - iş uyumunun gerçekleşmesi iş sağlığının ana unsurları arasında olup, bu ana unsurlara işçinin işinden dolayı ortaya çıkan nedenlerle meydana gelebilecek sağlık problemleri ya da meslek hastalıklarına karşı alınabilecek her çeşit tedbir girmektedir¹⁴.

Saka, iş sağlığı kavramını, çalışanların sıhhatlerini ilgilendiren her nevi sorunlarıyla alakalı olan halk sağlığı dalı olarak tanımlarken, sınırlarını maddi ve manevi boyutları ile ele almakta ve çalışanların psikolojik, fizyolojik ya da biyolojik olması farkına bakılmaksızın bir bütün olarak ele almaktadır. *Saka'ya* göre iş sağlığı hizmetlerinin sunulması ile elde edilmek istenen sonuç, çalışanların sağlık ve güvenliğinin mümkün olan en üst seviyeye çıkarılması ve bu seviyenin korunmasıdır¹⁵.

Demircioğlu ise iş sağlığı konusunu ele alırken, tanımdan değil, çalışanlar, çalışma ortamı ve eşyalarından hareket etmeyi tercih etmiştir. Ona göre, iş görenlerin, çalışma şartlarıyla kullanılan araç ve gereçlerden dolayı ortaya çıkabilecek tehlike ve risklerden arındırılmış ve/veya ortaya çıkması muhtemel görülen tehlike ve risklerin en aza indirildiği bir çalışma ortamında sağlıklı olarak çalışabilmeleridir¹⁶.

¹³ Berrin Selçuk, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirlerinin Maden Çalışanları Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, 2014, s. 5.

¹⁴ Hakan Sayıntürk, *İş Sağlığı Ve Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, 2014, s. 5.

¹⁵ Gizem Cem Saka, *Örgütlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Eş biçimliliği Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, 2017, s. 27.

¹⁶ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *İş Hukuku*, 19. Baskı, Beta Yayınları, 2016, s.158.

Niu'nun çalışmalarında da ifade ettiği üzere, iş sağlığı, hukuki bir alan olmaktan ziyade, tıbbi bir alanda yer almaktadır. Bu sebeple iş yerlerinde, iş yeri doktorlarının görev ve sorumluluğunda yer almaktadır. *Niu*'ya göre iş sağlığından amaçlanan faydalar şu şekilde sıralanabilir¹⁷:

- İş sağlığı uygulamaları ile birlikte çalışanların sıhhatlerinin korunması ve çalışma kapasitelerinin sürekli geliştirilmesi ve devamlılığının sağlanması,
- İşyerinin sürekli olarak geliştirilerek işin emniyetli ve sıhhatli bir şekilde sürdürülmesini sağlamak,
- Konu ile ilgili iş ve meslek örgütlerinin iş sağlığı konusunda bilinçlendirilmesi ve bu suretle iş kültürünün geliştirilmesini sağlamak.

1.1.2. İş Güvenliği

İş görenin, iş yaptığı yerde var olan makine, malzeme ve donanım gibi fiziki unsurların varlığına bağlı olarak ortaya çıkan ve iş görenin sıhhatine ve / veya yaşamına yönelik risklerden korunması, iş güvenliği kavramı ile açıklanmaktadır¹⁸.

Doktrinde bir tanıma göre iş güvenliği, işyerinde işin yürütülmesi dolayısıyla meydana gelen tehlike ve sağlığa zararlı hususların engellenmesi için öngörülen metotlu çalışmaları ifade etmektedir¹⁹.

Balkır'a göre iş güvenliği kavramı, "*işçilerin işyerlerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, gerek işletme içinde ve gerekse işletme dışında meydana gelen endüstriyel kirlenmeden dolayı, bedensel ve ruhsal olarak*

¹⁷ Shengli Niu, *Ergonomics and Occupational Safety and Health: An ILO Perspective*, Applied Ergonomics, 41(6), 2010, ss.744-753, s.745, Aktaran: Berna Ulutaş, Türkiye'deki İllerin İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Açısından Veri Zarflama Analizi İle Değerlendirilmesi, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, 2016, ss. 23-40.

¹⁸ Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 4.

¹⁹ Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği*, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s. 2.

zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalışmalar” şeklinde tanımlanmaktadır²⁰.

Demir ise iş güvenliğini, “çalışanlar açısından tehlike arz eden iş ortamının, işletme güvenliği sağlanarak mevcut ve olası risklerin ortadan kaldırılmaya çalışılması; çalışma ortamının, çalışanların rahat edebileceği biçimde ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ortama dönüştürülmesi ve bu bağlamda yapılabilecek her türlü etkinlik” olarak belirtmiştir²¹.

İş güvenliği kavramı farklı şekillerde tanımlansa da özünde işverenin, çalışanlarından istediği görevleri yerine getirirken, karşılaşmaları mümkün tehlike ve risklere karşı önlem alınması olduğu görülmektedir²². İş güvenliği ile ilgili alınabilecek tedbirlerin önemli kısmı, birçok kişinin düşündüğünün aksine, zor ve karmaşık olmayan iş ve işlemlerden oluşmaktadır.

Örneğin; bir yerde bulunan açık elektrik kablolarının etrafına veya kaygan zeminin olduğu yere uyarı levhası konması pek çok kazayı engellemektedir. Benzer şekilde inşaat alanında baret ve emniyet kemeri kullanılması önemli yaralanma ve hatta ölümlere neden olan kazaları engelleyebilmektedir.

İş güvenliği ile ilgili tanımlama haklar üzerinden yapılabilir. İş güvenliği kavramına hak odaklı yaklaşacak olursak; bütün iş görenlere insan olmaları hasebiyle tanınmış olan yaşam, vücut bütünlüğü ve sağlık hakkının iş ortamında bulunması şeklinde ifade etmek mümkündür²³.

²⁰ Zehra Gönül Balkır, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:2/1, 2012, ss.56-91, s. 59.

²¹ Kübra Demir, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi Ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, 2015, s. 5.

²² Arıcı, a.g.e., s. 50; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s. 13; Balkır, a.g.e., s. 59; Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği*, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s. 2; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 1. Baskı, Lykeion Kitabevi, Ankara, 2017, s. 1351; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 322.

²³ Balkır, a.g.e., s. 59.

Verilen bu tanımlardan hareket ederek iş güvenliği kavramının temel öğelerini şu şekilde sıralayabiliriz²⁴:

- İş görenleri, risk ve tehlikeler karşısında sağlığını bozulmasına karşı korumak,
- İş görenlerin, iş ortam ve şartlarının iyileştirmek,
- Tehlike ve risk yaratıcı unsurları tespit ederek bu sebepleri ortadan kaldırılmak,
- Çalışmaları sistemli ve programlı bir şekilde planlamak.

İş güvenliği ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda ana amaç, çalışanların sağlıklarının muhafaza edilmesidir. Konuya amaç açısından yaklaşıldığında, iş güvenliği kapsamı son derece genişlemektedir. Çalışanların güvenliklerini sağlayacak her türlü alet ve araç iş güvenliği aracı olarak kabul edilebilecektir²⁵.

Buraya kadar ifade edilen iş güvenliği uygulamaları çalışma alanlarındaki güvenlik ile ilgili idi. Ancak iş güvenliği kavramının sınırları sadece çalışma alanı güvenliği ile sınırlı değildir²⁶. Örneğin, çalışanın huzur içinde çalışabilmesi için zihinsel olarak iş güvencesi olduğunu bilmesi yararlı olacaktır. Buna göre iş güvencesi, iş güvenliğinin gereklerinden biridir. Konuya geniş açıdan yaklaşan İLO, iş güvenliği konusunu ele alırken sosyal ve ekonomik güvenlik meselelerini dikkate alarak yedi boyutta listelemiştir. Bu boyutlar şunlardır²⁷:

- a. İş piyasasında güvence,
- b. İstihdam konusunda güvence,

²⁴ Sapmaz, a.g.e., s. 3.

²⁵ Işık, O., **Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü**, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019, s. 86; Demir, a.g.e., s. 6.

²⁶ Balkır, a.g.e., 60.

²⁷ Kayıhan Pala, *İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü*, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:25, Yıl:5, Mayıs-Haziran 2005, s.18.

- c. İş güvencesi,
- d. Beceri geliştirmede güvence,
- e. Çalışmada güvenlik,
- f. Temsilde güvenlik,
- g. Gelirde güvenlik iş güvenliği bütün iş görenlerin temel haklarındandır.

Bilir ve Yıldız'a göre, iş güvenliği kapsam itibariyle teknik yönü ağır basan bir alandır ve aşağıdaki faktörlerden oluşmaktadır²⁸.

- İş güvenliği kavramında geçen güvenlik kelimesi işin yapıldığı yerde gerekli çevre ve sıhhi tedbirleri ifade etmektedir ve bu suretle iş veya işyerinden kaynaklanabilen hastalık, sakatlık ve iş kayıplarını en aza indirmektedir.
- İşin kendisinden çalışanlardan veya iş yerinden kaynaklanan bir nedenle ortaya çıkabilecek ve çalışma barışını zedeleyecek din, dil, cinsiyet gibi farklılıkların ayrımcılığa neden olmasını engellemek.
- İşverenden iş görene veya iş görenden iş görene yapılabilecek taciz, şiddet ve etik olmayan diğer eylemelere karşı korumak ve çalışma sınırlarını belirlemek.
- Çalışma hayatının sosyal boyutuna ilişkin istihdam, ücret, tazminat, emeklilik, işgücü planlaması gibi düzenlemeleri yapmak.

Bu görüşlerin yanında, iş güvenliği kavramını daha dar bir çerçeveden ele alan araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu görüşü benimseyen araştırmacılar, iş güvenliğine sadece fiziki güvenlik olarak ele almaktadır ve fiziki kayıpların oluşmaması için iş kazalarına karşı geliştirilen çabaları kast etmektedir²⁹.

²⁸ Nazmi Bilir, Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 3. Baskı, Hacettepe Yayınları, Ankara, 2014, s. 52.

²⁹ Özdemir, a.g.e., s. 21.

İş güvenliğini ile ilgili olarak İş Güvenliği (İSG) Uzmanları görev almaktadır. Her geçen gün gelişen teknoloji ile birlikte İSG Uzmanları, çalışana zarar verebilecek ve çalışma hayatı düzenini bozabilecek sorunlara karşı önlemler geliştirmektedir. Bu konuda somut bir örnek hijyen alanından verilebilir. Hijyenin sağlık açısından önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Çalışanlar hijyenin önemini kavramamış olmalarına karşın, pek çok işletme iş hijyeni sayesinde çalışanların sağlığını korumakta ve ortaya çıkması muhtemel güvenlik sorunlarını bertaraf etmektedir³⁰.

İş hayatındaki önemi yukarıdaki satırlarda ifade edilen iş güvenliğinin önemi şu şekilde sırlanabilir³¹:

- Sektör ve iş alanı farkına gidilmeksizin, tüm çalışanları kapsayacak şekilde, fiziksel, sosyal ya da ruhsal seviyelerini en üste çıkartmak ve bu seviyeyi korumak için iş sağlığı önemlidir.
- Çalışanların, çalışma yerlerindeki durum ve koşullardan dolayı sağlıklarının bozulmasını engellemeye çalışmak da; bu suretle iş görenin ve işletmenin performansını yükseltmesi açısından önemlidir.
- İş görenlerin görevlendirilmeleri sırasında fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile sosyal yeterliliklerini dikkate alınmasını sağlamak ve böylece iş görenleri en iyi çalışacakları yere atanmasını sağlaması açısından önemlidir.

İş sağlığı ve güvenliği başlı başına uzmanlık gerektiren bir alan olduğundan alt işverenlik sözleşmesiyle devredilebilecektir. Nitekim Yargıtay da iş sağlığı ve güvenliğinin teknolojik ve uzmanlık gerektiren bir iş olduğundan alt işverene verilebileceğini belirtmektedir³².

³⁰ Orçun Çilengiroğlu, *AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2016, s. 10.

³¹ Pala, a.g.e., s. 19.

³² Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14473/2006 E ve 17149/2006 K sayılı kararı.

1.1.3. İş Sağlığı ile İş Güvenliği Kavramları Arasındaki İlişki

Gökpınar, çalışmasında iş sağlığı ile iş güvenliği kavramının ilişkisini şu şekilde ifade etmektedir³³:

- İş sağlığı ile iş güvenliği kavramlarının öznesi insandır.
- Her iki kavramda koruyucu hizmetleri kapsamaktadır.
- Birçok alanda iş sağlığı ile iş güvenliği kavramlarını ayırmak mümkün olamamaktadır.
- İki kavram da işe ve iş görenlere kapsayıcı bir açıdan yaklaşmaktadır ve herkesi içine almaktadır.
- Amaç sadece sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanması değildir. Mevcut durumun iyileştirilmesi ve seviyenin yüksek tutulmaya çalışılması esastır.
- Modern hayat tarzında ortaya çıkan birçok iş alanında artık insanların çalıştıkları zamanlar ile çalışmadıkları zamanlar iç içe geçmiştir. Bu nedenle tedbirler sadece mesai saatlerini kapsamamaktadır.
- Yeni iş hayatı ve modern iş ilişkileri dikkate alındığında iki kavramı da multi disiplinler bir görüntü arz etmektedir. Bu nedenle ekip çalışması zorunlu hale gelmektedir.
- Günümüzde gerek iş sağlığı gerekse iş güvenliği konularında sadece bir kurum değil, pek çok kurum söz sahibi olmuş durumdadır. Bu nedenle bu alanda gerçekleştirilen çalışmalarda kurumlar arası iş birliği önem taşımaktadır.
- İş sağlığından sorumlu iş yeri hekimi iken, iş güvenliği için daha ziyade mühendislik kökenli İSG Uzmanı sorumlu olmaktadır.

³³ Sedat Gökpınar, *İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri*, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, S. 19, Y. 4, Mayıs-Haziran 2004, s. 20.

- İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınmasında işveren sorumludur.

1.1.4. Risk ve Tehlike

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramının ortaya çıkmasında önem arz eden iki kavram bulunmaktadır: Risk ve tehlike³⁴. Çalışma hayatında yer alan endüstri ilişkilerinin tarafları risk ve tehlike kavramlarına önem vermelerini takiben risk ve tehlike kavramı iş hayatı içerisinde önem kazanmış ve bu olumsuz durumlardan kurtulmak için tedbirler araştırılmaya başlanmıştır. İş hayatında riskin ve tehlikenin tanımlamasını takiben, iş sağlığı ve iş güvenliği bir süreç halini almış ve risk yönetiminin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu andan itibaren amaç risk ve tehlike yaratan olumsuz durumlara karşı proaktif önlemlerin alınmasıdır³⁵.

Tehlike kavramı ile genel ifade edilmiş olması nedeniyle risk alanı genişlemekte ve bunun sonucunda sorunun ciddiyeti artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin temel amacı bu tehlikelerden doğabilecek riskleri en alt seviyeye indirmektir. Sadece bu açıdan dahi değerlendirilecek olunursa, konunun önemi ortaya çıkacaktır³⁶.

İş yerindeki tehlikelerle kastedilen, işyerinde bulunan ve çalışma ile alakalı araç ve gereçten kaynaklanan aksaklık ve sorunlardır. Bu tehlikeler işyerinde görülen kazaların ana nedenlerindedir³⁷.

Arızalı makinelerin kullanılması, makinelerin amaçları ve uygulama talimatları dışında kullanılması, depolama yanlışlıkları, cihazların kullanılması için gereken zaman boşluklarının verilmemesi, çalışma alanındaki aşırı gürültü veya uygun olmayan renkler iş kazalarının başlıca nedenlerindedir³⁸.

³⁴ Sayıntürk, a.g.e., s. 5.

³⁵ Özkılıç, a.g.e., s. 21.

³⁶ Banu Karahan, *Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2014, s. 12.

³⁷ Sapmaz, a.g.e., s. 4.

³⁸ Abdullah Algün, *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Prensipleri*, TMMOB Emo Ankara Şubesi Haber Bülteni, S.3, 2014, s. 16.

MEB, mesleki gelişim modülüne göre, iş kazasına neden olan tehlikeli hareketler şunlardır³⁹:

- Güvenlik tedbiri araçlarının kullanılamaz hale getirilmesi.
- Risk unsuru barındıran ve güvensiz araç ve gereçlerle çalışmak.
- Riskli davranış ve hareketlerde bulunmak.
- Depolama, yükleme ve nakliye şartlarının yetersiz oluşu.
- Çalışma hızının yüksek planlanması.
- İşçilerin araçlar için gerekli lisans ve ehliyetlerinin olmayışı.

1.1.5. İş Kazası

Türk Dil Kurumu (TDK)'ndaki tanımıyla kaza, *“istemeden ya da beklenmeden aniden oluşan olaylar zincirinde bir kişinin ya da nesnenin zarara uğrayışına verilen kavram ismi”* olarak tanımlanmaktadır⁴⁰.

Dünya WHO'ya göre iş kazası şu şekilde tanımlanmaktadır: *“önceden tasarlanmamış, çoğunlukla yaralanmalara, makina ve araçların hasar görmesine veya üretimin bir müddet sekteye uğramasına neden olan durum”*⁴¹.

Her zaman iş kazalarının ortaya çıkması muhtemeldir. İş kazalarının ortaya çıkmasında pek çok etken rol oynamaktadır. Bu etkenler üretim teknolojisi, çevre koşulları, psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik olarak sayılabilecektir⁴². Bu açıdan bakıldığında iş kazaları farklı şekillerde tasnif edilebilmektedir⁴³.

³⁹ MEB, *Mesleki Gelişim, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Ankara, 2014, s. 40. http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ve%20C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf, Erişim Tarihi: 17.08.2019.

⁴⁰ TDK, <http://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 11.08.2019.

⁴¹ Özkılıç, a.g.e., s. 8.

⁴² Selçuk, a.g.e., s. 8.

⁴³ Mehmet Zülfi Camkurt, *Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6, ss. 70-101, s. 71.

Örnek vermek gerekirse; iş gören, servis aracı ile giderken kaza yapıp bir hayvanın ölmesine neden olabilir. Bu durumda, kaza iş kazasıdır ve fiziksel bir yara almamış olmasına rağmen, psikolojik zarardan söz edilerek tedavi ihtiyacı ortaya çıkacaktır⁴⁴. Bu örnekten yola çıkarak kazanın sadece fizyolojik değil, psikolojik sonuçlarının olduğu ve bu sonuçların da iş kazası sonrasında ortaya çıkabileceği ifade edilebilir⁴⁵.

İş kazalarının ekonomik birçok sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlardan bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir:⁴⁶

- Kaza geçiren iş görene verilecek tazminatlar ile kaza sonrası tedavi için harcanacak masraflar.
- Meydana gelen iş kazası münasebetiyle tatil edilen üretimden kaynaklanan kayıp.
- Araç ve gereçlerde amortismanın artması,
- İş kazası anında araç-gereç ve mekânlarda ortaya çıkan arızalar,
- İş kazası neticesinde ortaya çıkabilecek moral bozukluğu ve psikolojik arızalar,
- İş göremez hale gelen personelin yerine yeni personelin bulunması, yetiştirilmesi ve bu süreçte çıkacak sorunlar,
- İş kazası meydana gelen iş yerinin itibardan kaynaklı müşteri kaybıdır.

Yargıtay çalışanın görevli olduğu süre içerisinde kalp krizi geçirmesini de iş kazası olarak değerlendirmektedir. Nitekim Yargıtay;

⁴⁴ Banu Kaplan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2014, s. 8.

⁴⁵ Zülal Zeynep Çağlar, *Güzellik Merkezlerinde İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2015, s. 11.

⁴⁶ Sapmaz, a.g.e., s. 7.

“...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 istirahata 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 aykırı olup bozma nedenidir.” şeklindeki kararında şoför olan işçinin görevli olduğu sefer sırasında kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmesini iş kazası olarak değerlendirmiştir⁴⁷.

1.1.6. Meslek Hastalığı

Meslek hastalıkları, vaktinde müdahale edildiğinde önlenbilmesine karşın, umumiyetle ya vaktinde ya da hiç tespit edilemediğinden dolayı vücutta önemli hasarlar bırakmaktadır⁴⁸. Bu hasarlardan dolayı kısmi iş göremezlikten, mesleğin icrasının mümkün olmamasına değin iş gören çalışma yeteneğinden mahrum kalmaktadır⁴⁹. İş görenleri, iş piyasasından uzaklaştıran meslek hastalıkları, halkın birçok kesiminin maruz kaldığı sağlık risklerinden daha fazla veyahut teknolojik gelişmelerden bağımsız değildir⁵⁰. Önlenbilmesi mümkün olmasına karşın gerekli tedbirlerin alınmaması nedeniyle iş piyasalarındaki insan kalitesini olumsuz etkileyen meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınmakta ve gelişmiş ülkelerdeki önemli çalışma alanlarından birini oluşturmaktadır⁵¹.

Algün’e göre meslek hastalığı: “iş görenin çalıştığı ortamda işin niteliklerine göre tekrarlanan sebeplerle ortaya çıkan ya da işin yürütülme sürecinde geçici ya da

⁴⁷ Bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 6341 E ve 4758/2010 K sayılı kararı.

⁴⁸ Yıldız Pekşen, *Sağlık Çalışanları, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Kavramlarına Genel Yaklaşım*, Türkiye Klinikleri Journal of Public Health-Special Topic, 3(2), 2017, ss. 49-57, s. 49.

⁴⁹ Hande Ergin, Ayhan Mergen, *Hazır Giyim Mağazacılık Sektöründe İş Kazaları ve Çözüm Önerileri: Örnek Bir Uygulama*, Marmara Fen Bilimleri Dergisi, C. 29, S. 1, 2017, s. 29.

⁵⁰ Alper Erol, Engin Kanbur, *Uçak Bakım Örgütlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi: Çalışma Sahalarından Örnekler*, Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, C.1, S. 2, ss. 181-192, s. 181.

⁵¹ Battal Doğan, Cemre Yalçınkaya, Mehmet Gökberk Balcı, *Türkiye’de Mühendislik Fakültelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*, Mühendis ve Makine, C. 58, S. 685, 2017, ss. 1-15, s. 9.

kronik olarak gelişen sakatlık, hastalık ya da ruhsal problem halleridir” şeklinde tanımlamaktadır⁵².

Mesleki gelişim eğitim modülünde, meslek hastalıkları şu şekilde ifade edilmiştir⁵³:

- Kimyasal nedenli meslek hastalıkları; çözücüler, gazlar, asit ve alkali maddeler, pestisitler, ağır metaller,
- Bedensel nedenli meslek hastalıkları; yüksek ses ve titreşim, yüksek ve alçak basınçlı ortamda çalışma, değişik ısı ortamında çalışma, tozlar, radyasyon, aydınlatma,
- Biyolojik nedenli meslek hastalıkları: bakteri nedenli olanlar, virüs nedenli olanlar, biyoteknoloji nedenli olanlar, psikolojik nedenli olan meslek hastalıkları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre bir hastalığa, meslek hastalığı tanısı koyma yetkisi SGK’ya aittir. Yapılan tetkiklerin akabinde hastalığın kesin olarak teşhis edilmesi ve buna karşılık tazminat işlemlerinin gerçekleşmesi Sosyal Güvenlik Kurumu’nun görev ve sorumluluk alanında yer almaktadır⁵⁴.

İş kazaları ile meslek hastalıklarının görülme sıklıkları üzerinden bir karşılaştırma yapıldığında, İş kazalarının görülme sıklığının meslek hastalıklarına nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir⁵⁵. İstatistik çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre iş kazalarının %88’i çalışan davranışlarından olmak üzere toplamda

⁵² Algün, a.g.e., s. 2.

⁵³ MEB, *Mesleki Gelişim, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Ankara, 2014, s. 27-28; http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf, Erişim Tarihi: 17.08.2019.

⁵⁴ Nazmi Bilir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 62, 2017, s. 63.

⁵⁵ Süheyla Özel, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2009, s. 12.

%98'i insan unsuru etkisi ile ortaya çıkmaktadır⁵⁶. Benzer şekilde meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında önemli nedenlerden bir tanesinin iş görenin eğitim eksikliği olduğu görülmektedir⁵⁷.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

İş görenlerin, bu konuda gerekli tedbirlerin alınmamasından dolayı iş piyasalarından ayrılması Sosyal Güvenlik Kurumları başta olmak üzere pek çok kesim için sorunlar ve maliyetler oluşturmaktadır⁵⁸.

Çalışmamızın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin farklı kesimler ve kurumlar açısından önemine değinilecektir.

1.2.1. İş Görenler Açısından Önemi

İSG'ye ilişkin uygulamaların gerçekleştirilmesi konusundaki zafiyetler doğrudan işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile baş başa kalmalarına neden olmaktadır⁵⁹. İş kazası veya meslek hastalıklarından etkilenen iş gören, işgücünün tamamını veya bir kısmını değişik vadelerde kaybedilebilir. Bu durumda iş gören gelirinden mahrum kalacaktır. Çalışanların büyük kısmının aylık olarak aldıkları maaşlar ile geçindikleri düşünülecek olunursa iş kaybının yanında gelir kaybı da ortaya çıkabilecektir⁶⁰.

İş görenlerin İSG uygulamaları ile ilgili olarak kanundan kaynaklanan bazı hak sorumlulukları şu şekilde sıralanacaktır:

⁵⁶ Bülent Demir, Nalan Demir, *Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler*, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Sayı:29, 2016, ss. 167-194, s. 171.

⁵⁷ Sapmaz, a.g.e., s. 9.

⁵⁸ Mustafa Altın, İlyas Furkan Kapıdaş, Mehmet Ali Lorasokkay, *Hatalı Kurulan Kalıp ve İskeleler Sonucu Meydana Gelen İş Kazalarının İnşaat Maliyetine ve Ülke Ekonomisine Olan Etkileri*, Selçuk-Teknik Dergisi, C.16, S. 2, s. 55.

⁵⁹ Karahan, a.g.e., s.29.

⁶⁰ Berivan Polat, Alper Polat, *İnşaat Sektöründe Doğu Anadolu Bölgesi İçin İş Güvenliği Koşullarının İncelenmesi*, Int. J. Pure Appl. Sci, 3(1), ss.24-32, s. 24.

- İş gören, iş ile ilgili ortaya çıkma riski bulunan tehlikeyi görmesi durumunda işi bırakabilir. Bu durumda kanundan kaynaklanan hakları saklı kalmaktadır. (İş Kanunu 25. maddesi)
- İşveren, iş görenin belirttiği risk ve tehlike unsuru içeren sorunları gidermekle mükelleftir. Eğer bu mükellefiyeti yerine getirmez ise iş gören sözleşmeyi tek taraflı ve haklı olarak feshedebilir. (İş Kanunu 25. maddesi)
- İş görenler, çalıştıkları iş konusunda bilgilendirilme hakkına sahiptir. İşin risk ve tehlikesi, doğal afet ve benzeri durumlarda alınabilecek önlemleri öğrenmek zorundadır. (İş Kanunu 16. maddesi)
- İlgili yasa ve yönetmeliklere göre tehlikeli işlerde çalışan ve bazı özellikli işte vazifeli olan çalışanlar, özel eğitime alınmalı ve gerekli sertifikaları almaları gerekmektedir.

1.2.2. İşverenler Açısından Önemi

Konumuz açısından işverenin temel sorumluluğu korumadır. İşveren, İSG bakımından, çalışandan daha dikkatli ve hassas olarak çalıştırdığı iş görenlerin sorumluluğunu üstlenmek ve karşılaşılabilecekleri tüm risk ve tehlikelere karşı korumakla mükelleftir.

İşverenin, iş göreni koruma konusunda ki mükellefiyeti bir zorunluluk olmasının yanında insani bir görevdir de. Ancak ne yazık ki yaşanan iş kazalarından anlaşıldığı üzere pek çok işveren yasal zorunluluklar bir yana, insani duygulardan yoksun bir şekilde iş görenleri çalıştırmakta, güvenliklerini ve sağlıklarını tehlikeye atmaktadır.

İSG uygulamalarına işverenlerin gerekli özen ve tedbiri göstermemelerinin nedeni, konunun önemini kavrayamamaları ve bu amaçla gerçekleştirilen harcamaları işletme açısından gereksiz maliyet olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır⁶¹. Hâlbuki işverenler İSG önlemleri almamalarından dolayı çok daha fazla maliyete katlanmak zorunda kalmaktadır. Kaza anından başlayan ve süresi

⁶¹ Karahan, a.g.e., s.29.

tam belirlenemeyen iş kayıplarından, ceza ve tazminatlara kadar uzanan boyutlarda maddi kayıpların yanında diğer iş görenlerin moral ve motivasyonlarında ortaya çıkan manevi hasar bu zararlarından bazılarıdır. Söz konusu maliyetlerden bazıları maddeler halinde şu şekilde sıralanabilir⁶²:

- Kaza anında ilk yardım masrafları,
- Kaza anında itibaren işin durmasından dolayı iş kaybı,
- Kaza yapan iş görenin hastaneye nakli ve tedavi giderleri,
- İş kazası nedeniyle iş görenin iş göremez bir haleden ücret ödenmesi,
- Ortaya çıkabilecek tazminatlar ve ceza ödemeleri.

Yukarıda ifade edildiği üzere, kayıplar ile karşılaştırıldığında kazançlar ağır basmakta ve rasyonel olarak değerlendirildiğinde İSG uygulamalarına yer verilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu noktadan hareket edersek, iş güvenliği kapsamında alınması istenen tedbirler ve işverene yüklenen sorumluluklar, çalışma kayıplarını en aza indirme gayesiyle gerçekleştirilmektedir⁶³. Bu amaçla hazırlanan yasal düzenlemeler bir yandan iş piyasaları ve çalışma barışının sağlanması açısından önem kazanırken, diğer yandan kamu düzeninin sağlanması kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir⁶⁴.

1.2.3. Sosyal Açıdan Önemi

İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemler öncelikle iş görenin lehinedir. Bir başka deyişle İSG tedbirlerinden doğrudan iş gören yararlanmaktadır.

⁶² Metin Bayram, M. Cahid Ünğan, *İSG Kanunu Uyum Maliyetlerinin Kobi'ler Üzerindeki Ekonomik Faydaları ve Bir Araştırma*, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 3, S. 3, 2017, ss.409-417, s. 410.

⁶³ S. Ümit Dikmen, Rıfat Akbıyıklı, Osman Aytekin, Selim Baradan, *İş ve Yapı Denetim Yasalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Bütünsel İncelenmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 2, ss. 117 – 132, s. 117.

⁶⁴ Murat Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik*, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, C. 16, S. 58-59, 2016, ss.71-76, s.71.

Ancak sosyal hayat içerisinde yer alan iş gören bir aile üyesi ve yaşadığı toplumun bir parçasıdır⁶⁵.

Sosyal bir varlık olarak toplum içerisinde sağlıklı bir şekilde var olabilmesi hem iş gören hem aile hem de toplum açısından önemlidir⁶⁶. İSG tedbirleri sadece alet ve araç kullanılmayı gerekli kılmamaktadır. Konuya basit bir örnek vermek gerekirse ilk yardım bilgisi de İSG kapsamındadır. İş gören sadece mesai saatleri içerisinde iş yerinde bulunmaktadır. Bu saatler dışında hayatın içerisinde. İş gören, sosyal hayatta sergileyeceği ilkyardım vb. davranışlarla önemli faydalarda bulunabilir.

Eskiden özellikle batı kaynaklı haberlerde duymaya alışkın olduğumuz sivil halktan kişilerin ilk yardım müdahalesinde bulunması faaliyetlerine günümüzde Türkiye’de rastlanmasının önemli nedenlerden biri İSG eğitimin yaygınlaşmasıdır⁶⁷. Özellikle trafik kazalarında ve toplu taşıma araçlarında başarılı ilk yardım müdahalelerin sıklığının nedenleri arasında zorunlu tutulan İSG eğitimlerinin payı, tarafların açıklamalarıyla küçümsenmeyecek derecede yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

1.2.4. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi

İş görenlerin konu ile ilgili gerekli tedbirlerin alınmamasından dolayı iş piyasalarından ayrılması Sosyal Güvenlik Kurumları başta olmak üzere pek çok kesim için önemli maliyet giderlerine neden olmaktadır⁶⁸.

Resmi istatistiklerden alınan sonuçlara göre, iş güvenliği nedeniyle ortaya çıkan kayıplar son derece önemli boyutlara ulaşmıştır⁶⁹. Örneğin; ILO’nun

⁶⁵ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 344, 1974, s. 33 vd.

⁶⁶ Ayşe Ledün Akdeniz, *İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği*, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 3-30, s. 10.

⁶⁷ Işık, a.g.e., s. 211.

⁶⁸ Altın, a.g.e., s. 55.

⁶⁹ “Her yıl 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası ile 300 milyon ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmektedir. İşle ilgili hastalık ve ölümlerin yarattığı ekonomik yük ile verimlilik kaybı küresel GSYH’nin %4’ünü teşkil etmektedir”. Bkz. Bilir, a.g.e., s. 4.

tahminlerine göre iş güvenliği eksikliği nedeniyle dünya üzerinde yıllık ortalama kayıp tutarı 1,25 trilyon dolara ulaşmaktadır. WHO istatistiklerine göre işçilerin sadece %20'si İSG eğitimi almaktadır. Bu global rakamlar, ülke rakamlarına yansımaktadır. Örneğin; ülkemizdeki kayıplar küçümsenecek boyutta değildir. TÜİK tarafından yapılan hesaplamalara göre yıllık 4 Milyon TL'nin üzerinde kayıp sadece iş güvenliği uygulamalarına yeterince önem verilmemesinden kaynaklanmaktadır. İş kazalarının yıllık maliyeti ise 35 milyar TL'yi aşmaktadır⁷⁰.

TÜİK'in verilerinden hareketle yapılan hesaplamalara göre, Türkiye'de her dakika 4 iş görenin başına bir yaralanmalı iş kazası gelmekte veyahut meslek hastalığına yakalandığı ortaya çıkmaktadır. İş kazası istatistikleri ise durumun kötülüğünü daha net bir şekilde ortaya koymaktadır. Her dakika ortalama 640 iş gören, bir iş kazası yaşamaktadır. Hazırlanan resmi istatistiklere göre, İSG ile ilgili yeterli tedbirlerin alınmamasının maliyeti, GSYİH'nin %4'ü olarak hesaplanmaktadır⁷¹.

İstatistiklere yansıyan rakamlar kaza veya güvenlik politikalarının eksik uygulanmasından dolayı kaynaklanan kayıpları göstermektedir. Ayrıca bu kazalarda yaralanan, sakat kalan kişilerin yarattığı maddi yükün yanında, insanların moral değerlerinde ortaya çıkan kayıplar görülmemektedir.

Ülkemiz gibi engelli hayatının zor olduğu ülkelerde, iş kazaları neticesinde uzuvlarını kaybeden insanların tekrar bir başka işte istihdamındaki zorluktan, engelli bir birey olarak topluma adaptasyonunda birçok sorunla karşılaşmaktadır.

Kaza sonrası yapılan resmi incelemelerden anlaşılan⁷², iş kazalarının önemli kısmının, alınacak basit tedbirlerle azaltılabilecek olduğunu göstermektedir. Bu basit tedbirlerin alınmamasından dolayı ortaya çıkan acılar düşünüldüğünde, İSG

⁷⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin)* 2009–2013, Ankara, 2015, s.3, https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/3901/faaliyetraporu_2009_2013.pdf, Erişim Tarihi:14.08.2019.

⁷¹ Bkz. Bilir, a.g.e., s. 4.

⁷² Bkz. Bilir, a.g.e., s. 4 vd.

faaliyetlerinin maliyetlerinin aslında olumsuz sonuçlara göre hiç de önemli olmadığı anlaşılmaktadır.

İş kazaları sadece iş görene zarar vermekle kalmamakta, ayrıca mali kıymete sahip üretim araçlarının zarar görmesine de neden olmaktadır. İş kazaları neticesinde ortaya çıkan değer kayıpları da ülke ekonomilerini ciddi boyutlarda olumsuz etkilemektedir⁷³.

Ülke ekonomisine etkisi düşünüldüğünde, en büyük ekonomik oyuncuların biri olan devlet İSG konusunda bir taraf haline gelmektedir. Devletin taraf rolü arabuluculuk olarak tarif edilebilir. Devlet, İSG kapsamında, işveren, iş gören arasında bir “arabulucu” olmakta ve iki tarafın hak ve sorumluluğunu belirlemektedir⁷⁴. Bu amaçla devlet müdahalesi ile iş dünyasında bir denge oluşmakta ve endüstri alanında ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne destek sağlanmaktadır.

Kamu kesimi ile birçok kurum doğrudan ve dolaylı olarak muhatap olsa da ana sorumluluk “T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” üzerindedir.

Endüstri ilişkileri kapsamında bir otorite olarak ortaya çıkan devletin İSG konusundaki rolü aşağıdaki maddeler halinde sıralanabilecektir⁷⁵:

- Gerekli yasal mevzuatı oluşturmak,
- Gerekli resmi teşkilatları oluşturmak,
- Endüstri ilişkileri taraflarına gerekli danışmanlık hizmetlerini sunmak,
- Denetim yolu ile tarafların yasal mevzuata uyumunu denetlemek ve gerekli ceza ve diğer tedbirlerle bu konuda eksik / hatalı iş ve işlem

⁷³ Ufuk Aydın/Nuray Gökçek Karaca/Verda Canbey Özgüler/Erol Karaca, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü*, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C. 27, S. 4, 2013, ss. 24-45, s. 36.

⁷⁴ Bilir, a.g.e., s. 60 vd.

⁷⁵ Ferhat Koca, *Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 2014, s. 48.

yapan işverenleri yasal mevzuat çerçevesinde hareket etmesi için zorlamak,

- Öngörü çalışmalarının yapılabilmesi için gerekli istatistik veri ambarlarını hazırlamak ve periyodik olarak yayınlamak,
- İş kolu bazında standartları belirlemek ve uluslararası gelişmelere uygun olarak güncellemek.

1.2.5. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi

İK yöneticilerinin bu kapsamdaki bir görevi, iş görenlerin sağlıklarını psikolojik ve fiziksel iş görmeye en hazır hale getirmektir⁷⁶. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle meydana gelmesi muhtemel risk ve tehditlerin en düşük seviyeye indirilmesi ve iş yerini çalışmak amacıyla güvenli bir hale getirilmesi görev tanımı içinde kalmaktadır⁷⁷.

İK yöneticisinin İSG uzmanı ile ortaklaşa yürütmesi gereken faaliyetler şunlardır⁷⁸:

- İş ile işçi arasında uyumu sağlamak,
- İş alanında olumsuz çalışma şartlarına neden olan unsurları belirlemek ve temizlemek,
- Risk ve tehlike unsurlarının analizi ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak.

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN NİTELİĞİ

İş sağlığı ve güvenliğinin mevcut hukuktaki konumun belirtilmesi, ileri deki kısımlarda kolaylık sağlayacaktır. Hukuk kuralları doktrinde farklı şekillerde tasnif edilebilir. Bunların başında kuşkusuz özel hukuk – kamu hukuku tasnifi gelmektedir.

⁷⁶ Bilir, a.g.e., s. 28.

⁷⁷ Karahan, a.g.e., s.32.

⁷⁸ MEB, Mesleki Gelişim, s. 2.

Doktrinde özel hukuk - kamu hukuku tasnifi ile ilgili olarak farklı birçok teori yer almaktadır⁷⁹. Bu teorilerden ağırlıklı olarak kabul göreni Gözler'e ait olan egemenlik veya sùjeler teorisi olarak anılan tasniftir⁸⁰. Bu teoriye göre, kamu hukuku ile özel hukuk arasındaki ayrımın yapılabilmesi için öncelikle hukuki ilişkide sùjelerinin durumu tespit edilmelidir. Teknik olarak değerlendirildiğinde sùjeler arasında karşılıklı bir eşitlikten bahsediliyorsa özel hukuk, ast-üst ilişkisi varlığında ise kamu hukuku olarak tasnif edilmektedir⁸¹.

Konumuz açısından değerlendirecek olursak, iş sağlığı ve iş gùvenlięi iş hukuku alanında tasnif edilmektedir. İş hukukunun esasının iş gören ile işveren arasındaki eşit ilişki olduğu dikkate alınırsa, iş hukukunun özel hukuk alanı olduğu ortaya çıkmaktadır⁸². Ancak kanun koyucu, bu ikili ilişkiye yabancı kalmamakta ve çeşitli açılardan görece iş görenin, işverene nazaran daha gùçsüz olması münasebetiyle taraf olmakta ve tamamen kayıtsızlık halinde bulunmamaktadır⁸³. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında her ne kadar özel hukuk alanında kalsa da, iş hukukunda kamu hukuku - özel hukuk ayrımının yapılmasının gùç olduğu ortaya çıkmakta ve bu ayrımın sınırlarının siyah ve beyaz kadar net bir şekilde ifade edilemediği sonucuna ulařılmaktadır⁸⁴.

Gerçekten de daha iş ilişkisinin başlangıcı olan iş sözleşmesine devletin müdahil olması kamu hukuku niteliğinin de bulunmasının somut bir ifadesi olarak kabul edilebilir⁸⁵. Ayrıca, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi dikkate alındığında iş görenlere yönelik iş sağlığı ve gùvenlięi tedbirlerinin niteliği dikkate

⁷⁹ Mahmut Kabakçı, *İş Sağlığı ve Gùvenlięinin Hukuk Sistemindeki Yeri*, TBB Dergisi, S. 86, ss. 249-267, s. 251.

⁸⁰ Kemal Gözler, Gürsel Kaplan, *İdare Hukukuna Giriş*, 23. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 2017, s. 79.

⁸¹ Kabakçı, a.g.e., s. 252.

⁸² Sarper Sùzek, *İş Gùvenlięi Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara, 1985 (İş Gùvenlięi), s. 40.

⁸³ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, 30. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s. 3.

⁸⁴ Kabakçı, a.g.e., s. 252.

⁸⁵ Sùzek, *İş Gùvenlięi*, s. 176; Çelik vd., a.g.e., s. 2-3.

alındığında, kanun yapıcının özel hukuk sınırları dışına çıktığı ve doğrudan müdahalede bulunulduğu görülmektedir⁸⁶.

6331 sayılı Kanunu'nun kamu hukuku niteliğini vurgulayan ve çalışmamız açısından önemli olan bölümlerinden “*Teftiş ve İdari Yaptırımlar*” bölümü ve bu bölümde yer alan 24. maddesi örnek olarak gösterilebilir. Kanununun 26. maddesinde ise kanuna muhalefette bulunanlara tatbik edilecek olan idari para cezaları düzenlenmiştir.

1.4. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsanların en temel hakkı şüphesiz yaşama hakkıdır. Yaşama hakkının tanınmadığı bir sistemde başka bir hakkın varlığı ya da yokluğu tartışma konusu olamaz. Daha doğrusu tartışma konusu olması anlamlı olmayacaktır. Zira yaşam hakkının tanınmadığı ortamlarda diğer hakların tanınmasının da bir anlamı bulunmayacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, endüstri ilişkilerinde yaşam hakkının tanınmadığı durumlara iş gören fiziki ve psikolojik varlığı ile risk altında olurken, işveren malvarlığını riske edecektir.

İş görenin yaşam hakkının tanınması, endüstri ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde idame ettirilebilmesi için önemlidir ve korunması için gerekli tedbirlerin özenli bir şekilde alınması gerekmektedir. Sanayi devriminden beri edinilen tecrübeler konunun önemini işaret ederken, bu tecrübeler ışığında hareket eden konu ile ilgili kurumlar, bu hak üstünde hassasiyetle durmaktadır⁸⁷. Örneğin; ILO konunun önemine işaret eden metinlerinde⁸⁸, iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği risk ve

⁸⁶ Kabakçı, a.g.e., s. 259.

⁸⁷ Yılmaz Gürbüz, *İş sağlığı ve iş güvenliği Tarihi Gelişimi*, Alfa Yayınları, Ankara, 2006, s. 47; Canan Mengüloğlu, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Ve Kanun Sürecinin Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul, Temmuz 2014, s. 67.

⁸⁸ İLO Anayasası, Madde 2.

tehlikelerine karşı gerekli tedbirlerin alınması, sosyal adaletin sağlanması için gerekli olduğunu belirtmektedir⁸⁹.

Çalışmanın bu bölümünde, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının tarihsel süreçte gelişimi ele alınmaktadır.

1.4.1. Genel Olarak

İş güvenliği ve işçi sağlığı, insanlık tarihinin en eski dönemlerinden itibaren var olan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. M.Ö. 2600'lü yıllarda Mısırlı İmhotep'in insanların yaşadıkları sağlık problemleri ile çalıştıkları iş arasında bir bağ olduğuna değindiği görülmektedir. Ayrıca İmhotep Mısır piramitlerinin yapımında çalışan insanların meydana gelen kazalarda öldüğünü de kayıtlara geçmiş, çalışanlarda genellikle bel bölgesi hastalıklarının görüldüğünü de tespit etmiştir⁹⁰.

M.Ö. 2000'li yıllara denk gelen Hammurabi Kanunlarında da iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümlerin bulunmakta, güvenlik tedbirlerine uymadan yapılan inşaatlar konusunda bazı yaptırımlara yer verildiği görülmektedir⁹¹.

Antik Yunan'da ise M.Ö. 460-370 yıllarında Hipokrat'ın "Corpus Hippocrat cum" adlı eserinde ilk defa meslek hastalığı konusuna değindiği ve özellikle kurşunun insan sağlığına olumsuz etkilerine ve madenlerde çalışanların bir meslek hastalığı olarak kurşun zehirlenmesine maruz kaldıklarına dair tespitlerde bulunmuştur⁹².

Milattan sonraya gelindiğinde iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışılmaların daha da derinleşerek devam ettiği görülmektedir. M.S. 23-79 yıllarında Romalı Plinius'un tarihteki ilk ansiklopedi olarak bilinen "Naturals Historia" adlı 37 kitaptan müteşekkil eserinde toza maruz kalınan çalışma alanlarının insan sağlığına

⁸⁹ Can Tuncay, *İşyeri Hekimliğine Alternatif Model*, Uluslararası Uygulamalar, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TİSK Yayın No: 226, Eylül 2002, s. 82.

⁹⁰ Şen, a.g.e., s.121.

⁹¹ İlknur Kılıkış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016, s. 28; Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ekin Yayınevi, Bursa 2014, s. 2-3.

⁹² Şen, a.g.e., s. 122.

olumsuz etkilerine ayrıntılı bir şekilde değinmiştir. Bunun yanında kurşun ve kükürdün de çalışanlara zararlarını belirtip kişisel korunma aracı olarak deri maskeler tasarlamış ve bunların kullanımının sağlık açısından önemini dile getirmiştir⁹³.

M.S. 2. yy'a gelindiğinde Yunanlı doktor Galen'in kurşun zehirlenmelerinin patolojisi ve bakır madenlerinde oluşan asit buharlarının insan sağlığına zararlarına dair kapsamlı çalışmalarda bulunduğu görülmektedir. Ancak Ortaçağ'ın başlamasıyla genel olarak bilim alanında yaşanan durgunluk bu alanda da yaşanmış ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda kısır bir süreç başlamıştır⁹⁴.

18. yy'da ortaya çıkan Sanayi Devrimi, o tarihe kadar klasik üretim ilişkilerini kökünden değiştirmiştir. Sanayi devrimine kadar bağımsız olarak faaliyet gösteren birçok zanaatkar ve sanatkâr fabrikalarda çalışmaya başlamasına sebep olmuştur. Ancak tarihte ilk kez bu kadar kalabalık grupların üretim tesislerinde yer alması alışılmış bir durum olmaması nedeni ile çok ciddi sorunlar meydana gelmiştir⁹⁵.

Bu dönemin ayırt edici önemli unsurlarından bir tanesi, iş görene bakiştir⁹⁶. İş görenler, o tarihlerde bir üretim unsuru olarak kabul edilmemekte, imalat için kullanılan bir ara girdiden farksız görülmekte ve maliyet kaynağı olarak telakki edilmekteydi⁹⁷. Mevcut üretim ilişkilerinin yerine yeni tesis edilen bu sistemin ilk ciddi sorunları 18. yy'ın ortalarından itibaren görülmeye başlanmıştır. Bu sorunların çözümü için ilk geliştirilen öneriler iş görenlerin aleyhine katı ve sert uygulamaları içeriyordu. Bu çalışmalarda kamu otoritesi düzenleyici bir rol oynamakla birlikte, iş sağlığı ve iş güvenliği için somut ve ciddi adımların atılmadığı görülmektedir⁹⁸.

⁹³ Kılıkış, a.g.e., s. 28-29; Akpınar, a.g.e., 3-5.

⁹⁴ Şen, a.g.e., s. 122.

⁹⁵ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 18.

⁹⁶ Gürbüz, a.g.e., s. 47.

⁹⁷ Gülsüm Korkut, Alim Tetik, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S. 3, s.455-474, s. 456.

⁹⁸ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 22-23.

Bu dönem yapılan hukuki faaliyetlerin daha iyi anlaşılabilmesi için dönemin siyasi ve iktisadi yapısının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Modern iktisadın kurulduğu bu dönemde hâkim olan siyasi görüş liberalizmdir⁹⁹. Liberalizmin özü özgürlük olarak ifade edilmekte ve bu durum iş gören ve işveren ilişkilerine yansıdığı ifade edilmektedir. Ancak güçsüz olan iş görenin, kendinden çok güçlü olan işverenlerle eşit ve sağlıklı bir iletişim ile pazarlık yapması teknik olarak mümkün olamamıştır. Bu dönemde yapılan hukuki uygulamalar genel olarak iş görenlerin aleyhine ve işverenlerin lehine gelişmiştir¹⁰⁰.

İş sağlığı ve iş güvenliği konuna ilişkin ilk çalışmalar 19 yy'da yapılmaya başlandı¹⁰¹. Ancak, Birinci Dünya Savaşı yıllarında İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışmaların yok denecek derecede az olduğu görülmektedir. İki Dünya Savaşı arasında da istenilen ölçüde çalışma yapılamamıştır¹⁰².

İlk müstakil kanun çalışması Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilmiştir¹⁰³. 1970 yılında kabul edilen “Occupational Safety and Health Act” (OSHA) ismi ile kabul edilen yasa, dünyada kabul edilen ilk müstakil iş sağlığı ve güvenliği yasasıdır¹⁰⁴. Bu yasa çalışmasını Almanya ve İngiltere takip etmiştir. Almanya'da “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Kaza Araştırma Merkezi” 1972 yılında tesis edilmiştir¹⁰⁵. 1974 yılında İngiltere'de ise, “Health and Safety at Work Act” isimli yasa kabul edilmiştir¹⁰⁶.

⁹⁹ Megüloğul, a.g.e., s. 17.

¹⁰⁰ Şen, a.g.e.,123.

¹⁰¹ Megüloğul, a.g.e., s. 17.

¹⁰² Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 20.

¹⁰³ Selim Baradan, *ABD'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Genel Bakış*, MMO Dergisi, no:245,ss. 350-358, s.352.

¹⁰⁴ Şen, a.g.e., s.123; Baradan, a.g.e., s. 352.

¹⁰⁵ Sümer, a.g.e., s.14.

¹⁰⁶ Sümer, a.g.e., s.14; Bkz. Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>, Erişim Tarihi: 12.08.2019.

1.4.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramının Gelişimi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunun gelişimi, çalışma hayatına gelişimine paralel bir seyir takip etmiştir. Ancak dünyada sanayi devriminin gerçekleştiği yıllarda Osmanlı İmparatorluğunda bir sanayi olmaması nedeni ile fazla etkilenmemiştir. Cumhuriyet dönemi ile birlikte başlayan sanayileşme faaliyetleri neticesinde iş sağlığı ve güvenliği hususunda düzenlemeler çeşitli kanunlar altında yer almaya başlamıştır.¹⁰⁷ Ancak bu düzenlemelerden önce sınırlı da olsa Osmanlı İmparatorluğu döneminde özellikle Devletin yüzünü batıya döndüğü Tanzimat yıllarında bazı sınırlı düzenlemelere rastlanmaktadır¹⁰⁸. Bu nedenle Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşanan gelişmeleri cumhuriyet öncesi ve sonrası şeklinde iki başlık altında incelemeyi tercih ediyoruz.

1.4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Sağlığı ve İş Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği konusundan çalışmalar ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu Dönemi’ne kadar dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda Mecelle’de hükümler yer aldığı gibi uygulamada da önemli kurumların yer aldığı görülmektedir.

Uzun bir süre devam eden Osmanlı döneminin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmelerini Ahi ve Lonca Teşkilatlanmasına dayandığını söyleyebiliriz. Bu dönemde büyük sanayi kuruluşları bulunmadığından iş hayatı esnaf faaliyetleri üzerinden yürümekteydi¹⁰⁹. Esnafın zorluklar karşısında yardımlaşma ve dayanışması meslek kuruluşu olarak niteleyebileceğimiz ahilik ve bunu takiben loncalar içerisinde başlamıştır. Dolayısıyla da esnafın karşılıklı yardımlaşmaları, İş Sağlığı ve Güvenliğine dair ilk gelişmeler de ahilik ve loncalar içerisinde gerçekleştirilmiştir. Sanayi devrimine kadar sanayisi olmayan ve üretimi zanaat ve küçük sanatlara dayanan Osmanlı’da ahi ve lonca teşkilatında

¹⁰⁷ Kılış, a.g.e., s. 45.

¹⁰⁸ Sümer, a.g.e., s. 4-5.

¹⁰⁹ Dilik Sait, *Sosyal Güvenlik*, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1991, s. 30; Neşet Çağatay, *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya, 1981, s. 85; Rifat Özdemir, *Tokat Esnaf Teşkilatı*, 19 Mayıs Üniversitesi Dergisi özel sayısı, Samsun 1968, s. 399.

gerçekleştirilen girişimler Osmanlı Devletindeki İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda alınan ilk tedbirleri oluşturmaktadır¹¹⁰.

Buna karşın üretimin ve sanayinin önünde engel teşkil eden uygulamalar da gözlenmektedir. Bunlardan biri olan “Gedik sistemi” olarak adlandırılan imtiyaz sistemi, Osmanlı Devleti’nde sanayinin gelişmesindeki önemli engellerden biridir¹¹¹. Bu imtiyaz sisteminde ticari ya da sanayi dalında bir mesleği icra edebilme bazı imtiyazlara bağlıdır¹¹². Gedik olarak adlandırılan sistemin mevcut olduğu dönemde hiçbir sanayi faaliyeti gözlenmemiş olup, bu sistemin kaldırılmasını takiben bazı sanayi yatırımlarına girişildiği görülmektedir¹¹³.

Osmanlı Devleti dönemine ait iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli kaynakların başında Dilaver Paşa Nizamnamesi gelmektedir¹¹⁴. Bu nizamname 1865 – 1908 yılları arasında, taş kömürü havzasında bahriye yönetimi düzenlemeye çalışılmıştır.

Tanzimat dönemine ait en önemli yasal düzenleme Mecelle’de yer almaktadır. İlk Medeni kanun olarak kabul edilen Mecelle, 1876 – 1926 yılları arasında yürürlükte kalmıştır. Mecellenin kabulüne kadar örfi düzeyde kalan düzenlemeler, uygulama birliğinden uzak bir şekilde gerçekleştirilirken, yasanın kabulü ile birlikte, pozitif hukuka geçişin ilk adımı atılmıştır¹¹⁵. Mecelle her ne kadar münhasıran iş hukuku ile ilgili olmasa bile, iş hukuku ile iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. Mecelle’de yer verilen hükümler, dönemde batıda hâkim olan düşüncelerden etkilenmiş ve liberal bir görünüm arz etmiş, işveren ile iş gören arasında var olan ilişkileri biçimsel olarak tanzim edilmiştir¹¹⁶.

¹¹⁰ Mengüloğul, a.g.e., s. 21 vd.

¹¹¹ Mengüloğul, a.g.e., s. 23. Vd.

¹¹² Selahattin Bayram, *Osmanlı Devleti’nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilâtı ve Esnaf Loncaları*, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C. 21, 2012, ss. 81-115, s.109.

¹¹³ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 25.

¹¹⁴ Korkut/Tetik, a.g.e., s. 455.

¹¹⁵ Uçkan, a.g.e., s. 172.

¹¹⁶ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 25.

Bu dönemde dikkati çeken bir başka düzenleme, maden ocaklarında çalışan işçilere yöneliktir. Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde faaliyet gösteren ve o dönemde Osmanlı sınırları içerisinde ciddi bir büyüklüğe sahip olan maden ocakları için 114 ve 115 sayılı kanunlar çıkarılmıştır¹¹⁷.

Tanzimat döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çıkarılan diğer bir önemli belge de Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren “Maadin Nizamnamesi”dir¹¹⁸. Belge’de iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler kaleme alınmıştır. Söz konusu Belge’de gereğince iş veren, iş kazalarının önüne geçmek üzere gerekli önlemleri almak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca iş kazasının meydana gelmiş olması durumunda iş veren iş kazasına uğrayanlara veya bu kişilerin ailesine mahkeme tarafından belirlenecek tazminatı ödemek zorundadır. Bunun yanında iş kazasının işverenin kötü yönetim ve denetimi veya yasalarca zorunlu kılınan önlemlerin gereğince yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş olması durumunda iş verenin 15 altın tutarında bir tazminat daha ödeyeceği hükme bağlanmıştır¹¹⁹.

1.4.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Osmanlı Devleti zamanında henüz bir sanayi olarak nitelendirilebilecek büyüklükte işletmeler olmaması hasebiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmelere rastlanmamaktadır. Cumhuriyet döneminde ise, üç farklı süreçten bahsedilebilir. İlk yıllarda yeni sanayi tesislerin temelleri atılırken ve ticari işletmeler kurulurken iş sağlığı ve iş güvenliği konusu yeterli ilgi görmemiştir. İki dönem 1936 yılından 2012 yılına kadar olan dönemdir¹²⁰. Bu dönemde genellikle ortaya çıkan riskin tanzim edilmesi amacıyla faaliyetlerin organize edildiği görülmektedir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal hayattan gelen baskı ve talepler üzerine Mecliste iş sağlığı ve güvenliği konularında bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. İşçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine

¹¹⁷ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 26.

¹¹⁸ Mengüloğlu, a.g.e., s. 32.

¹¹⁹ Mühendisler Odası Oda Raporu, a.g.m., s. 9-10.

¹²⁰ Mengüloğlu, a.g.e., s. 11 vd.

dair çıkarılan ilk yasalardan biri Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasadır. Söz konusu yasayla, madencilik faaliyeti sonrasında arta kalan kömür tozlarının satışından elde edilecek gelirin işçiler için harcanmak üzere ayrılması kararlaştırılmıştır. Bunu takip eden Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Yasa'yla ise, kömür işçilerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesine dair hükümler getirilmiştir. Bu anlamda hastalık ve iş kazalarına maruz kalan işçilere gerekli yardımların yapılması da hükmeye bağlanmıştır. Bunun yanında İhtiyat ve Teavün Sandığı şeklinde yardımlaşma sandıkları kurulmuş ve bu sandıklar Amele Birliği içinde birleştirilmiştir. İşveren ve işçilerden alınan aidatlarla oluşturan bu yardım sandıkları zaman içerisinde değişikliğe uğrasa da yıllar sonra çıkarılan 506 sayılı SSK Yasası'nda da yerini almıştır¹²¹.

İlerleyen yıllarda sanayi alanında yaşanan gelişmeler işçi hakları konusunda yaşanan olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Bu olumsuzlukların üstesinden gelmek ve iş kazalarının azaltılmasını sağlamak adına birçok mevzuat çalışması yapılmıştır. Bu anlamda 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası Cumhuriyetin ilanından sonra bu anlamda gerçekleştirilen en önemli adımlardan biri olmuştur. Daha sonra uluslararası düzenlemeler de dikkate alınarak oluşturulan 1926 Tarihli Borçlar Kanunu ve 1936 Tarihli ve 3008 Sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirilen önemli düzenlemeler olarak yerini almıştır¹²².

Yine 06.05.1930 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan ve halen yürürlüğü devam eden **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu** da iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmelerden biri olmuştur. Söz konusu Kanununun 173-180 maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından devrim niteliğinde olan Çocuk ve kadın işçilerin korunması, işyerlerinde işyeri hekiminin bulundurulması, belirli

¹²¹ Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", 4. Baskı, Yayın No: MMO/590, Nisan 2012, s. 10.

¹²² Mengüloğlu, a.g.e., s. 36.

büyüklerdeki işyerlerinde revir ve hastane açılması gibi bir düzenleme yer almaktadır¹²³.

2012 yılında çıkartılan 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrasında ise, artık dünyada kabul edilen proaktif bakış açısı ile konuya yaklaşılmaya başlanmıştır¹²⁴.

2012 yılına kadar konu genellikle tazminatlar açısından ele alınmıştır. Kaza veya hastalık sonucu ortaya çıkan tazminatlar bu dönemde davalarda en önemli konu olarak gündeme gelmiştir¹²⁵. Bu süreçte işverenler, tedbir almamaktan değil, ortaya çıkan sonuçtan dolayı tazminat ödeme yükümlüğü altına girdikleri ve bu yükümlülükten kurtulmak için çeşitli yollar aradıkları; iş görenlerin ise tazminatı daha da arttırmaya yönelik tutum içine girdikleri görülmektedir¹²⁶.

Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınması bakımından cezalandırma ve caydırma yöntemi yanında özendirme ve teşvik yönteminin de benimsendiği görülmektedir. Bu anlamda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun ek 4. maddesine 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun’la eklenen düzenlemeyle bir teşvik düzenlemesi yoluna gitmiştir. Bu düzenlemeyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerleri için bir teşvik verilmektedir. Bu teşvik çalışanların işsizlik sigortası işveren payının bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olacaktır¹²⁷.

¹²³ Mengüloğul, a.g.e., s. 38.

¹²⁴ Şen, a.g.e., 123.

¹²⁵ Mengüloğul, a.g.e., s. 70 vd.

¹²⁶ Levent Akın, *İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları*, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Tebliğler ve Tartışmalar, Ankara, 2009, s. 69.

¹²⁷ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek Madde 4 maddesi:

“20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik

1.5. ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNDE SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR

Konunun önemi itibari ile birçok kurum ve kuruluş iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışmalarda bulunmakta ve raporlar yayınlamaktadır. Bu kesimde bu kurum ve kuruluşlar hakkında bilgiler arz edilecektir.

1.5.1. İşçi Sendikaları

İş sendikaları bu konuda önemli girişimlerde bulunmakta ve hakların tam olarak uygulanabilmesi için çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalar ulusal nitelikte olabildiği gibi uluslararası nitelikli de olabilmektedir. Örneğin; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) düzenli olarak konferanslar düzenlemektedir. DİSK, 24-25 Kasım 2018 yılında 2. Uluslararası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konferansı İstanbul'da düzenlenmiştir. Bu konferansta, konu her açıdan işçi perspektifi ile ele alınmakta ve güncel sorunlara çözüm önerileri aramaktadır.

1.5.2. İşveren Sendikaları ve İşveren Teşkilatları

İşveren sendikaları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda zaman zaman çalışmalar yapmakla beraber, işçi sendikaları kadar konuya eğilmedikleri görülmektedir. Sınırlı sayıda çalışmada konuyu ele aldıkları ve çalışmalarda özellikle cezai hususların üzerinde durulduğu görülmektedir.

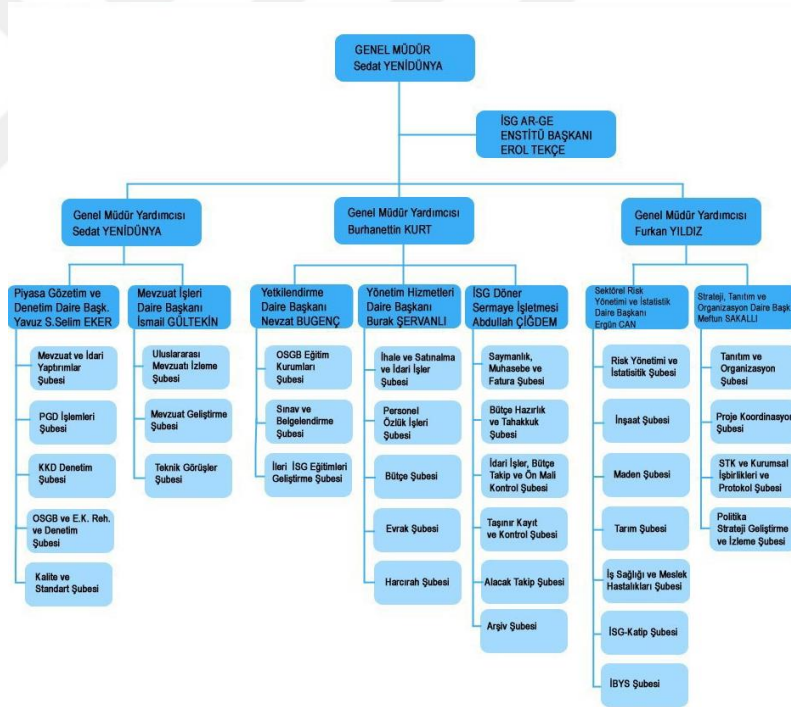
uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkrada öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanır. Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan işverenin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınır.

Bu maddeye göre teşvikten yararlanan işverenlerden birinci fıkrada belirtilen iş kazalarını bildirmeyenler, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları primleri yasal faizi ile birlikte geri öderler ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanırlar. Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması hâlinde, şirket ortaklarının tamamı hakkında; sermaye şirketi olması hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları hâlinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.”

1.5.3. Devlet Kurumları

Çalışma konusu alanda birçok kamu kurumu faaliyet göstermektedir. Daha önce farklı teşkilatlarda yer alan birçok kurum Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmesiyle birlikte tek bir çatı altında birleştirilmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın hazırlanış tarihi itibari ile süreç devam etmekte olup, belli başlı kamu kurumları Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde bulunmaktadır. 2003 yılında yapılan kanun düzenlemesiyle birlikte İş Sağlığı Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan denetim faaliyetleri hariç olmak üzere, pek çok görev bu müdürlüğün yetki ve sorumluluğuna bırakılmıştır. Daha sonra yapılan yasal düzenleme¹²⁸ ile bu birimin yetki ve sorumluluğu artırılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün teşkilat şeması Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması

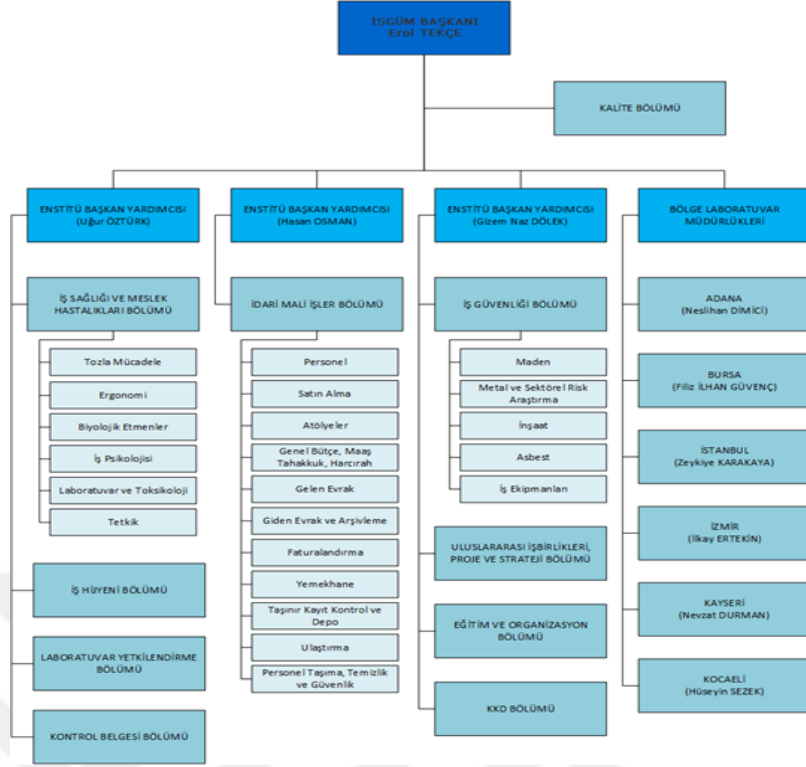
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri şu şekilde sıralanabilir:

¹²⁸ Bu yeni düzenlemelerin başında, 26/05/2008 tarih ve 26887 sayılı R.G'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun gelmektedir.

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, cari mevzuatın uygulanması için gerekli çalışmalar yapma,
- Cari mevzuatın geliştirilmesi için çalışmalar yapmak,
- Alan dâhilinde ulusal politikaları belirlemek,
- Ulusal politikalara uygun programlar hazırlamak,
- Gerektiği hallerde uluslararası işbirliğinde bulunmak, uluslararası kurumlarla ilişkiye girmek,
- Sistemin işleyişi incelemek ve etkinliğinin artırılması için önerilerde bulunmak,
- Mevzuatla verilen diğer standart görevleri yerine getirmek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için inceleme ve araştırmalar yapmak,
- Faaliyet alanı hakkında istatistikleri düzenlemek.

1945 yılında kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)” kurulmuştur¹²⁹. İSGÜM’e ait teşkilat şeması şekil 2’de verilmiştir.

¹²⁹ http://www.anadoluisagligi.com/img/file_915.pdf, Erişim Tarihi: 12.08.2019; Ayrıca bkz. 26 Mart 1969 tarih ve 6 / 11568 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.



Şekil 2. İSGÜM'e ait teşkilat şeması

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE İŞ GÖRENLERİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6331 sayılı Kanun kapsamında işveren ve iş görenlere ayrı ayrı yükümlükler getirilmiş ve haklar tanınmıştır. Çalışanın bu kesiminde, işveren ve iş görenlere tanınan bu hak ve sorumluluklar konusunda bilgi sunulacaktır.

2.1. İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışmanın bu kesiminde işverene tanınan yükümlülükler yer verilmiştir. İşverenin kanun kapsamındaki yükümlülükleri şunlardır:

- İş Güvenliği Organizasyonunun Kurulması,
- Risk Değerlendirmesi Yapma,
- Sağlık Gözetimi,
- Eğitim Verme ve Bilgilendirme,
- Acil Durum Planları Yapma,
- Çalışanların Görüşlerini Alınması ve Katılımlarının Sağlanması,
- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonunu Sağlama,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma.

2.1.1. İş Güvenliği Organizasyonunun Kurulması

İş güvenliği organizasyonunun kurulması Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı çerçeve yönergesinde yer almıştır. Bu yönergeye göre işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tüm önlemlerinin alınması, bu önlemlerin etkin bir şekilde işletildiğinin kontrolü ve aksak yönlerinin tespiti ve gerekli önlemlerin alınması konusunda sorumlu tutulmaktadır. İlgili yönerge iş sağlığı ve güvenliği hususunda alınan tedbir ve uygulamaları bir süreç olarak değerlendirmektedir. Bu açıdan iş

sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli organizasyonun oluşturulması işveren için temel bir yükümlülük haline gelmiştir¹³⁰.

6331 sayılı Kanunda, mevzuatımızda eksik olan bu husus hakkında düzenleme yapılarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun sağlanması faaliyetleri içerisinde, endüstri ilişkileri literatüründe “iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri” olarak adlandırılan personellerin istihdamını zorunlu kılmıştır¹³¹.

Hatta Yargıtay; *“İş güvenliğinden sorumlu şantiye şefi tarafından iş güvenliğiyle ilgili bir eksiklik bulunduğu dair herhangi bir talepte bulunulmadığının anlaşılması karşısında, inşaatın güvenliği ile ilgili konusunda ehil yetkili inşaat mühendisi olan kişiyi şantiye şefi olarak atayan ve yapımı yüklenen sanığın kusurunun bulunmadığı gözetilmelidir.”* Şeklindeki kararında iş kazasının meydana gelmemesi için gerekli önlemleri alan, gerekli personeli atayan işverenin cezai sorumluluğunun olmayacağını belirtmiştir¹³².

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev ve sorumlulukları şu şekilde düzenlenmiştir:

- İlgili mevzuat ve teknik gelişmeyi takip etmek,
- İş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki eksikleri tespit ederek raporlamak,
- Eksikliklerin giderilmesini denetlemek,
- Eksikliklerin giderilmemesi halinde Bakanlığa bildirimde bulunmak.

İşyerinde gerekli tedbirleri almaktan ve organizasyonu kurmaktan sorumlu olan işveren, bazı bahaneler ileri sürerek sorumluluktan kaçınmaya çalışmaktadır.

¹³⁰ Balkır, a.g.e., s.79 – 80.

¹³¹ Sümer, a.g.e., s. 217.

¹³² Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 9.1.2013 T, 2012/8012 E ve 2013/562 K sayılı kararı.

İşverenlerce sıklıkla dile getirilmesine karşın, aşağıda bazı örnekleri ile ileri sürülen nedenlerle bu sorumluluktan kurtulamaz¹³³:

- Yeterli ekonomik imkânın olmaması,
- İş kolunda yeterli tecrübesinin olmaması,
- İş alanında teknik ve bilimsel gelişmelerin çok hızlı olması,
- İş alanında gerekli yeniliklerin öğrenilmesinin ve tatbik edilmesinin ayrı bir uzmanlık gerektirmesi.

Yargıtay da işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması durumunda meydana gelecek kazadan işvereni sorumlu tutmaktadır. Yargıtay;

“...Öte yandan, hükme esas ikinci rapor maddi olaya da uygun değildir. Davalı asıl işveren A.Ş.'ye ait bira fabrikası işyerinde, davalı ait işverene bağlı olarak çalışan temizlik işçisi sigortalı, olay günü fabrikanın malt sahası içerisinde arpa boşaltım deliklerinin yanında, zemin altı seviyede ve altında makine dairesinin bulunduğu yerde, arkadaşıyla birlikte temizlik yapmakta olduğu; anılan yerde makine dairesine girişi sağlayan ve esasen normal zamanda demir pimli kapaklarla kapatılmış, bir metre çapında 3 adet deliğin bulunduğu; olay günü fabrikadaki bakım ve temizlik işleri nedeniyle, demir kapakların çıkartılarak, üzerine karton mukavva ve onun üzerine de sabitlenmemiş sac konulduğu; sigortalı ve arkadaşının, anılan sacların altını da temizlemek amacıyla, bu sacları kaldırdıkları ve bir süre sonrada, sigortalının sacı bulunmayan, sadece mukavva ile, örtülü bu delikten yaklaşık 3 metre yükseklikten aşağıya düşmesi suretiyle iş kazasının meydana geldiği anlaşılmaktadır. Bakım için olsa da, temizlik işçileri için risk teşkil edecek ve çalışmanın güvenliğinin tehlikeye sokacak şekilde demir kapakların kaldırılması, mukavva ve sabitlenmemiş sac ile deliklerin üzerinin kapatılması, iş güvenliği kurallarına aykırı olduğu gibi; aksi durumda dahi, çalışma güvenliğinin sağlanması

¹³³ Levent Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Yasası*, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2005, ss. 302- 348, s. 305.

açısından, teknik bir eleman nezaretinde çalışmanın sağlanmaması da yerinde değildir....” şeklindeki kararıyla bu hususu açıkça dile getirmiştir¹³⁴.

2.1.2. Risk Değerlendirmesi Yapma

Risk değerlendirme kavramına yer verilmesi ile birlikte, kanun koyucunun proaktif tutumun benimsendiği önleyici bir tutum takındığının en açık göstergesi olmuştur¹³⁵. Risk değerlendirme, bu Kanun’un omurgası niteliğindedir¹³⁶.

Risk değerlendirme faaliyetinin işverene bir yükümlülük olarak getirilmiş olması karşısında şekil 3’de örnek olarak Risk Değerlendirme Modeli verilmiştir¹³⁷.

¹³⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 18502 E ve 5561/2010 K sayılı kararı.

¹³⁵ Demir/Demir, a.g.e., s. 173; Süzek, İş Hukuku, s. 883.

¹³⁶ Balkır, a.g.e., s. 32; “Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü” olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirme çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir.”, Yargıtay 21. HD. 18.06.2015 T, 2014/25442 E ve 2015/14160 K sayılı kararı.

¹³⁷ Risk Değerlendirme Modelleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nahit Yılmaz/Mehmet Burak Şenol, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirme Süreci İçin Bulanık Çok Kriterli Bir Model Ve Uygulaması*, Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University, C. 32, S. 1 2017, ss.77-87.

OLASILIK DEĞERİ	ŞANS (OLASILIK) zarar gerçekleşme olasılığı	0,5	FREKANS DEĞERİ	FREKANS tehlikeye zaman içinde maruz kalma tekrarı	0,5	ŞİDDET DEĞERİ	ŞİDDET insan veya çevre üzerindeki yaratacağı tehliki zarar	100	
10	beklenir, kesin	●	10	hemen hemen sürekli (bir saatte birkaç defa)	●	100	birden fazla ölümlü kaza / çevresel felaket	●	
6	yüksek / oldukça mümkün	●	6	sık (günde bir veya birkaç defa)	●	40	özellikli kaza / ciddi çevresel zarar	●	
3	olası	●	3	ara sıra (haftada bir veya birkaç defa)	●	15	kılcık hasarı/alanma, iş kaybı / çevresel engel oluşuma, yakın çevreden şikayet	●	
1	mümkün fakat düşük	●	2	sık değil (ayda bir veya birkaç defa)	●	7	önemli hasarı/alanma, dış ilk yardım ihtiyacı / arazi sınırları dışında çevresel zarar	●	
0,5	beklenmez fakat mümkün	○	1	seyrek (yilda birkaç defa)	●	3	küçük hasarı/alanma, dahili ilk yardım / arazi içinde sınırlı çevresel zarar	●	
0,2	beklenmez	○	0,5	çok seyrek (yilda bir veya daha seyrek)	○	1	ucuz atılma / çevresel zarar yok	●	
RISK DEĞERİ		R	RISK DEĞERLENDİRME SONUCU						<
400 < R			tolerans gösterilemez risk, hemen gerekli önlemler alınmalı / veya tesis, bina, çevrenin kapatılması düşünülmelidir						
200 < R < 400			esaslı risk, kısa dönemde iyileştirilmelidir (birkaç ay içinde)						
70 < R < 200			önemli risk, uzun dönemde iyileştirilmelidir (yıl içinde)						
20 < R < 70			olası risk, +H4 gözetim altında uygulanmalıdır						
R < 20			önemsiz risk, önlem öncelikli değildir						

Şekil 3. Örnek Bir Risk Değerlendirme Modeli

2.1.3. Sağlık Gözetimi

İş görenlerin, bedensel ve ruhsal sağlıklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem arz ettiği tartışmasız kabul edilmektedir¹³⁸. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanlara sağlık ve güvenlik açısından uygunluğu ve yeterliliğinin göz önüne alınması belirtilmiştir.

Bu hükme göre işverenin, iş görene karşı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında sağlık gözetimi borcu bulunmaktadır. İşverene yüklenmiş olan sağlık gözetimi borcu, iş görenin işyerindeki risk ve tehlikeler karşısında korunmasını amacıyla uygulanmaktadır. İş hayatının dinamiğine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması kapsamında işverenin bu borcu sürekli yeni şartlara göre değişen bir borçtur¹³⁹.

Sürekli değişen iş ortamı içinde, önceki zamanlara göre dizayn edilmiş sağlık ve güvenlik önlemlerinin yeni şartlara göre uyarlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla işveren, önceki zamanlarda almış olduğu sağlık gözetimi önlemlerini ileri

¹³⁸ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 154; Süzek, İş Hukuku, s. 885.

¹³⁹ Balkır, a.g.e., s. 64.

sürerek sorumluluğun devamlılığında kaçınmaz¹⁴⁰. Ayrıca işverenin bu yükümlüğü yerine getirirken iş görenlerin arasında cinsiyet, eğitim, yaş vb. konularda ayrımcılık yapamaz¹⁴¹. Risk değerlendirmesi konusunda yapılan çalışmalarda, işveren sağlık gözetiminde giderilmesi gereken eksikleri tespit etmesi noktasında yardımcı olacaktır¹⁴². Bir başka deyişle, periyodik olarak tekrarlanan bazı ölçümler yeterli olmamakta ve sürekli incelenmesi gereken bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan yapılması gereken bazı incelemeler şu şekilde sıralanabilir¹⁴³:

- Ölçümler: Nem, sıcaklık, aydınlatma, iklimlendirme, toz, titreşim,
- Çalışma Şekilleri: Gece çalışma şekilleri, tekrarlı işler, monoton işler.

2.1.4. Eğitim Verme ve Bilgilendirme

Önleyici yaklaşımın bir yansıması olarak işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda, iş görenlere gerekli eğitimleri vermekle ve çalışma alanları ile ilgili gerekli bilgilendirmeleri yapmakla mesuldür¹⁴⁴. Bu sayede, iş görenlerde sağlık ve güvenlik bilincinin ve kültürünün oluşması hedeflenmektedir¹⁴⁵.

Bir başka deyişle verilen eğitimlerle ulaşılmak istenen amaç, iş görenlerde iş sağlığı ve güvenliği alanında olumlu davranış değişiklikleri oluşturmaktır¹⁴⁶. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok sorumluluk işverene yüklenmiş olmakta, iş

¹⁴⁰ Tankut Centel, *İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü*, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 27, S. 3, 2013, s. 8.

¹⁴¹ Yalçın Bostancı, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımlar*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S. 1-2, ss. 67-86, s. 80.

¹⁴² Kılış, a.g.e., s.123.

¹⁴³ Kılış, a.g.e.,s. 143.

¹⁴⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 879; Bu nedenle eğitim masraflarının da işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay kararlarında iş güvenliği kapsamında verilen eğitimlerin ücretinin çalışandan talep edilemeyeceği açıkça belirtmektedir. Bkz. Yargıtay 9. HD., 16.01.2017 T, 2015/7075 E ve 2017/51 K sayılı kararı.

¹⁴⁵ Kılış, a.g.e., s.122.

¹⁴⁶ Cem Baloğlu, *İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar*, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.13, S. 2, 2013, ss. 99-125, s.113.

görenlerde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması ve fiili olarak risklere karşı dikkatin çekilebilmesinin yollarının başında eğitim gelmektedir¹⁴⁷.

Yerleşik Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sadece mevzuat hükümlerini içeren bilgilerin çalışanlara verilmesi şeklinde değil, bu bilgilerin öneminin kavratılması ile sağlanabilecektir¹⁴⁸.

2.2. İŞ GÖRENLERİN HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışanlar, çalışma sorumluluklarını yerine getirirken bazı hakları ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu kesimde çalışanları hak ve yükümlülükleri konusunda bilgiler sunulacaktır.

2.2.1. İş Görenlerin Hükümlülükleri

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülüklerinin neler olduğuna değineceğiz.

2.2.1.1. Sadakat Yükümlülüğü

İş görenler, iş ve işlemleri işverenin talimatlarına göre yerine getirmektedir. İş görenler iş ve işlemleri yerine getirirken bağlı olduğu işverene karşı bazı haklara sahip olduğu gibi bazı yükümlülükler altına da girmektedir. Bu yükümlülüklerin en önde geleni, sadakat yükümlülüğüdür¹⁴⁹. İş gören, işverene sadakat gösterme

¹⁴⁷ Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 30.

¹⁴⁸ Demir, a.g.e., s. 209; Ayrıca bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 tarih, 2004/21-365 E ve 2004/369 K sayılı kararı; Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin, 30.03.2011 T, 2009/15877 E ve 2011/4532 K sayılı kararları; "...İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabilmesi de yadsınamaz bir gerçektir..." Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 03.04.2017 T, 2017/1210 E ve 2017/2794 K sayılı kararı; "İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir." Yargıtay HGK. 16.6.2004 T, 2004/21-365 E ve 2004/369 K sayılı kararı.

¹⁴⁹ Çelik vd., a.g.e., s. 276; Süzek, İş Hukuku, s. 918.

yükümlüğü altındadır. Bu sorumluluk iş gören ile işveren arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır¹⁵⁰.

Sadakat borcunu iş görenlerin, iş ve işlemlerini işverenlerin vermiş olduğu talimatlara uygun olarak yapması ve bunun için gerekli olan davranışları sergilemesi şeklinde ifade edilebilir¹⁵¹. Çalışmamız kapsamında sadakat borcu konusu ele alındığında, iş görenin yükümlüğü şu şekilde tanımlanır: İşverenler iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında almış olduğu tedbirlerin iş görenler tarafından dikkate alınması, iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için verilen talimatlara uyarak çalışmalarını sürdürmektedir. Bu işçinin sadakat borcunun gereğidir¹⁵².

Sadakat borcunu ifade ederken kamu hukukuna ait kavramlar kullanılabilir. Kamu hukukunda önemli kavramlardan biri hiyerarşidir. Hiyerarşi makam ve görevlilerin belirli derecelere göre sıralanmasıdır. Sıralamada aşağıda yer alan görevliler, sıralamanın üstünde yer alan görevlilerin talimatlarına uygun olarak hareket etmeleri gerekmekte ve dolayısıyla derecelere göre görevlilerde astlar ile üstler arasında tabiiyet ilişkisi gündeme gelmektedir. Tabiiyet ilişkisi içerisinde hiyerarşinin üstünde bulunan amirin, altında bulunan görevliye emir ve talimat verme hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle alt, üstten aldığı talimatlara uymak ve iş ve işlemleri bu talimatlara göre sürdürmek zorundadır¹⁵³. İş gören, iş ve işlemleri yerine getirirken işveren tarafından alınmış olan iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirini uygulamaz ise işverene karşı gerekli sadakat borcunu yerine getirmemiş olur. Örneğin bir inşaat şantiyesinde işveren tarafından dağıtılan baretlerin iş gören tarafından kullanılması sadakat borcu gereğidir. Eğer iş gören bu baretleri takmaz ise sadakat borcunu yerine getirmemiş sayılır.

İş görenin sadakat borcunun bazı kaynakları bulunmaktadır. Bu kaynaklardan bir tanesi işverenin iş göreni gözetme borcudur¹⁵⁴. Bir diğer kaynak iş sözleşmesidir.

¹⁵⁰ Ünal Narmanloğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri – 1*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 271 -272.

¹⁵¹ Çelik vd., a.g.e., s. 277.

¹⁵² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 186.

¹⁵³ Özdemir, a.g.e., s.89.

¹⁵⁴ Balkır, a.g.e., s.64.

İşveren ile iş gören arasında işin yapılması için hazırlanan iş sözleşmesinde yer alan unsurlardan biridir. Bu unsura dayanarak işveren, iş görenin çıkarlarını korunması ve hilafına hareketlerde bulunulmasını kapsamaktadır. Bilindiği üzere sözleşmesinin unsurları şunlardır¹⁵⁵:

- İş görme,
- Ücret ödeme,
- Bağımlılık.

İş sözleşmesine göre, işverene karşı sadakat göstermesi gereken iş gören, buna uygun hareket etmez ise işverene karşı sadakatsiz davranmış olur. Sadakat borcunu yerine getirmeyen iş gören, işverene karşı gelmiş olur ve yükümlülüğünü yerine getirmemiş sayılır¹⁵⁶. Eğer verilen talimatlar iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında ise çalışma konumuz kapsamına girmektedir. Bu konunun kapsamı işe göre değişmesi nedeniyle sadakat borcunu yerine getirilmesini engelleyen hareketlerin sıralanması teknik olarak mümkün olamamaktadır¹⁵⁷.

Her iş kolunda gerekli tedbirler farklılık arz etmektedir. Bütün sektörler için iş güvenliği ve iş sağlığı tedbirlerinin kanun içerisinde sıralanması olası değildir. Ayrıca her geçen gün ortaya çıkan yeni tedbirlerin kanun kapsamına alınması için sürekli güncellenebilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. İşveren, iş görene gerekli önemleri almak sorumluluğu altında olduğuna göre iş gören de bu tedbirleri eksiksiz uygulamak zorundadır. Bu iş görenin sorumluluğudur.

2.2.1.2. Bilgi ve Haber Verme Yükümlülüğü

Hangi alanda olursa olsun, alınan tedbirlerin istenilen sonuçları sağlaması iletişim ile mümkün olabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Alınan tedbirler ne kadar iyi ve doğru olursa olsun, istenilen sonuçlara ulaşabilmek için işveren ile iş gören arasında etkin bir iletişim olmalıdır.

¹⁵⁵ Kabakçı, a.g.e., s. 255.

¹⁵⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 918.

¹⁵⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 187.

Gerçekten de iş görenin tespit etmiş olduğu eksikliklerin giderilmesi için derhal işverene bildirmesi gerekmektedir. İşverenin iyi niyet ile almış olduğu tedbirler eksik yanlış ve etkisiz olabilir. Ancak işverenin bunu öğrenmesi iş görenin geri bildirimi ile ortaya çıkacaktır. Bu nedenle çalışanların tespit ettikleri tehlikeyi haber vermeleri bir yükümlülük olarak tanzim edilmiştir. İş görenlerin bildirimleri işverenin sorumluluklarını yerine getirmesini de kolaylaştıracaktır¹⁵⁸.

Kanun koyucu bu noktadan hareketle 6331 sayılı Kanun'da iletişime yer vermiştir. Bu maddeye göre iş gören, tespit ettiği eksikliği derhal iş görene bildirmek zorundadır¹⁵⁹. Kanaatimizce de bu sorumluluk çok önemlidir. Zira kanun koyucu, denetleyici veya işveren karşılaşılan risk ve tehlikeleri iş görenler kadar net tespit edemeyebilir. İyi niyetli alınan bazı tedbirler etkisiz olabileceği gibi belki de o tedbirler başka risklerin doğmasına neden olacaktır. Bu açıdan iş görenlerin geri bildirim sorumluluğunu yerine getirmesi istenmeyen olayların önüne geçilmesi bakımından son derece önemlidir.

2.2.1.3. İş Birliği Yükümlülüğü

Alınan tedbirlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, tedbirin tüm tarafların üstlerine düşen sorumlulukları yerine getirmelerine bağlıdır¹⁶⁰.

İş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinde başarılı olabilmesi için tek taraflı önlem alınması yeterli olmayacaktır. İşveren hangi tedbiri alırsa alsın bu konuda iş gören tedbir uygulamaz ve işverenle iş birliği yapmaz ise alınan tedbirlerden verimli bir sonuç alınması mümkün olmayacaktır. Bu hususu göz önüne alan yasa koyucu, konuyu 6331 sayılı Kanun'da düzenlemiştir. Bu Kanun'a göre, iş görenler, yetkili makamlar ve işverenler ile iş birliği oluşturmak ve eksikliklerin giderilmesine katkıda bulunmak zorundadır.

İş görenlerin işteki sorumlulukları açısından iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile ilgili ortak öneriler geliştirebilmesi için iş alanı ile ilgili araştırmalar

¹⁵⁸ Özdemir, a.g.e., s. 441.

¹⁵⁹ Özdemir, a.g.e., s. 442.

¹⁶⁰ Baloğlu, İş İlişkisine Etkisi, s. 22.

yapmak ve iş ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeleri gerekmektedir. Bu durum şüphesiz meslek hastalıkları ve iş kazalarının görülme sıklığını azaltacaktır¹⁶¹.

İş alanlarındaki bu iş birliğinin en sık görüldüğü durumlardan biri, acil durum planlarıdır¹⁶². Bilindiği üzere, yasalar kapsamında işveren iş ve iş yeri güvenliği için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Bu tedbirlerden biri de acil durum planları gelmektedir. İşveren tarafından hazırlanan planlarda acil durumlar yaşandığında işyerinin tahliyesi, acil durum ve tahliye sırasında ortaya çıkabilecek ilk yardım gereksinimleri karşılanması konularında süreçler ele alınmaktadır. Bu planların sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi eğitim faaliyetlerine bağlıdır. İş görenler alacakları eğitime paralel olarak plana uygun hareket edebileceklerdir. İş birliği kapsamında iş görenler bu planların hazırlanmasında ve uygulanmasında iş birliği göstermek zorundadır.

2.2.2. İş Görenlerin Hakları

2.2.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6311 sayılı Kanun ile sağlanmak istenen, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak olası risk ve tehlikelerin önüne geçmektedir. Bu sayede bir yandan iş hayatında birçok tehlike ile karşı karşıya kalan iş görenlerin güvenliği sağlanacak, diğer yandan ise kaza ve diğer olumsuz durumlar karşısında meydana gelebilecek milli servet kaybı ile üretim kayıplarının en aza indirilmesi sağlanacaktır.

Her ne kadar yasal olarak gerekli tedbirler alınmış olsa da, halen birtakım riskler gündeme gelebilmektedir. İş görenler tespit ettikleri bu tehlikelere karşı, sahip oldukları bazı hakları öne sürebilmektedirler. Bu hakların başında kuşkusuz 6331 sayılı Kanun'un tanıdığı çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır¹⁶³.

Kanunda yer verilmiş bu hakkın kaynağı Anayasa'da yer almaktadır. Anayasanın 17. maddesi kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı ile ilgili

¹⁶¹ Gökben Güler, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, İzmir, 2016, s. 84.

¹⁶² Mehmet Karakoç, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşveren Yükümlülükleri*, Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 123, 2014, ss.167-175, s. 169.

¹⁶³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 913.

hükümler ihtiva ederken, 56. maddesi sağlık hakkını ve 60. maddesi sosyal güvenlik hakkını düzenlemiştir. Bu maddeler, bir bütün içerisinde değerlendirildiğinde 6311 sayılı Kanun'un anayasal dayanağı olduğu söylenebilir¹⁶⁴.

İş görenler Anayasa ve yasalardan kaynaklanan haklarını ileri sürerek, iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin etkin bir şekilde alınmasını talep edebilecek ve bu tedbirlerin alınacağı zamana kadar yaşam hakkının diğer hak ve yükümlülüklerle göre daha önde geldiğini ifade ederek çalışmaktan kaçınabileceklerdir.

İşten kaçınma hakkı ile ilgili dikkate alınması gereken önemli hususlardan biri bu hakkın nasıl kullanılacağıdır. Nitekim kanunda yazılmış olduğu üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulundan karar alınması gerekmektedir. Böyle bir kurul kararı alınmaması durumunda çalışmaktan kaçınma hakkının nasıl kullanılacağı hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır¹⁶⁵.

Her ne kadar 6311 sayılı Kanun'da bir düzenleme bulunmasa da diğer kanunlara bakarak bazı çıkarımlarda bulunabilmek mümkündür.

Her şeyden önce çalışmaktan kaçınma hakkı kolektif tanınmış haklarda değildir. Bu bireysel bir haktır¹⁶⁶. Bazı çalışmalarda bu hakkın bireysel olmasından hareket ederek, iş görenin çalışmaktan kaçınma talebinin işveren veyahut kurul tarafından reddedilmesi karşısında iş gören, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 408. maddesini ileri sürerek çalışmaktan kaçınabileceğini ifade etmektedirler.

İş görenlerin Borçlar Kanunu'nun 408. maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınması, iş görme borcunun kabulü açısından işverenin gerekli yükümlülüklerini yerine getirmediği anlamına gelmektedir. Bu kapsamda iş gören, işvereni Borçlar Kanunu'na göre temerrüde düşürmektedir. İş gören, temerrüde düşürdüğü iş verene

¹⁶⁴ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 54 – 55.

¹⁶⁵ Gaye Baycık, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler*, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, ss. 103-170, s. 118

¹⁶⁶ Özdemir, ag.e., s. 414.

karşı iş sağlığı ve iş güvenliği önemini gerektiği gibi almadığını ileri sürerek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma imkânına kavuşacaktır¹⁶⁷.

2.2.2.2. İhbar ve Şikâyet Hakkı

Yasalar, herkese kanuna uygun olmayan durumlar karşısında şikâyetlerini dile getirebilme imkânı tanımaktadır. Bu hak Anayasa'nın 74. maddesinde yer almaktadır.

Şikâyet hakkı 6331 sayılı Kanun içinde de tanımlanmıştır. Nitekim Kanun'un 13. maddesinin 3. fıkrası gereğince; iş gören, gerekli iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alınmamasından dolayı çalışma bakanlığı nezdinde şikâyet hakkı bulunmaktadır¹⁶⁸. Doktrinde şikâyet hakkının hangi iş görende olduğu yönünde bazı tartışmalar bulunmaktadır¹⁶⁹. Bu tartışmaların başında tüm iş görenlere mi bu hakkın tanındığı yoksa o iş ile ilgili iş görenin mi şikâyet hakkının bulunduğudır. Doktrinde yer alan hâkim görüş, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili şikâyet hakkının kullanılabilmesi için şikâyete konu risk ve tehlikeye maruz olma şartının bulunmadığı yönündedir¹⁷⁰. İş yerinde çalışmak, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili eksik veya hatalardan dolayı şikâyet etme hakkının kullanılmasına olanak vermektedir¹⁷¹.

6311 sayılı Kanun kapsamında yapılan şikâyetler, Çalışma Bakanlığınca incelenmekte ve iş görenlerin haklı olduğu tespit edilirse işverene idari para cezaları tatbik edilebilmektedir¹⁷².

İhbar ve şikâyet hakkının bulunması ve denetim yolu ile incelenebilmesi iş sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli fonksiyonları bulunmaktadır. İşverenler idari

¹⁶⁷ Baycık, a.g.e., s. 118.

¹⁶⁸ Baycık, ,a.g.e., s.124.

¹⁶⁹ Işık, a.g.e., s. 296.

¹⁷⁰ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 168; Süzek, İş Güvenliği, 142; Fuat Bayram, *İş Güvenliği Hukukunda Denetim*, Beta Yayınevi, İstanbul 2009, s.100.

¹⁷¹ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 168.

¹⁷² Baycık, a.g.e., s.124.

para cezasından kaçınmak için gerekli tedbirleri almakta ve işlerin iş görenlerce daha sağlıklı bir ortamda yapılmasına neden olmaktadır.

2.2.2.3. Çalışanın İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle sahip olduğu haklardan birisi olan iş sözleşmesini fesih hakkı 6331 sayılı Kanun'daki düzenlemeden de anlaşıldığı üzere özel hukuk iş ilişkilerinde söz konusu olan bir haktır¹⁷³. Bu nedenle 657 sayılı Kanun kapsamında istihdam edilen kamu personeli tarafından fesih hakkının kullanılması mümkün olmamakta, bunun nedeni olarak da kamu personel rejiminin statüsünün özel hukuk sözleşmesine dayanmaması gösterilebilmektedir¹⁷⁴.

Doktrinde yer alan görüşlere göre, iş yerinde iş sağlığı ve iş güvenliği hususunda alınması gereken önlemlerin alınmaması durumunda, iş görenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih edebileceği ve bunu sağlık nedenine dayandırabileceklerini ifade etmektedir¹⁷⁵. Bu görüşe göre iş gören, gerekli tedbirlerin alınmaması nedeniyle iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanamayacağı ve bu nedenle sağlığının veya canının riske girdiğini ileri sürerek iş sözleşmesini feshedebilir. Burada sözleşmenin feshini meşru kılan husus, işverenin yerine getirmekle mükellef olduğu halde yerine getirmediği yükümlülükler olup, bu yükümlüğün yerine getirilmemesinden dolayı çalışma şartlarının sağlanmamış olduğunu sonucuna dayanmaktadır¹⁷⁶.

Ancak iş sözleşmenin feshinin geçerli sayılabilmesi için bazı şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle iş gören, konu hakkında iddialarını dile getirerek derhâl sözleşmenin feshi yoluna gidemez. Feshin geçerli olabilmesi için kanun gerektirdiği şartların gerçekleştirilmesi gerekmektedir¹⁷⁷. Bu şartların başında 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasında ifade edilen usul ve esaslara

¹⁷³ Süzek, İş Hukuku, s. 917.

¹⁷⁴ Baycık, a.g.e., s. 119.

¹⁷⁵ Baycık, a.g.e., s. 120; Ayrıntılı bilgi için bkz. Güler, a.g.e., s. 85 vd.; Işık a.g.e., 296 vd.

¹⁷⁶ Cem Baloğlu, *İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi*, TBB Dergisi, S.118, 2015, ss.297-312, s. 307.

¹⁷⁷ Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 975.

uygun hareket etmek zorundadır. Bazı görüşlere göre ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine isnat ettirilerek, işverenin, çalışma şartları ile ilgili koşulları yerine getirmemesinden mütevellit haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilceğini ifade etmektedir. Ancak bu görüşe karşı çıkan bazı araştırmacılar, 6331 sayılı Kanunda yer alan usul ve esasların uygulanmadan 4857 sayılı Kanuna göre sözleşmeyi fesheden çalışanın haksız hareket ettiğini ve bu nedenle feshin haksız fesih olarak kabul edilebilmesi mümkündür¹⁷⁸.

İş görenin, daha sonraki süreçlerde mağdur olmaması için kanunlarda gerek duyulan tüm süreçleri tamamlamaları gerekmektedir. Böylece gelecekte istenmeyen durumlarla karşılaşma riski ortadan kaldırılmış olacaktır.

2.2.2.4. Çalışanın Tazminat Talep Edebilme Hakkı

Çalışmamızın ilgili kısımlarında, işverenlerin iş görenlere karşı yükümlülüklerden birinin de iş görenleri gözetme olduğu ifade edilmişti¹⁷⁹. Bu gözetme borcu, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli önlemlerin alınmasıdır.

İşverenin iş göreni gözetme borcunun gereği olarak iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması durumunda iş görenler, işverenin gözetme borcunu yerine getirmemesinden dolayı zarara uğradıklarını ifade ederek zararın tazmini için tazminat talebinde bulunabilirler. Doktrinde tazminat talebinde hangi iş görenlerin bulunacağı konusunda bazı tartışmalar bulunmaktadır¹⁸⁰. Genel hâkim görüş, ihbar ve şikâyet hakkından farklı olmak üzere bu hakkın ancak risk ve tehlikeye maruz kalan iş gören tarafından kullanabileceği yönündedir. İş gören, işveren ile aralarındaki hukuki ilişkiye dayanarak bir zarara uğradığını ifade ederek bunun tazmini ister¹⁸¹.

Bu hakkın kullanılması belirli şartlara bağlanmıştır. İş görenler, tazminat talebinde bulunabilmek için öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumundan, sigorta kapsamında sağlık yardımı ve parasal yardım almak konusunda başvurmalıdırlar.

¹⁷⁸ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 203.

¹⁷⁹ Bkz. İkinci Bölüm'de yer alan "1. İşveren Yükümlülükleri" kısmı.

¹⁸⁰ Doktrindeki tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güler, a.g.e., s. 85 vd.; Işık a.g.e., 296 vd.

¹⁸¹ Baycık, a.g.e., s. 130.

Kurumca bu talep kabul görmeli ve iş görenin uğradığı zarar ile kurumca karşılanan zarar arasında fark olması gerekmektedir. İş gören bu farkın tanzimi ve menfaatlerini talep etme hakkına sahiptir¹⁸².

Çalışanlar farklı türlerde tazminat talebinde bulunabilme hakkına sahiptir. Bu hakların başında kuşkusuz maddi tazminat hakkı gelmektedir. Maddi tazminat ile iş görenin, iş yerinde ortaya çıkan iş kazası ve işten kaynaklı meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen iş gücü kaybından kaynaklı zararların karşılanması amaçlanmaktadır¹⁸³.

Maddi tazminatlar ile amaçlanan iş görenin kaybının karşılanmasıdır. Burada amaç iş görenin karşılaştığı zarar giderilmeye çalışılmaktadır¹⁸⁴. İş gören eğer kaza geçirmese veyahut meslek hastalığına yakalanmasa idi sağlayacağı gelir maddi tazminatın boyutunun belirlenmesinde esas alınmaktadır¹⁸⁵.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili tazminat konusuna çalışma hayatını ilgilendiren birinci dereceden kanunlarda yer verilmemiştir¹⁸⁶. Her ne kadar 4857 sayılı Kanun'da doğrudan maddi tazminatlar ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş olmasına karşın, genel hükümlere göre tazminat talebinde bulunma yolu bulunmaktadır¹⁸⁷.

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak maddi tazminat hakkı ile 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 49. maddesine dayanmaktadır. Bu maddeye göre, kusurlu ve hukuka aykırı fiillerden kaynaklanan zararların giderilmesi ile ilgilidir¹⁸⁸. Buna göre iş sağlığı ve iş güvenliği alanında gerekli tedbirleri almamasından kaynaklanan

¹⁸² Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 208.

¹⁸³ Süzek, İş Hukuku, s. 428.

¹⁸⁴ Kılış, a.g.e., s. 162.

¹⁸⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 429.

¹⁸⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 429.

¹⁸⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 325.

¹⁸⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 412.

eksikliklerden dolayı iş görenler meslek hastalığı ve iş kazalarından dolayı karşılaşacakları maddi zararları işverenler karşılamak zorunda kalmaktadır¹⁸⁹.

İşverenin 6331 sayılı Kanun kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbirleri almamasından dolayı iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmesi halinde iş görenler maddi tazminatların yanında manevi tazminat talebinde de bulunabilirler. Zira 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 58. maddesi buna olanak sağlamaktadır. Manevi tazminat talebi için illaki iş gücü kaybının meydana gelmesi gerekmemektedir¹⁹⁰.

Yargıtay da iş kazalarında işverenin kusurlu sorumluluğu esasını kabul etmektedir¹⁹¹.

Manevi tazminat talebi sadece iş görene tanınmış bir hak değildir. İş kazası ve meslek hastalığına uğraması nedeniyle hayatını kaybeden iş görenin ailesi de tazminat talebinde bulunabilecektir. Zira iş görenin mirasçılar, iş görenin hayatını kaybetmesinden dolayı bir zarara uğramaktadırlar. İş Kanunu'na göre, iş görenin iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde hayatını kaybetmesi durumunda iş görenin eşi, çocukları ve anne ve babaları manevi tazminat talep edebilme haklarına sahiptir¹⁹².

¹⁸⁹ Siddik Topaloğlu, Faruk Çınkı, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2014, s.211.

¹⁹⁰ Çelik, vd. a.g.e., s. 376.

¹⁹¹ YHGK, 3.2.2010 T, 2010/21-36 E ve 2010/67 K sayılı kararı; YHGK, 20.3.2013 T, 2012/21-1121 E ve 2013/386 K sayılı kararı; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 10.5.2011 T, 2010/11670 E ve 2011/4482 K sayılı kararı; "6331 Sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifletiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifletirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 Sayılı Kanun hükümleri objektifletirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.", Yargıtay 21. HD. 23.1.2018 T, 2018/59 E ve 2018/458 K sayılı kararı.

¹⁹² Süzek, İş Hukuku, s. 444.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMELERİ HALİNDE İŞVERENLERE UYGULANACAK İDARİ YAPTIRIMLAR

3.1. İDARİ YAPTIRIM KAVRAMI

İşverenler, istihdam ettikleri iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda hukuki, cezai ve idari sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır¹⁹³.

İdare, genel düzen, huzur ve güvenin tesisi için çeşitli yaptırımlar uygular. Bu yaptırımlar, genelin iyiliği için olup, idare edilenlerin kanun koyucunun emrettiği davranışlara sevk edilmesini amaçlamaktadır. İdare tarafından uygulanan bu müeyyideler, idari yaptırım olarak adlandırılmaktadır. Bu yaptırımların uygulanması için ayrıca bir yargı kararına ihtiyaç duyulmamaktadır. İdare, idare hukuku özelinde kurallara bağlı kalarak kamu yararının sağlanması amacıyla idari yaptırım uygulamaktadır¹⁹⁴. Bir başka deyişle işveren, idari sorumluluklarını yerine getirerek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri almamaları durumunda, idari yaptırım uygulanmaktadır¹⁹⁵.

Anayasa Mahkemesi, vermiş olduğu bir kararda idari yaptırımı şu şekilde tanımlamıştır¹⁹⁶:

“İdarenin bir yargı kararına ihtiyaç duymaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla, verdiği cezalara 'idari yaptırım' denilmektedir.”
Özü itibarıyla önleyici yaptırımlar kategorisinde olan bu müeyyideler, idari düzenin

¹⁹³ Lütfi İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2015, s. 108.

¹⁹⁴ Feyyaz Gölcüklü, *İdari Ceza Hukuku ve Anlamı*, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 18, S.2, 1963, ss. 115-183, s. 116-117.

¹⁹⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 925.

¹⁹⁶ Anayasa Mahkemesi'nin 23.10.1996 T, 1996/48 E ve 1996/41 K sayılı kararı, <http://www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 20.08.2019.

ihlalinden sonrada uygulanabilmektedir. Bu durumda idari yaptırımdan beklenen fayda, cezanın zorlayıcı vasfı ile kamunun muhafazası ve idari yaptırıma konu olayın failin ıslahıdır¹⁹⁷. Ancak bu noktada idari yaptırım yerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemlerin teşvik edilmesinin daha yerinde olacağını düşünmekteyiz. Bu anlamda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 4. maddesinde yer alan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışmanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 alınacağı şeklindeki düzenleme benzeri düzenlemelerin artırılması yerinde olacaktır.

Uygulama alanı olarak değerlendirildiğinde, bir bina boyaması işinde kurulacak iskelede alınması gereken güvenlik önlemi gibi uzun yargılama süreçlerini ve teknik olarak beklemesi hayatın olağan akışına uymayacak kadar hızlı olunmasını gerektiren yerler olduğu görülmektedir¹⁹⁸. Bu itibarla, idari yaptırımlarda özellikle vurgulanması gereken unsurların başında hız geldiği ifade edilebilir. İvedilikle tedbir alınması gereken yaptırımlar idari yaptırımlar altında toplandığı söylenebilir¹⁹⁹.

Dikkat edilirse tatbik edilen bu yaptırımlar ile kamu düzenini bozma ihtimali barındıran davranışların ortaya çıkmasını önleyici bir nitelik arz etmektedir²⁰⁰. Bu itibarla, diğer cezalara nazaran, önleyici niteliği itibari ile daha hafifi olan bu cezaların verilmesi için ayrıca bir zararın doğmasına neden bulunmaktadır. Özü itibarıyla de bu cezalarda asıl amaç işvereni cezalandırmak değildir. Bu cezalardan beklenen fayda işvereni, iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha duyarlı hale getirmek ve bu suretle ortaya çıkması muhtemel olan meslek hastalığı ve iş kazalarının önüne geçilmesidir²⁰¹. Bu nedenle hâkim kararı gerektirmeksizin,

¹⁹⁷ Yücel Oğurlu, *İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı*, A. Ü. Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 1, 1999, ss. 143-194.

¹⁹⁸ Gölcüklü, a.g.e., s. 130 – 134.

¹⁹⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 926.

²⁰⁰ Oğurlu, a.g.e., s. 147.

²⁰¹ Süzek, İş Hukuku, s. 926.

idarenin tasarrufu ile re'sen tatbik edilebilmektedir²⁰². Yaptırım kararının uygulanmasının muhatabının onayına bırakmaması, idari yaptırımların icrai nitelik taşıdığı sonucunu doğurmaktadır. Bu durumun sonucu, yasada yaptırımı bulunması itibariyle başka bir yaptırımın tercih edilebilmesi mümkün değildir²⁰³.

İdare tarafından tatbik edilen idari yaptırımlar, hukuki açıdan tek taraflı işlemdir. Bu işlemin tek taraflı olmasının sonucu, yaptırımının muhatabı olan kişinin onayına ihtiyaç duymamaktadır²⁰⁴.

İdari yaptırımları farklı kılan önemli unsurlardan biri de yargı kararına gerek duyulmadan tatbik edilebilir olmasıdır. Bu itibarla yaptırım uygulama yetkisinin yasalar ile idareye devredilmiş olması yeterlidir²⁰⁵. Ayrıca İdari yaptırımların uygulanmasında oransallık ilkesi esas alınmaktadır²⁰⁶.

Uygulanması idarenin tasarrufuna bırakılmış olmasına karşın, idarenin diğer tüm iş ve işlemleri gibi vermiş olduğu yaptırım kararları yargı denetimine tabidir ve bu hak Anayasa'nın 125. maddesinin 1. fıkrası ile anayasal güvence altına alınmıştır²⁰⁷. Aksi halde, idari yaptırımların yargı denetimin dışında bırakılması yasallık ilkesinin çiğnenmesi sonucunu doğuracaktır²⁰⁸. Ayrıca idari yaptırımların yargı denetimine tabi tutulabilmesi, verilecek yaptırım kararlarının sınırlı ve geçerli olmasını sağlayacaktır²⁰⁹.

²⁰² Süzek, İş Hukuku, s. 925.

²⁰³ Yıldızhan Yayla, *İdare Hukuku I*, 1.Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990, s. 122-123.

²⁰⁴ Celâl Erkut, *İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdari İşlemin Kimliği*, Danıştay Yayınları, Ankara, 1990, s. 13.

²⁰⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 926.

²⁰⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 926.

²⁰⁷ Gaye Burcu Seratlı, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği*, AÜHFD, C. 53, S. 2, 2004, ss.197-245, s. 212.

²⁰⁸ Turgut Tan, *İdari Yaptırımlar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ndeki Güvenceler*, Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük'e Armağan, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005, s. 320; Ramazan Çağlayan, *İdari Yaptırımlar Hukuku*, 1. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 23-24; Hayrettin Kurt, *İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, S. 1, 2014, ss. 131-178, s. 149; M. Yasin Aslan, *İdari Yaptırımlar*, TBB Dergisi, S. 85, 2009, ss.173-188, s. 187; Burcu Erdinç, *İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi Ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması*, Ankara Barosu Dergisi 2012/2, ss. 239-276, s. 252.

²⁰⁹ Gölcüklü, a.g.e., s. 130.

İdari yaptırımlarda önemli ayrıntılardan bir tanesi, tek taraflı olarak idare hukuku usullerine göre gerçekleştirilen bir hukuki işlem olması hasebiyle ispat külfeti, idari yaptırım muhatabı faile değil, idareye yüklenmiştir²¹⁰.

Belirli hukuk kurallarına göre gerçekleştirilen idari yaptırımlar, kuşkusuz hukuka uygun olmak zorundadır. Bu açıdan hukuka uygunluk karinesi esastır²¹¹. Uygulanan idari yaptırımın hukuki olmadığı yönünde bir dava açılması durumunda ispat yükü, hukuka uygunluk karinesi gereği davacıya aittir²¹². Ancak yargı makamı idari yargı olması hasebiyle bu husus re'sen incelenmeye tabi olmaktadır ve genel olarak medeni usul hukukundaki şekline benzer nitelikte bir katılık arz etmemektedir²¹³.

İşverenin 6331 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde ortaya çıkacak olan idari yaptırımlar, kanunun “Teftiş ve İdari Yaptırımlar” bölümünde düzenlenmiştir. Yasada idari yaptırımlar dört şekilde toplanmaktadır:

- İşin Durdurulması
- İdari Para Cezaları
- İşçilerin çalışmaktan alıkonulması
- Kamu ihalelerine girme yasağı

3.2. İŞİN DURDURULMASI

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereğince yerine getirmesi gereken yükümlülüklerle uymamasının bir sonucu olarak uygulanan işin durdurulması

²¹⁰ Gölcüklü, a.g.e., s. 137.

²¹¹ Gözler/Kaplan, a.g.e., s. 69.

²¹² Süzek, İş Hukuku, s. 925.

²¹³ Ali Şahin Akbulut, *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*, 1. Baskı, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007, s. 19.

yaptırımını hukuki nitelik olarak bir idari yaptırım türüdür²¹⁴. Bu yaptırımın asıl amacı, işvereni cezalandırmaktan ziyade, caydırıcı etkisi dolayısıyla işvereni, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almaya zorlamak ve bu sayede iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesi "*İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması*" düzenlemekte iken, bu düzenleme daha sonra yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesi ile kaldırılmıştır²¹⁵. Artık işin durdurulması İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesi kapsamında düzenlenmiş bulunmaktadır. 6331 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesinde yer alan işyerinin kapanması ifadesi çıkarılması dışında genel olarak benzer hükümlere yer verilmiştir²¹⁶.

Bahse konu mülga düzenleme ile birlikte işyerinin kapatılması ile işin durdurulması aynı nedenlerle mümkün olabilmekteydi²¹⁷. Bu durumda idari personelin hangi yaptırımını uygulayacağı konusunda zaman zaman sorunlar yaşanabilmekteydi. Bir personele göre hayati nitelikteki bir eksiklik, diğer bir personele göre daha düşük öncelik seviyesine sahip olabiliyordu. Bu durumda oransallık ilkesinin uygulanmasında farklılıklar gündeme gelebiliyordu²¹⁸.

Yeni yapılan düzenleme ile birlikte, idari denetimde bulunan personeller genel olarak işin sekteye uğramaması amacıyla, iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan kesimde işi durdurmayı tercih ettiği²¹⁹, işyerinin genelinde bir tehlike var ise işin durdurulması kararı alabilmektedir²²⁰.

²¹⁴ Esen, B. (2015). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması. Sayı: 128, Mali Çözüm Dergisi, s. 69.

²¹⁵ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 264.

²¹⁶ Kılış, a.g.e., s. 31-32.

²¹⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 926; Demircioğlu, a.g.e., s. 494.

²¹⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 926.

²¹⁹ Sarper Süzek, *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, ss. 305-324, s. 322

²²⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 927.

3.2.1. İşin Durdurulması ve İş Durdurma Kararının Alınması

6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlere şu şekilde yer verilmiştir:

“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...”

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için açık bir tehlikenin bulunması yeterlidir. Bu tehlikenin, yakın ve acil olması gerekmemektedir²²¹.

Bu tehlikenin kaynağı önem arz etmemektedir. Buna göre bu tehlikenin kaynağı işyerinden veya çalışma nedenlerinden veyahut bir başka nedende olabilecektir²²².

6331 sayılı Kanun'un yanında “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair” Yönetmelikte bulunan işin durdurulması hakkındaki düzenlemeler incelendiğinde, Yönetmelik'in 7. maddesinin 1. fıkrasında, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen işin durdurulması ile ilgili durumlara da yer verildiği görülmektedir.

Bu yönetmeliğe göre, iş yerinde, iş görenin iş sürdürmesi halinde hayati tehlikesinin olması durumunda işin durdurulması gerektirmektedir²²³. Ancak kanun uygulanırken sadece hayati tehlike ile yorumlamak yetersiz kalmaktadır²²⁴. Ayrıca

²²¹ Sarper Süzek, *İşyerinin Kurulması, Faaliyetin Durdurulması Ve Kapatılması*, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001, ss.1326-1349, s. 1342.

²²² Leyla Kılıç, *İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü Ve Sorumluluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 144.

²²³ Sümer, a.g.e. s. 239.

²²⁴ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 266.

vücut bütünlüğünün sağlanmasının tehlikesinin ortaya çıktığı durumlarda da işin durdurulması yönünde yaptırım uygulanabilecektir²²⁵.

İşin durdurulması yaptırımı açısından bakıldığında iş yerinin kamu ya da özel tüzel kişiliğe sahip olması bir farklılık yaratmamaktadır. İşin durdurulması cezası gerek kamu ve gerekse özel sektör iş yerlerine uygulanabilmektedir²²⁶.

3.2.2. Kararı Verecek Mercii

İşin durdurulması idari yaptırım kararının verilmesi konusunda “iş denetim örgüt”leri yetkili kılındığı gibi “mahkemeler” de yetkili kılınabilmektedir²²⁷. Türk hukuk sisteminde işin durdurulması yaptırımına karar verme yetkisi, “iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet”e verilmiştir²²⁸. Heyet, iş sağlığı ve güvenliği teftişine yetkili iş müfettişlerinin tespiti üzerine, karar verecektir (İSGK m. 25/2). Daha önceleri işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için İSGK’da yer alan usulden sonra bir de mahkemeden karar alınması gerekmekte iken yürürlükte bulunan mevzuatta mahkeme kararına yer verilmemektedir. Dolayısıyla İSGK’nın 25. maddesinin 2. fıkrasında yer alan heyet tarafından verilen işin durdurulması kararı herhangi bir mahkeme kararına gerek kalmaksızın geçerli olacaktır.

İSGK’da işin durdurulmasına karar verecek olan heyetin nasıl kurulacağına dair ayrıntılı düzenlemede bulunulmamış, heyetin kuruluş, çalışma usulü ve karar verme biçimine dair ayrıntılı düzenlemelere “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik”te yer verilmiştir²²⁹. Söz konusu Yönetmelik gereğince heyete başkanlık edecek müfettiş ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca belirlenecektir. Ayrıca birden fazla heyet oluşturulmasının önünde de bir engel bulunmamaktadır(İİDY m. 5/1, 2).

²²⁵ Sümer, a.g.e. s. 239.

²²⁶ İnciroğlu a.g.e., s. 112.

²²⁷ Bkz. Süzek, İş Hukuku, s. 928; Ali Cengiz Köseoğlu, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, 1. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004, 139.

²²⁸ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 269.

²²⁹ Söz konusu Yönetmelik için bkz. 30.03.2013 tarihli ve 28603 sayılı Resmi Gazete.

Mülga 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işin durdurulması kararı, iş sağlığı ve güvenliği denetimini gerçekleştiren iki müfettiş, bir işçi, bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan komisyon tarafından verilmekteydi(İş Kanunu, m. 79/I, İİDKDY m. 5/ 1). Bu düzenleme işin durdurulması veya kapatılması kararının, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmış kişilerin azınlıkta kaldığı bir komisyon tarafından veriliyor olması nedeniyle eleştirilmekteydi. Zira iş durdurma ve kapatma kararının önemli ve uzmanlık gerektiren bir karar olduğu, böylesine zor bir kararın konunun uzmanı olmayan kişilerin çoğunlukta olduğu bir komisyon tarafından verilmemesi gerektiği ileri sürülmekteydi²³⁰.

Buna karşın, iş durdurma veya işyerini kapatma kararını verecek olan kurulda idari memurlar yanında işçi ve işveren temsilcilerinin de yer alması, çalışma hayatında üçlü temsil ilkesinin bir yansıması olması ve işçilerin de yönetime katılmalarının sağlanması nedeniyle yerinde bir düzenleme olarak da görülmekteydi²³¹. Bunun yanında karar merci olan kurulda her kesimin temsil edilmesi ve tarafsız kişilerden oluşması, dengeli ve adil karar alınması bakımından da son derece isabetli bir uygulama olarak değerlendirilmekteydi²³².

Kanaatimizce de işin durdurulması gibi işveren açısından son derece ağır bir yaptırımın bir kişi yerine iş hayatında yer alan farklı kesim temsilcilerinden oluşan bir heyete bırakılıyor olması son derece yerinde bir uygulamaydı. Ayrıca işyerini bizzat denetleyen ve denetim sonucu işin durdurulması ya da işyerinin kapatılmasını teklif eden iş müfettişinin kararı verecek heyette yer alması heyetin fiili duruma vakıf olması bakımından son derece yerinde bir düzenlemedir.

Yürürlükte bulunan 6331 sayılı İSGK'nun 25. maddesi kapsamında düzenlemede bulunan İİDY'de ise, işyerinde inceleme gerçekleştirmiş iş müfettişinin, iş durdurma kararı verecek heyette yer alacağına dair açık bir düzenleme yer almamaktadır(İİDY m. 5/1).

²³⁰ Bülent Piyal, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, 1. Baskı, Belediye-İş Yayınları, Ankara 2009, s. 274-275.

²³¹ Tankut Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar*, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, ss. 97-99, (Denetim), s. 99.

²³² Süzek, *İş Hukuku*, s. 928.

Mülga Kanun'un 79. maddesinden farklı olarak, 6331 sayılı Kanun'da ve Yönetmelik'te bu konuda bir zorunluluk yer almamaktadır. Dolayısıyla iş durdurma kararı vermeye yetkili heyette işyerinde teftişi yapan iş müfettişi dışında herhangi üç müfettiş görevlendirilebilecektir. Bu müfettişler iş yerini görmeyi arzu etmeleri durumunda heyet karara konu işyerinde inceleme yapma kararı da alabilecektir (İİDY m. 6/3). Buna karşın işyerinde inceleme yapmış iş müfettişinin iş durdurma kararı verecek heyette yer almaması ve heyetin işyerini görmemiş, tehlikeyi yerinde incelememiş iş müfettişlerinden oluşuyor olması yerinde görülmemekte ve eleştirilmektedir²³³. Ayrıca iş durdurma kararı verecek heyetten işçi ve işveren temsilcileri ile Çalışma ve İş Kurumu Bölge Müdürünün çıkarılarak, müfettiş sayısının ikiden üçe çıkarılması da eleştirilmektedir. Bu yeni düzenlemenin "işçinin yönetime katılma" ilkesine aykırı olacak şekilde işin durdurulması kararını, sadece iş müfettişlerinin inisiyatifine bırakıyor olmasının yerinde olmadığı dile getirilmektedir²³⁴.

6331 sayılı Kanunu'nun 25. maddesi ve İİDY gereğince işin durdurulması kararı kural olarak üç müfettişten oluşan bir kurul tarafından verilecek olmakla birlikte istisnai olarak kurul dışında karar alınması da mümkündür. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir tehlikenin söz konusu olması durumunda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları da üst yönetimi bilgilendirip onaylarını aldıktan sonra işin geçici olarak durdurulmasını sağlayabileceklerdir²³⁵.

İşyerindeki hayati tehlikenin ciddi, önlenemez ve acil müdahale gerektirmesi durumunda iş güvenliği uzmanının, işin durdurulması için işverene başvurmasına rağmen işverenin bu tespiti dikkate almaması halinde, iş güvenliği uzmanı Bakanlığın yetkili birimine başvurabilecektir (İSGK m. 8/2)²³⁶. Benzer şekilde İşyeri

²³³ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 271.

²³⁴ Nurşen Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Ön-görülen İşveren Yükümlülükleri*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 27-84, (İşveren Yükümlülükleri), s. 80; Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 271.

²³⁵ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 272.

²³⁶ 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesinin 1, fıkrasının "b" bendinde de iş güvenliği uzmanlarının işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve

Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesinin 1. fıkrasında da işyeri hekiminin işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak yetkisinin bulunduğu hükme bağlanmıştır²³⁷. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan üç iş müfettişinden oluşan heyet yanında, farklı bir usul izlenerek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının da işyerinde işin durdurulması kararı aldırması mümkün kılınmıştır.

6331 sayılı Kanunu'nun 25. maddesi gereğince üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından işin durdurulması kararı verebilmesi için işçilerin yaşamına dair tehlikeli bir hususun tespit edilmesi yeterli olmasına karşın, iş güvenliği uzmanının işi durdurma kararı verebilmesi için tehlikenin hayati olması yanında ciddi, önlenemez ve acil olması da gerekmektedir. Ayrıca tehlikenin hayati, ciddi, önlenemez ve acil olması halinde dahi iş güvenliği uzmanı işin durdurulması kararını kendisi verememekte, işveren veya işveren vekilinin onayını alması gerekmektedir.

Tüm bunların yanında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş yerinde çalışan olmaları ve maaşlarını hakkında karar verecekleri işverenden almakta olmaları bu yolun sağlıklı bir şekilde işlemlerini güçleştirmektedir. Dolayısıyla mevzuatta gerekli değişikliklerin yapılarak bu kişilerin iş güvencesinin daha sağlam kurallara bağlanması yerinde olacaktır²³⁸.

3.2.3. Kararın Uygulanması

Kanunda ve Yönetmelikte yer alan koşulların gerçekleşmesi durumunda yetkili heyetin kararıyla işin durdurulmasına karar verilecektir. Verilen karar ilgili

önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurma yetkisinin bulunduğu düzenlemiştir.

²³⁷ Yönetmelik için bkz. 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete.

²³⁸ Süzek, Öneriler, s. 313; Nurşen Caniklioğlu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Tarafına Getirdiği Yükümlülükler, Öz İplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, Müzakere-Soru/Cevap, 1. bası, Mart 2013, (Müzakere), s. 192; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 106; Ufuk Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012, ss. 10-18, s. 16; Seratlı, a.g.e., s. 218; Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 117.

mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gönderilecek ve mülki idare amiri tarafından 24 saat içinde yerine getirilecektir (İSGK m. 25/3). Verilen işin durdurulması kararında işyerinin bir bölümünde mi tamamında mı işin durdurulacağı da belirtilecektir. Kararın uygulanması mühürleme şeklinde gerçekleştirilecektir. Bu mühürleme mülki idare amirinin emriyle yerine getirilecek ve bir tutanağa bağlanacaktır. Söz konusu tutanaktan bir nüsha işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilecektir (İİDY m. 8/2).

İşin durdurulması kararı verilerek mühürlenmiş işyeri için işveren durdurma kararının kaldırılması için durdurma sebebi olarak gösterilen eksikliği gidererek işin durdurulması kararının kaldırılmasını sağlayabilecektir. Bunun için eksiklikleri gidermeye dair gerekli işlemleri yapabilmek için bir dilekçeyle il müdürlüğüne başvurarak mühürlerin geçici olarak kaldırılmasını talep edebilecektir²³⁹.

Mühürlerin geçici olarak sökülmesine karar verilmesi durumunda mülki idare amirine ve il müdürlüğüne bir yazı ile bildirilecektir. Karardan haberdar olan Mülki idare amiri, 24 saat içerisinde, işverenin belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için işyerinin mühürlerini açtıracaktır (İİDY m. 9/4). İşverenin verilen süre içerisinde çalışmasını yapmasının ardından mülki idare amiri, işyerinin tekrar mühürlenmesini tedbirin devam etmesini sağlayacaktır (İİDY m. 9/6).

3.2.4. İşin Durdurulması Halinde İş Sözleşmelerinin Durumu ve İşçilik Hakları

İşin bir idari yaptırım neticesinde durdurulması işveren iradesinden bağımsız olması nedeniyle işveren açısından geçici ifayı kabul imkânsızlığı durumu meydana getirmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken durum, bu karara neden olan risk ve tehlikenin niteliğidir. Eğer, işin durdurulması kararı, işverenden kaynaklanan bir duruma dayanıyorsa, bu durumda iş görenler nezdinde alacaklı temerrüdüne

²³⁹ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 272.

düşürecektir. Eğer bu yaptırım işverene bağlı olmayan bir nedene dayanıyor ise bu durumda zorlayıcı nedenin varlığından bahsedilir²⁴⁰.

Hukuki düzenlemelerde işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan iş görenlere işverence ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle sorumludur (İSGK m. 25/6). Burada kanun koyucu, iş görenin, işverenin bir kusurundan dolayı hak kaybına uğramasına mâni olma iradesi olduğunu ortaya koymaktadır²⁴¹.

İşveren, işin yapılmadığı süre için, iş görene, durdurulan işin niteliklerine uygun bir iş göstermesi halinde çalışmak zorundadır. İş gören bu yeni işte çalışmak istememesi halinde, iş görenin bu tutumu sadakat borcuna aykırılık olarak kabul edilmekte ve işverene, İş Kanunu'nun, 25/2 maddesi (e) bendi çerçevesinde haklı nedenle fesih hakkı kazandırmaktadır²⁴².

3.2.5. Karara İtiraz ve İtiraz Sonucu

İşin durdurulması kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesine başvuruda bulunarak itiraz etme hakkı bulunmaktadır. 6331 sayılı İSGK'nın 25. maddesinin 4. fıkrası gereğince işveren bu itirazını işin durdurulması kararının yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde gerçekleştirmesi gerekmektedir²⁴³. Dolayısıyla işin durdurulması kararı yerine getirilmediği sürece, işverenin itiraz süresi işlemeye

²⁴⁰ Süleyman Başterzi, *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*, 72 Tasarım Basımevi, Ankara, 2007, s. 198 – 199.

²⁴¹ Arıcı, a.g.e., s. 121.

²⁴² Ercan Akyiğit, *İdari Para Cezaları Bakımından İş Kanunu m. 108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir (UYM Kararları Üzerine Bir Değerlendirme)*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, Eylül 2007, ss.166-171, s. 168.

²⁴³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinin 4. fıkrası:

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

Benzer düzenleme 30.03.2013 tarihli ve 28603 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış bulunan “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'in 12 maddesinin 1 fıkrasında da şu şekilde yer almaktadır:

“Durdurma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde, bu kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde itiraz hakkı vardır.”

başlamayacaktır ve itiraz hakkı da devam edecektir²⁴⁴. Diğer bir ifadeyle işverenin itiraz hakkının başlangıcı işin durdurulması kararının yerine getirilmesine bağlanmıştır.

Benzer düzenleme mülga 4857 sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesinin 3. fıkrasında da yer almaktaydı. İşverenin altı işgünü içinde itirazda bulunabileceği şeklinde olan mülga düzenlemede altı işgününün ne zaman başlayacağına ilişkin bir açıklık bulunmamaktaydı. Bu durum uygulamada sürenin işin durdurulması kararının işverene tebliğinden itibaren başlayacağı şeklinde yorumlanmaktaydı²⁴⁵.

Kanaatimizce; 4857 sayılı mülga Kanun'daki düzenleme işin durdurulması kararına itiraz süresini kararın tebliği tarihinden itibaren başlatıyor olması nedeniyle daha yerinde bir düzenlemedir. 6331 sayılı İSGK'nın 25. maddesinde itiraz süresinin durdurma kararının yerine getirildiği tarihten itibaren başlayacağı şeklindeki düzenleme karara karşı başvurulacak kanun yollarını sürüncemede bırakacak olmasından dolayı yerinde olmamıştır. İtiraz süresinin kararın işverene tebliğinden itibaren başlaması, kanun yoluna başvurma sürecini hızlandıracağından ve belirsizliği daha kısa bir sürede sonuçlandıracağından yürürlükte bulunan kanunda da bu yönde bir düzenlemeye yer verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Nitekim öğretide de bu yönde görüşler yer almaktadır²⁴⁶.

İşin durulması kararına karşı gerçekleştirilecek itiraz süresi hesaplanırken yalnızca işgünleri dikkate alınacaktır. Bu şekilde hesaplanacak altı gün bitiminde işverenin itirazda bulunmaması durumunda artık itiraz hakkı kalmayacaktır. Zira kanun koyucu bu itiraz süresini hak düşürücü süre olarak belirlemiştir²⁴⁷.

Verilmiş ve uygulanmaya başlamış olan işin durdurulması kararına karşı işverenin iş mahkemesine itirazda bulunması, söz konusu kararın uygulanmasını

²⁴⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1230.

²⁴⁵ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 281.

²⁴⁶ Bu yönde görüşler için bkz. Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 282.

²⁴⁷ Mustafa Kılıçoğlu, *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ayhan Yayıncılık, 2005, s. 588.

engellemeyecektir(İSGK m. 25/4, İİDY m. 12/2). Diğer bir ifadeyle işveren itirazda bulunmuş da olsa verilen işin durdurulması kararı uygulanmaya devam edecektir.

Kanun koyucu 4857 sayılı mülga Kanun zamanında da aynı şekilde düzenlenmiş bulunan bu düzenleme şekliyle insan yaşamına verdiği önemi ortaya koymuştur. Verilen karar henüz kesinleşmemiş olması dolayısıyla varlığı ve derecesi tartışmalı olan tehlike konusunda kanun koyucu en kötü ihtimali göz önünde bulundurarak bu şekilde bir düzenleme yoluna gitmiştir²⁴⁸. Buna karşın, işverenin HMK'nın 389. maddesi kapsamında yürütmeyi durdurma talebinde bulunması mümkündür²⁴⁹.

İşverenin işin durdurulması kararına itirazda bulunması durumunda itirazı incelemekle görevli mahkemenin itirazı öncelikle görüşerek altı iş günü içinde karara bağlaması gerekmektedir. İtirazı inceleyen mahkeme tarafından verilecek karar ise kesindir (İSGK m. 25/4, İİDY m. 12/2). Dolayısıyla işin durdurulması konusunda yerel mahkeme tarafından verilen karara karşı temyiz yoluna başvurulamayacaktır²⁵⁰. Kanun koyucunun itiraz sürecini bu şekilde seri bir yargılama usulüne tabi kılmış olması ekonomik olarak son derece önemli olan işin sürüncemede kalmasını önlemesi bakımından yerinde bir düzenleme olmuştur²⁵¹.

İtirazı inceleyen mahkemenin işverenin itirazını kabul edip, işin durdurulması kararını kaldırılabilirliği gibi kararın onanmasına da karar verebilecektir. Mahkemenin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına karar vermesi durumunda bu karar, il müdürlüğüne mülki idare amirine gönderilecek, mülki idare amirinin

²⁴⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 589.

²⁴⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 929; Kılıç, a.g.e., s. 147; Ayrıca bkz. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 389. maddesi:

“Mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyati tedbir kararı verilebilir.

Birinci fıkra hükmü niteliğine uygun düştüğü ölçüde çekişmesiz yargı işlerinde de uygulanır.”

²⁵⁰ İşyerinin kapatılmasına kadar varabilen bu tür kararlar için Yargıtay denetiminin mümkün kılınması gerektiği yönünde görüşler için bkz. Şahin Çil, *İş Kanunu Şerhi*, C. 3, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 3138

²⁵¹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 589.

talimatıyla da işyeri açılacaktır(İİDY m. 12/3). Mahkemenin işin durdurulması kararını onaması durumunda artık işverenin tehlikeleri gidermekten başka yolu kalmayacaktır²⁵².

3.2.6. İşin Durdurulması Kararının Kaldırılması

İşveren, işin durdurulmasına konu olan heyet raporunda yer alan sorunları gidermesini takiben, bu kararın kaldırılması için talepte bulunabilir. İşveren taleplerini Çalışma İl Müdürlüğü üzerinde gerçekleştirmek zorundadır. İşveren talebinde, rapora konu eksikliklerin giderildiğini belgelemelidir. İl müdürlüğü kendisine gelen talebi aynı gün kurula iletmekle mükelleftir. Kurul, gelen talebi heyete iletir Heyet kararını 7 gün içerisinde vermek zorundadır (İSGK m. 25/5, İİDY m. 10/1,2,3).

Büyük işletmeler açısından bir günlük üretim kaybı hacmi dikkate alındığında, kurula verilen sürenin ne kadar uzun ve maliyetli olabileceği daha somut olarak anlaşılmaktadır. İncelemenin dosya üzerinden gerçekleştirilecek olması nedeniyle 3 gün içinde değerlendirilebilmesi mümkün görülmektedir²⁵³.

Heyetin vereceği olumlu karar, İl Müdürlüğüne bildirilecek ve karar 24 saat içerisinde mülki idare amirliğince uygulanacaktır (İİDY m. 10/4).

3.2.7. Acele Hallerde İşin Durdurulması

Her ne kadar olağan süreçte işin durdurulması heyet kararına bırakılmış olsa da acil tedbir uygulanması gereken durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/2 maddesi kapsamında tespiti yapan iş müfettişine işi durdurma hakkı tanınmıştır. Acil alınan bu karar heyet incelemesine kadar geçerlidir. Müfettişin acil olarak almış olduğu karar, heyet tarafından da uygun bulunursa, karar heyet kararı olarak düzeltililerek uygulanmaya devam eder.

²⁵² Münir Ekonomi, *İşyerinin Kapatılması*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 444.

²⁵³ Nurşen Caniklioğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı*, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, ss. 104-107, s. 104.

3.3. İDARİ PARA CEZALARI

İdari para cezası 6311 sayılı Kanun'da, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işverenlerin gerekli sorumlulukları yerine getirmemesi durumunda, uygulanan müeyyide türü olarak karşımıza çıkmaktadır²⁵⁴.

İdari para cezaları konusuna, 6331 sayılı Kanun'da 26. maddesinde “İdari Para Cezaları ve Uygulanması” başlığı altında yer verilmiştir.

Bu madde kapsamında işveren, iş görenin meslek hastalığı ve iş kazalarına karşı koruması için gerekli olan önlemleri almak zorundadır²⁵⁵. İşverenin yapması gerekenler şu şekilde sıralanabilir²⁵⁶:

- önlemleri tam ve eksiksiz almak,
- gerekli araç ve gereç sağlamak,
- iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturmak.

İdari para cezalarının uygulanması açısından bir sorunun ortaya çıkmasına, konumuz açısından değerlendirdiğimiz meslek hastalığı / iş kazası olayının ortaya çıkmasına gerek bulunmamaktadır. İşveren veya vekilinin iş sağlığı ve iş güvenliği kanunun ön gördüğü iş ve işlemleri yerine getirmemesi, bu cezanın tatbik edilmesi için yeterli olmaktadır²⁵⁷.

Bununla birlikte idari para cezalarının iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra da uygulanması mümkündür²⁵⁸.

3.3.1. İdari Para Cezalarının Niteliği

Kabahatler Kanunu'nun 17. maddesinde idari para cezaları iki farklı grupta toplanmıştır:

²⁵⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 109.

²⁵⁵ Aydın vd., a.g.e., s. 15.

²⁵⁶ İnciroğlu, a.g.e., s. 110.

²⁵⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 925.

²⁵⁸ Oğuz, a.g.e., s. 131.

- Maktu İdari Para Cezaları,
- Nispi İdari Para Cezaları.

Kanuna göre para cezası belirli bir şekilde ifade ediliyorsa maktu, cezanın miktarı faile ve fiile bağlı değişiklik arz ediyorsa nisbi olarak nitelendirmektedir

3.3.2. İdari Para Cezasını Gerektiren Haller

İdari para cezasını gerektiren haller ilgili mevzuatta belirtilmiştir²⁵⁹.

²⁵⁹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İdari para cezaları ve uygulanması" başlıklı 26. maddesinin birinci fıkrası:

“(1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası, 11660-1

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası,

f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

ğ) (Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.) 17 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası, h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

ı) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

i) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,

k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,

3.3.3. İdari Para Cezasında Fail

Genel kural olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kaynaklanan yükümlülüklerin ihlaline ilişkin idari para cezalarında fail olarak işveren görülmektedir (İSGK m. 26).

İşverenle birlikte fail olarak gösterilen bir diğer kişi ise işveren vekilidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, hangi işveren vekillerine müeyyidenin uygulanacağıdır. Teorik olarak bir iş yerinde görevli olan tüm işveren vekilleri müeyyide kapsamına alınabilmesi mümkün olmasının yanında, her iş için aynı şeyi söylemek mümkün değildir²⁶⁰.

İş Kanunu'nun 7. maddesinde de işveren ya da işveren vekili gibi bir ayrım bulunmamaktadır²⁶¹.

Değinilmesi gereken konulardan bir tanesi de, uygulanacak cezanın kaç işyerine uygulanacağıdır. Bir başka deyişle alt işveren asıl işveren ilişkisinde cezanın iki işyerine birden mi tatbik edilmesi sorunu ortaya çıkmaktadır. Doktrinde yer alan görüşlere göre, suçun şahsiliği ilkesinden hareketle sadece bir işyerine ceza uygulanmasının daha hakkaniyetli olacağı görüşü bulunmaktadır²⁶². Bu nedenle

1) (Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.) 25 inci maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,
m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,
n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,
o) (Ek: 4/4/2015-6645/4 md.) Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,
ö) (Ek: 4/4/2015-6645/4 md.) Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası, idari para cezası verilir.”

²⁶⁰ Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği, Başkent İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Ölçüm Merkezi, <http://www.baskentsaglik.com/hukuki-yonden-is-sagligi-ve-guvenligi-101.html>, Erişim Tarihi: 12.08.2019.

²⁶¹ Hakan Keser, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansımaları*, Legal İHSGHD, S. 9, 2006, ss. 64-109, s. 103.

²⁶² Keser, a.g.e., s. 102 – 103.

hukuki düzenlemeye uymayan işverenin belirlenmesi, cezanın uygulanabilmesi için gerekli bir hal almaktadır.

Bu kesimde irdelenmesi gereken konulardan bir tanesi de şüphesiz, alt işverenin idari para cezası ödeme yükümlülüğüdür. İş Kanunda öngörülen tüm sorumluluklar, alt işveren içinde geçerlidir. Eğer ceza konusu alt işverenin mesuliyetinde kalan bir konu ise, ceza sadece alt işverene uygulanacaktır (İş Kanunu, m. 2/6). Dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri asıl işvereninde, alt işverenle sorumluluğu, cezai değil, hukukidir. Kaldı ki ceza şahsiliği ilkesi nedeni alt işverenin sorumluluğunu yerine getirmemesinden dolayı asıl işverene ceza verilmesi Hukuk ilkelerine uygun olmayacaktır²⁶³.

3.3.4. İdari Para Cezasının Verilmesi ve Tebliği

Kabahatler Kanunu gereğince idarî yaptırım kararı, ilgili kanunda açıkça gösterilen idarî kurul, makam veya kamu görevlileri tarafından verilecektir (Kabahatler Kanunu m. 22). Bu anlamda idari para cezası verme yetkisi ilgili kanun olan İSGK'nın 26/2 maddesi gereğince Çalışma ve İş Kurumu il müdüründedir.

İdari yaptırım kararı bir tutanakla gerçekleştirilecek ve bu tutanakta; hakkında idarî yaptırım kararı verilen kişinin:

- Kimlik ve adresi,
- İdarî yaptırım kararı verilmesini gerektiren kabahat fiili,
- Bu fiilin işlendiğini ispata yarayacak bütün deliller,
- Karar tarihi ve kararı veren kamu görevlilerinin kimliği açık bir şekilde yazılacaktır.

Ayrıca tutanakta kabahati oluşturan fiil, işlendiği yer ve zaman gösterilerek açıklanacaktır (Kabahatler Kanunu m. 25).

²⁶³ Demircioğlu/Centel, a.g.e., s. 165.

İdari yaptırım kararının tutanağa bağlandığı sırada ilgili gerçek kişinin de orada bulunması halinde kendisine, karara karşı başvurabileceği kanun yolu, mercii ve süresine ilişkin olarak bilgilendirmede bulunulacaktır. Bu husus tutanağa geçirildikten sonra hazır bulunan kişiye de karar tutanağında imza açılacaktır. Bu kişinin tutanağı imzalamaktan imtina etmesi halinde bu durum tutanağa geçirilerek işleme son verilecektir ve karar tutanağının bir örneği bu kişiye de verilecektir²⁶⁴.

Verilen idari para ceza 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine gereğince ilgili kişiye tebliğ edilecektir. Tebligat metninde bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde yer alacaktır (Kabahatler Kanunu m. 26/I). Tüzel kişi hakkında verilen idarî yaptırım kararlarının ise söz konusu tüzel kişiye tebliğ edilmesi gerekmektedir (Kabahatler Kanunu m. 26/II, III).

3.3.5. İdari Para Cezasına İtiraz

İdari para cezasına muhatap olan failin hangi mahkemeye gideceği tartışmalı konulardan bir tanesidir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108. maddesine göre, yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine gidilmesini öngörmektedir.

Ancak İş Kanunu'ndan sonra yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu idari yaptırımlar için düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemelere göre idari yaptırımlar karşısında hak aramak için tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Sulh Ceza Hakimliğine başvuru hakkı tanınmıştır. Sulh Ceza Hakimliğinin vereceği karar için de itiraz makamı olarak ağır ceza mahkemeleri işaret edilmiş ve itiraz için karardan sonraki 7 gün hak düşürücü süre olarak belirlenmiştir (Kabahatler Kanunu m. 27).

Kabahatler Kanunu'nun genel nitelikteki hükümlerin diğer kanunlarda uygulanması gerektiği hükmüne yer vermiştir (Kabahatler Kanunu m. 3). Kabahatler Kanunu'ndaki bu hüküm nedeniyle, Anayasa Mahkemesi'ne gidilmiş ve neticede Kabahatler Kanunu'nun birçok maddesi ile birlikte 3. maddesi de iptal edilmiştir²⁶⁵.

²⁶⁴ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 332.

²⁶⁵ Bkz. Anayasa Mahkemesi, 01.03.2006 T, 2005/108 E ve 2006/35 K sayılı kararı.

19.12.2006 Tarihli ve 5560 sayılı yeni Kanun ile iptal edilen kanunlar için düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelere göre özel kanunlarda bir düzenleme yok ise Kabahatler Kanunu'na getirilen yeni düzenlemelerin cari olacağı, aksi halde özel kanunlarda belirtilen şartların muteber olacağı ifade edilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir düzenleme olması ve İş Kanunu'nun özel bir kanun olması nedeniyle geçerli olacağı kabul edilmiştir²⁶⁶.

08.02.2008 tarihli ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun²⁶⁷ ile birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108. maddesinin 2. fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır²⁶⁸.

Fıkranın iptali ile birlikte, özel kanunlarda düzenlenmiş bir hüküm olmaması nedeni ile konumuz açısından Kabahatler Kanunu tekrar muteber hale gelmiştir²⁶⁹.

Dolayısıyla Kabahatler Kanunu'nun 3 ve 27. maddeleri gereğince idari yaptırımlara karşı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili sulh ceza Hâkimliğine, sulh ceza hâkimliğinin kararına karşı ise 7 gün içinde yetkili ağır ceza mahkemesine başvuruda bulunulabilecektir.

3.3.6. İdari Para Cezalarına İtirazda Görevli Mahkeme

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolunun ne olacağı yönünde bir düzenleme bulunmadığından genel kanun niteliğinde olan Kabahatler Kanunu'na başvurulacaktır. Kabahatler Kanunu'nun 3 ve 27. maddeleri gereğince, idari yaptırımlara karşı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili sulh ceza Hâkimliğine başvurulabilecektir. Sulh ceza Hâkimliğince verilen karara karşı ise, 7 gün içinde yetkili ağır ceza mahkemesine başvurulabilecektir.

Zira Kabahatler Kanunu'nun 3. maddesinde;

²⁶⁶ Akyiğit, a.g.e., s. 170.

²⁶⁷ 08.02.2008 Tarih ve 26781 Sayılı R. G.

²⁶⁸ Akyiğit, a.g.e., s. 156-157.

²⁶⁹ Muzaffer Koç, İş Kanunundaki İdari Para Cezalarına İtiraz Mercii, Yaklaşım Dergisi, S. 191, Kasım 2008.

“Bu Kanunun; a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde, b) Diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında uygulanır” şeklindeki düzenleme ile görevli mahkemenin sulh ceza mahkemeleri olacağı açıkça belirtilmiştir.

Yine Kabahatler Kanunu'nun 27/1. maddesinde de;

“İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.” Şeklindeki düzenleme ile konuya açıklık getirilmiştir.

Konu Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarında da bu şekilde çözüme kavuşturulmuştur²⁷⁰.

3.3.7. Mahkemeye Başvurulması ve İnceleme

Kabahatler Kanununda düzenlendiği üzere, başvurular iki nüsha dilekçe ile yapılmaktadır (Kabahatler Kanunu m. 27/3). Dilekçeye ceza bilgileri, cezaya karşı deliller ve diğer belgeler eklenir (Kabahatler Kanunu m. 27/4).

Kabahatler Kanunu'nda kabahatlerin kanunda açıkça hüküm bulunmayan hallerde, kasten veya taksirle işlenebileceği hükme bağlanmıştır (Kabahatler Kanunu m. 9). Dolayısıyla Özel kanunlarda hüküm bulunmaması durumunda taksirle işlenen fiiller nedeniyle de idari para cezası yaptırımını uygulamayabilecektir²⁷¹. Dolayısıyla da idari para cezalarına karşı yapılan itirazı inceleyecek olan mahkeme işverenin yükümlülüklerine uymamada kast veya taksirinin olup olmadığını değerlendirerek bir sonuca ulaşacaktır²⁷².

²⁷⁰ Bu yönde bir karar için bkz. Uyuşmazlık Mahkemesi, 09.04.2012 T, 2012/17 E, 2012/70 K sayılı kararı, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/yargi/ygk36.htm>, Erişim Tarihi:19.08.2019.

²⁷¹ Fevzi Şahlanan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler*, Sicil, S. 1, Mart 2006, ss. 5-15, s. 13.

²⁷² Şahlanan, a.g.e., s. 13.

İdari para cezaları, bir ihlal ithamını içermekte olup, itham eden bunu ispatlamak zorundadır. İdare bu konuda idari para cezasını vermiş olduğu hususun nedenleri ile ilgili belge ve diğer kanıtları sunmak zorundadır²⁷³. Yargı mercileri nezdinde müfettiş raporlarının delil olarak sunulması ve başkaca bir belge veya delile yer verilmemesi yargı denetiminin etkinliğini düşüren bir durum olarak ortaya çıkmaktadır²⁷⁴.

Başvurunun yapıldığı mahkemece öncelikle; mahkemenin yetkili olup olmadığı incelenecektir. Başvurulan mahkemenin yetkili olmadığı anlaşılmaması halinde dosyanın yetkili sulh ceza mahkemesine gönderilmesine karar verilecektir. Başvurunun süresi içinde yapılmamış olması, konusunun sulh ceza mahkemesinde görülecek uyuşmazlıklardan olmaması veya başvuruda bulunma hakkına sahip olmayan kimse tarafından gerçekleştirilmemiş olması durumunda başvurunun reddine karar verilecektir²⁷⁵.

Tüm bu hususlarda bir eksiklik olmaması ve başvurunun süresi içinde yapılmış olması halinde, başvurunun usul yönünden kabulüne karar verilecektir (Kabahatler Kanunu m. 28/1). Bunu üzerine mahkeme başvuru dilekçesinin bir örneğini ilgili kurum olan Bölge Müdürlüğüne tebliğ edecektir (Kabahatler Kanunu m. 28/2). Başvuru dilekçesinin tebliği tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde Bölge Müdürlüğü'nün mahkemeye bir cevap vermesi gerekmektedir. Bu cevapta başvuruya konu olan idarî yaptırım dosyasının bir örneğini de mahkemeye sunması gerekmektedir (Kabahatler Kanunu m. 28/3). Mahkeme, kendisine sunulan cevap dilekçesinin bir örneğini ilgili kişilere tebliğ ederek belirleyeceği bir gün ve saatte kendilerini dinleyecektir. Taraflar mahkemede bizzat bulunabilecekleri gibi avukatlarıyla da temsil edilebileceklerdir. Tarafların mazeretsiz olarak mahkemeye gelmemeleri, yokluklarında karar verilmesine engel olmayacaktır (Kabahatler Kanunu m. 28/4). Bunun yanında Ceza Muhakemesi Kanunu'nun tanıklığa, bilirkişi

²⁷³ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 282.

²⁷⁴ Aydın Gülan, *Kabahatler Kanunu'ndan Sonra İdari Para Cezalarına Karşı Yargısal Denetim*, Sicil, S. 1, Mart 2006, ss. 159-170, s. 163.

²⁷⁵ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 282.

incelemesine ve keşfe dair hükümleri, bu idari incelemede de uygulanacaktır (Kabahatler Kanunu m. 28/5).

Mahkeme, gerçekleştirdiği inceleme sonucunda idarî yaptırım kararını hukuka uygun bularak başvurunun reddine, hukuka aykırı bularak idarî yaptırım kararının kaldırılmasına karar verecektir (Kabahatler Kanunu m. 28/6-8).

3.3.8. Mahkeme Kararına İtiraz

6331 sayılı Kanun'dan önce para cezasına yapılan itirazların mahkemece kesin olarak karara bağlanacağı öngörülmüştü. Ancak bu durum öğretide İş Kanunu gereğince verilen idari para cezaları konusunda uygulama birliğinin oluşmasını engellediğinden eleştirilmekteydi²⁷⁶. Zira idari para cezasına itirazı inceleyen görevli mahkeme kesin karar verildiği için Yargıtay incelemesinin söz konusu olmadığı, bu çerçevede uygulamaya yön verecek yerleşik içtihatlar oluşmamaktaydı. 6331 sayılı İSGK'da da para cezasına yapılan itirazlara ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak Kabahatler Kanunu'nun 28. maddesinin 10. fıkrasında yer alan üçbin Türk Lirası dahil idarî para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararların kesin olduğu yönündeki düzenlemenin mevhumu muhalifinden, üçbin Türk Lirasının üzerindeki para cezalarında mahkemenin verdiği karara karşı itiraz yoluna başvurulması mümkün hale gelmiştir²⁷⁷.

Kabahatler Kanunu gereğince bu itirazın kararın tebliği tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yapılması gerekmektedir. İtirazı inceleyecek merci kararını dosya üzerinden inceleme yapılarak verilecektir. Mahkeme itiraz üzerine, “itirazın kabulüne” veya “itirazın reddine” karar verecek verilen kararı taraflara tebliğ edecektir (Kabahatler Kanunu m. 29).

3.3.9. İdari Para Cezasının Ödenmesi ve Tahsili

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir”

²⁷⁶ Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, Ekim 2005, s. 184.

²⁷⁷ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 282.

hükmü gereğince idari para cezalarının tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmesi gerekmektedir²⁷⁸. Kabahatler Kanunu'nun 17. maddesinin 3. fıkrası gereğince idari yaptırıma tabi tutulan kişinin ekonomik durumunun cezayı ödemeye müsait olmaması halinde, ilk taksit peşin ödenmek şartıyla idarî para cezasının, dört eşit taksitle bir yıl içinde ödenmesine de karar verilebilecektir. Ancak taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde, idarî para cezasının kalan kısmının tamamı tahsil edilecektir (Kabahatler Kanunu m. 17/3).

Verilen idari para cezası Genel Bütçeye gelir kaydedilmesi gereken idarî para cezalarından olduğundan kesinleşmesini takiben, 21.07.1953 tarih ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilmek üzere Maliye Bakanlığı'nca belirlenecek tahsil dairelerine gönderilecektir (Kabahatler Kanunu m. 17/4).

İdari para cezasına maruz kalan işverenin kanun yoluna başvurmadan cezayı ödemesi durumunda cezasında indirim yapılacaktır. Kabahatler Kanunu gereğince, idarî para cezası veren kamu görevlisi, ilgilinin rıza göstermesi halinde bunun tahsilatını derhal kendisi gerçekleştirecektir. İdarî para cezasını kanun yoluna başvurmadan ödeme yoluna giden kişi cezanın dörtte üçünü ödeyerek ödeme yükümlülüğünü yerine getirebilecektir. Ancak bu ödeme kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını ortadan kaldırmayacaktır (Kabahatler Kanunu m. 17/6). Diğer bir ifadeyle kişi kendisine verilen idari para cezasını peşin ödeyerek indirimden faydalandıktan sonra söz konusu karara karşı kanun yoluna başvurabilecektir.

3.3.10. İdari Para Cezasının Artışı

İdari para cezaları her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır. Cezanın caydırıcı olması ve verilen cezaların amaca hizmet edebilmesi için caydırıcı olması gerekmektedir. değerlendirme miktarı belli bir oranın altında kalması halinde işverenler için verilen cezalar caydırıcı fonksiyonunu kaybedeceğinden verilmiş amacına hizmet etmeyecektir²⁷⁹. Ancak verilecek cezaların işletme büyüklüklerinden

²⁷⁸ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 282.

²⁷⁹ Seratlı, a.g.e., s. 212.

bağımsız olarak belirlenmesi ve belirli sınırlar içerisinde uygulanması cezaların etkinliğini azaltmaktadır²⁸⁰.

3.4. İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN ALIKONULMASI

Yaş, cinsiyet vb. kriterler dikkate alınarak bazı işlerin bazı kesimler üzerinde olumsuz etkiler bırakabileceğinden dolayı, bazı işlerde çalışmalarını yasaklamıştır²⁸¹. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunda bu kesimlere yönelik olarak çalışmaktan alıkonulmalarına dair hükümlere yer verilmiştir. İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği²⁸², bu konuda müfettişlere sorumluluk vermiştir. Buna göre müfettişler, tespit etmiş oldukları bu kapsamdaki çalışanları mülki idare amirliklerine bildirmekle mükelleflerdir²⁸³.

3.5. ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI SEBEBİYLE KAMU İHALESİNDEN YASAKLAMA

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ihalelerden yasaklama tedbiri daha önce yer almazken özellikle Soma'da meydana gelen maden kazasında yaşananlarında etkisiyle bu konuda bir düzenlemede bulunulmuştur. 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun'un 3. maddesiyle 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesinden sonra gelmek üzere “Ölümlü İş Kazası Sebepiyle Kamu İhalesinden Yasaklama”

²⁸⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 926.

²⁸¹ Buna karşın Yargıtay, yaş küçüklüğü, işin ağır ve tehlikeli işlerden olması gibi iş akdi yapma yasağına rağmen tarafların sözleşme yaparak çalışmaya başlamış olmaları durumunda iş yasalarının koruyucu amacına uygun olarak geçersizliğin geriye etkili olmayıp ancak geleceğe dönük etki göstereceğini karara bağlamıştır. Bkz. Yargıtay 28.6.2006 T, 39175 E ve 19031 K sayılı kararı.

küçük yaşta çıraklık sözleşmesi olmadan çalıştırılan kişinin, küçük yaşta kişilerin çıraklık sözleşmesi olmadan çalıştırılmasının yasaya aykırı olmasına rağmen, işçilik haklarının istenilmesine engel teşkil etmeyeceğini belirtmiş ve çalışana işçi olarak kabul edip, ihbar ve kıdem tazminatında hesaba katılması gerektiğini hükme bağlamıştır. Bkz. Yargıtay 9. HD. 28.06.2006 T, 2005/39175 E ve 2006/19031 K sayılı kararı; Ayrıca Yargıtay HGK bir kararında, “çıraklık sözleşmesi ile çırak olarak çalıştığı ve mesleki bilgi ve görgüsünü arttırmak için davalı kuruluştaki eğitime tabi tutulduğu”nu belirterek çıraklık eğitiminin küçük yaşta işçi çalıştırılması yasağı kapsamında değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir. Zira çıraklık devresine ilişkin çalışma, eğitim amaçlı olduğundan, hizmet sözleşmesine dayalı bir çalışma niteliğinde görülmemektedir. bkz. Yargıtay HGK, 02/07/2003 T, 2003/21-464 E ve 2003/444 K sayılı kararı.

²⁸² 31.10.2012 Tarih, 28453 Sayılı R. G.

²⁸³ Nitekim Yargıtay kadın işçilerin gece saatlerinde fazla çalıştırılmasının yasak olduğundan, gece çalışmasında fazla çalışma yapması istenen kadın işçinin, önceden muvafakat vermiş olsa dahi, sonradan bunu kabul etmemesi üzerine hizmet akdinin feshedilmesini haksız fesih olarak değerlendirmiştir. Bkz. Yargıtay 9. HD. 19.09.2000 T, 2000-12795 E ve 2000-11947 K sayılı kararı.

başlıklı 25/A maddesi eklenmiştir²⁸⁴. Bu düzenleme ile ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanacaktır. Bu kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilip ve Kurumun internet sayfasında ilan edilecektir. Bu düzenleme çalışma şartlarının ağırlığı ve meydana gelen ölümlü kazaların fazla olduğu maden sektöründe kazalarının önüne geçilebilmesi veya en azından azaltılabilmesi bakımından son derece önemli bir düzenlemedir²⁸⁵. Düzenleme ile maden sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almaları konusunda önemli bir yaptırım getirilmiştir²⁸⁶. Nitekim söz konusu düzenlemenin TBMM görüşmelerinde de bu maddeyle kamudan iş alan işverenlerin iş sağlığı ve

²⁸⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama” başlıklı 25/A maddesi:

“Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir”

²⁸⁵ Mustafa Tiftik, Ayşe Adıgüzel, *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu*, YBHD, S.1, 2016, ss.319-356, s. 347; *“İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu, öğretilde ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.*

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifletiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifletirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifletirilmesi kriterinin yanısıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.” Yargıtay 21. HD. 19.01.2016 T, 2015/7255 E ve 2016/295 K sayılı kararı.

²⁸⁶ Ufuk Yüksekova/Mürsel Erdal, *6645 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler*, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2015, ss. 207-214, s. 210.

güvenliği tedbirlerini almakta daha titiz davranmalarının sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir²⁸⁷.

Öğretide de düzenleme işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almaları bakımından olumlu bulunmakla birlikte sadece maden işletmelerinde yaşanan ölümlü kazalarla sınırlı tutulması eleştirilmektedir²⁸⁸. Kanaatimizce de düzenleme maden kazalarının önüne geçilmesi bakımından işverenleri gerekli tedbirleri alma konusunda daha dikkatli davranmaya sevk etmesi bakımından yerinde bir düzenleme olmakla birlikte; hem sadece maden kazalarını yaptırma bağlaması hem de yasaklanma süresinin iki yıl gibi kısa bir süre olarak sınırlandırılması bakımından yetersiz kalmaktadır. Zira düzenlemede kusur sorumluluğu öngörülmekte ve ölümlü kazada kusurlu olduğu kesinleşen kişi veya şirketler yaptırma tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla ölümlü kazada kusurlu olduğu kesinleşen kişilerin kamu ihalelerinden yasaklanmasının daha uzun süreli olması gerekmektedir. Hatta bazı durumlar için işkolunda faaliyetten men cezasının da değerlendirilmesi yerinde olacaktı. Mevcut düzenleme bu haliyle caydırıcılık yönünden de zayıf bir düzenlemedir. Tüm bunlara ek olarak kötü niyetli işverenlerin kanunu dolanmasının da önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu anlamda ihalelere katılmaktan men edilen işverenlerin başka bir şirket kurarak aynı işkolunda faaliyet göstermelerinin de önlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca sadece madenlerde değil tüm iş yerlerinde ölümlü iş kazaları meydana geliyor olmasına karşın sadece maden işyerlerine yönelik olarak düzenleme yoluna gidilmiş olması hakkaniyet ve eşitlik ilkelerine aykırı bir durumdur.

Düzenlemenin kanunlaşma aşamasında “...mahkeme tarafından kusuru oranında **iki yıla kadar kamu ihalelerine katılmaktan...**” şeklinde bir düzenleme önerilmiş ise de bu şekilde bir düzenlemenin yaptırım amacına ulaştırmayacağı ve kusur oranının tespiti aşamasının uzun süreceği gerekçesiyle reddedilmiştir²⁸⁹.

²⁸⁷ Söz konusu kanunun meclis tutanakları için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, Erişim Tarihi: 01.08.2019.

²⁸⁸ Saim Ocak, *Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 45, 2015, s. 154; Tiftik/Adıgüzel, a.g.e., s. 347.

²⁸⁹ “Tasarıda öngörülen değişiklik ile, madenlerde ihale/rödovans yönteminin sürdürülmesi planlanmaktadır. “2 yıllık ihale yasağı”nın kusurla orantılı olarak ve ancak mahkeme karar ile

Kanaatimizce de kusur oranının tespiti süresince işverenin ihalelere girmeye devam edecek olması ve ceza hukuku sistemimizde kusur oranına göre cezalandırma yolunun terkedilmiş olması dolayısıyla mevcut düzenlemenin daha yerinde olduğunu düşünmekteyiz.

6331 sayılı Kanun'un 25/A maddesi gereğince kamu ihalelerinden yasaklanma tedbiri öncelikle ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren için uygulanacaktır. Bu işveren 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanacaktır. 4735 sayılı Kanun'un 26. maddesinin ikinci fıkrasında hakkında yasaklama kararı verilecek olan kişinin, tüzel kişi olması durumu hükme bağlanmıştır. Düzenlemede yaptırım uygulanacak kişiler şahıs şirketi ve sermaye şirketi olmalarına göre ayırma tabi tutularak belirlenmiştir. Bu nedenle yaptırım uygulanacak şirketin türüne göre uygulanacak yaptırımın sonucu değişebilecektir. Haklarında yasaklama kararı verilen şirketin şahıs şirketi olması durumunda tüm şirket ortakları hakkında yasaklama kararı verilecektir. Yaptırım uygulanacak şirketin sermaye şirketi olması durumunda ise, sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar yasaklamaya tabi olacaklardır. Bununla birlikte ihaleye katılmaktan yasaklama yaptırımını uygulanacak gerçek veya tüzel kişinin, bir başka şahıs şirketine ortak olması halinde bu şahıs şirketi hakkında da yasaklama tedbiri uygulanacaktır. Ortak olunan şirketin sermaye şirketi olması halinde ise sermaye payı, ortak olunan şirketin toplam sermayesinin yarısından fazla

kusurun tespitinin ardından uygulanacak olması, bu düzenlemenin caydırıcılığını ve etkinliğini ortadan kaldırmaktadır. Soma ya da Ermenek'teki işçilerin yaşamını yitirmesine yol açan işverenler, kusurlarının mahkeme kararı ile tespit edildiği tarihe kadar (bu davalar temyiz aşaması ile birlikte 1-5 ila 3 yıl arasında sürebilmektedir) mevcut ihale uyarınca iş cinayetini işledikleri madeni işletmeye devam edebilecek, yeni ihale alarak başka madenleri de işletebilecek, yeni iş cinayetleri işleyebileceklerdir, işverenin, üst sınırdan, yani 2 yıl üzerinden bir cezaaldığını varsayarsak mevcut ihaleler üzerinden, ihale süresi sonuna kadar maden işletmeye devam edebileceklerdir. Kusurun oranına göre de işverenin cezası düşebilmektedir. Ceza Yargılamasında, 765 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi, ilgililerin kusur oranları saptanmamaktadır. Bunun yerine, kusurlu olup olmadıkları değerlendirilmektedir. Ayrıca, kusur oranının tespit edilmediği gerçeğinden hareketle, muhakkak ki cezanın alt sınırının tespiti gerekecektir. Aksi durumda, uygulamada duraksamalara neden olunacağı gibi, farklı mahkemelerde farklı uygulamalar gündeme gelecek ve böylesi bir durum da hukuk güvenirliliği açısından kabul edilebilir olmayacaktır." Bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, Erişim Tarihi: 01.08.2019.

olması durumunda bu ortak olunan sermaye şirketi hakkında da ihaleye katılmaktan yasaklama yaptırımı uygulanabilecektir²⁹⁰.

4735 sayılı Kanun'un 26. maddesinde düzenlenmiş olan kamu ihalelerine girmekten yasaklanma kararı, herhangi bir yargı kararı gerekmeksizin idare tarafından verilen bir idari yaptırımdır. İdare Kanun koyucunun kanunla açıkça verdiği yetkiye dayanarak, bu idari yaptırımı uygulayabilecektir²⁹¹. 6331 sayılı Kanun'un 25/A maddesinde ise, yaptım uygulama yetkisi mahkemelere verilmiştir.

Kamu ihalelerine girmekten yasaklanma kararı, objektif ve genel bir yaptırım olduğundan hakkında yasaklama kararı verilen kişi veya kişiler, idarelerin gerçekleştireceği her türlü ihaleye katılmaktan yasaklanmış olacaktırlar²⁹².

²⁹⁰ Kerem Canbazoglu, *Türk Hukukunda İhalelere Katılma Yasağı*, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 309-310.

²⁹¹ Mustafa Karabulut, *İdari Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Anayasa Mahkemesi'nin Kabahatler Kanunu Hakkındaki Kararı*, Terazi Hukuk Dergisi, C. 1, S. 3, 2006, s. 64.

²⁹² Mustafa Alper Oral, *Kamu İhalelerinden Yasaklanma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2018, s. 67.

SONUÇ

Çalışma kavramı insanlık tarihine yaşıt bir geçmişe sahiptir. İlk insanın ortaya çıkmasından itibaren insanlar ve insan toplulukları, ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya başlamışlardır.

Zaman kesitsel olarak değerlendirildiğinde, ilk çağlardan itibaren görülmeye başlayan çalışma şekil ve ilişkilerinin hemen hemen Sanayi Devrimine kadar bozulmadan ve çok önemli evrimlere uğramadan geldiği görülmektedir. Ancak sanayi devrimi ile birlikte, üretim şekli ve ilişkileri değişmeye başlamış, üretimde insanlık tarihinde görülmemiş komplike yapılar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi ile birlikte ilk kez seri üretim kavramı ortaya çıkmıştır. Üretimin o zamanki teknolojik koşullar ile birlikte seri bir şekle dönüştürülmesi, mesai sürelerinin çok uzamasına, ucuz iş gücü kaynağı olarak kadın ve çocukların sömürülmesine ve iş ve işçi güvenliğinin önemsenmemesi nedeniyle ağır kayıplarla sonuçlanan iş kazalarının meydana gelmesine neden olmuştur.

O tarihe kadar görülmemiş büyüklükte organizasyon ve makinalarla çalışmak zorunda kalan insanlar ilk kez karşılaştıkları risk ve tehlikelere karşı korumasız kalmışlardır. Endüstri ilişkileri tarihinde birçok kırılmaya neden olan bu riskler münasebetiyle pek çok insan hastalanmış ya da sakat kalmış ve bu nedenle iş gücü piyasalarından çekilmişlerdir.

Tüm bu kazaların en büyük nedeni henüz iş güvenliği ve iş sağlığı kavramlarının gelişmemiş olmasıdır. O dönemlerde iş gücü ucuz olduğundan işverenler makinalara zarar gelmediği sürece endişe etmiyor, işlerin sürdürülmesini önemsiyordu. Ancak ortaya çıkan ve zararı doğrudan insana olan kaza ve riskler gün geçtikçe çok daha maliyetli hal almaya başlamıştır.

Sanayi devriminden sonra özellikle 1970'li yıllarda bilgi teknolojilerinde meydana gelen birçok gelişme, yaşadığımız dönemi daha da farklılaştırmaktadır. Özellikle Sovyetler Birliği'nin yıkılması ve tek kutuplu dünyada siyasi ideolojilerinin birçok araştırmacı tarafından anlamsız hale geldiği kanaatinin benimsemesi, iş sağlığı ve güvenliği hukukunu önemli derecede etkilememiştir.

Çok kısa bir şekilde yukarıdaki satırlarda özetlenmeye çalışılan tarihsel süreç, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli kazanımları beraberinde getirmiştir. Endüstri ilişkileri tarihinin sancılı sayfalarını oluşturan bu süreçte edinilen tecrübeler ile birlikte kavram bu günkü halini almıştır.

Tarihsel süreçte yaşanan tüm bu gelişmeler, iş gören, işveren ve kamu kesimin farkındalığını arttırmış ve iş hayatında ortaya çıkabilecek tehlikelerin belirlenmesinde dikkatin sadece iş alanı ile sınırlı tutulmaması kanaatinin doğmasına neden olmuştur. Artık en az çalışanlar kadar çalıştıranların da sorumlu olduğu kabul edilmekte ve toplumsal huzur ve çalışma barışının tesisi için bu sorumlulukların takibinden kamu kesimi sorumlu tutulmaktadır. Bu alanda alınan tedbirler artık sadece çalışma alanı ile sınırlı kalmamakta ve konunun çok daha geniş bir açıdan incelenmesi gündeme gelmektedir. Bu bakış açısı ile değerlendirildiğinde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı ile sadece iş görenler değil, işletmede meydana gelen faaliyetlerin etkilediği tüm üçüncü kişileri kapsamakta ve onlarında zarar görmemesi gerektiğini dile getirmektedir.

İnsanoğlu çok eski zamanlardan itibaren işçi çalıştırmaya başlamışsa da sanayi devrimiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında var olan sorunlar gün yüzüne çıkmaya başlamıştır. Bu alanda yaşanan eksiklik ve sorunların önüne geçmek adına son yıllarda önemli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınmasının genellikle idari ve cezai yaptırımlarla sağlanmaya çalışıldığı görülmekteydi. Ancak son yıllarda yaptırım yanında teşviklerin de hayata geçirildiği görülmektedir.

Ülkemizde yürürlükte bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da işverenler, istihdam ettikleri ve mesuliyetleri altında bulunan iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliğine dair önlemleri almak zorundadır. Bu zorunluğa uymayan işverenler, hukuki, cezai ya da idari yaptırımlara muhatap olmaktadır. Çalışmamız kapsamında bu kanuna uygun hareket etmeyen işverenlerin karşılaştıkları idari yaptırımlar değerlendirilmiştir.

İlk iş kanunumuzdan 4857 sayılı İş Kanuna gelene dek, kanun koyucu bir yandan işçilerin haklarını savunmaya çalışırken, diğer yandan işletmelerin

uluslararası rekabet imkânına kavuşmasını engelleyen hususların giderilmesine özen göstermiştir. Aynı hassasiyetinin bazı eksiklikler barındırması da 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununda da görüldüğü söylenebilir.

Kanun koyucu, modern dünyanın getirdiği iş hayatındaki yenilikleri bir an önce Türkiye'deki iş hayatına sokmaya çalışırken, diğer yandan başta öz kaynak yetersizliği olmak üzere birçok sorunla boğuşmak zorunda kalan işverenlere yapıcı bir açıdan yönlendirmeye çalışmış ve bu manada ağır cezai yaptırımların yanında çok sayıda ve cezai yaptırımlara nazaran daha yumuşak nitelikte olan idari yaptırımları müeyyide olarak belirlemiştir.

Uygulama alanı olarak değerlendirildiğinde, bir bina boyaması işinde kurulacak iskelede alınması gereken güvenlik önlemi gibi bir hususun mahkeme kararına konu olacak kadar uzun süreye yaymak ve bunu makul karşılamak hayatın olağan akışına uymayacak bir durumdur. İşte bu ve benzeri durumlarda hızlı karar almak ve işverenleri belirli davranışları sergilemeye zorlamak için idari yaptırımlara başvurulmaktadır.

İdari yaptırımlar, bir yargı kararına bağlı olmaksızın belirli şartların varlığı halinde doğrudan idarece tatbik edilebilen cezaları ifade etmektedir. İdari yaptırımlar, hayatın olağan akışı içerisinde hızlı karar alınmasını gerektiren durumlarda efektif sonuç veren, işvereni kanunun emrettiği yükümlülükleri yerine getirmesini sağlayan yaptırımlardır.

Elbette önemli kusurları olan işletmelere ağır ceza verilmesi gerekmektedir. Ancak gerek iş kültürü ve gerekse iş sağlığı ve güvenliği bilinci henüz tam oturmamış olan Türkiye'de idari yaptırımların varlığı, cezai yaptırımlara karşı daha olumlu değerlendirilmektedir.

Bu yaptırımlar ile asıl amaçlanan işverenin cezalandırılması değildir. Amaç işverenin belirli külfetlere katlanmaktan kaçınma isteğini, ortadan kaldıracak ve hemen hemen kaçındığı külfetten çok da yüksek olmayan bir maliyet ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha duyarlı hale getirmek ve bu suretle ortaya çıkması muhtemel olan meslek hastalığı ve iş kazalarının önüne geçmektir.

Ölçek ekonomileri farkını fazla dikkate alınmadan belirli idari yaptırımların öngörülmesi ve bu idari yaptırımların önemli kısmının maddi külfet doğurması, külfetin büyüklüğünün belirlenmesini önemli hale getirmektedir. İdari yaptırımların para cezası karşılığının çok yüksek belirlenmesi, ülke ekonomisini oluşturan firmaların %95'inden fazlasının KOBİ niteliğinde olması dikkate alındığında fiilen uygulanmayacak bir durumun oluşmasına neden olacaktır. Tersine durumda ise, ölçek ekonomisi açısından verilen cezaların büyük firmalara yönlendirme etkisi bulunmayacaktır.

Ancak uygulamada idari yaptırımların iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin alması gereken tedbirleri eksiksiz almasını sağlamadığı görülmektedir. İdari yaptırım uygulanması bakımından teftiş ve ceza verme sürecinin her durumda sağlıklı işlememesi ve verilen cezaların karşılaşılan kazaları telafi etmemesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunların devam etmesine neden olmaktadır. Bu noktada idari yaptırım yerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemlerin teşvik edilmesinin daha yerinde olacağını düşünmekteyiz. Nitekim kanun koyucu da bu amaçla çalışmalara başlamış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 4. maddesiyle bir teşvik düzenlemesi yoluna gitmiştir. Bu düzenlemeyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerleri için bir teşvik verilmektedir. Bu teşvik çalışanların işsizlik sigortası işveren payının bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olacaktır.

Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusunda teşvik içeren düzenlemelerin artırılması gerekmektedir. Bu sayede işveren işyerinde yaşanacak kazaların önüne geçmek için kendisi girişimlerde bulunacak ve teftişlerle ve idari yaptırımlarla yaşanan bürokrasinin de azalması sağlanacaktır. Ayrıca gerekli önlemleri almış bulunan işverenler de gerekli tedbirleri almamış olmasına karşın henüz bir yaptırımla karşılaşmamış işverenler karşısında maddi olarak zaafa uğratılmamış olacaklardır.

Bu nedenle başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda olmak üzere diğer birçok kanunumuzda iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almış bulunan işverenler için teşvik içeren düzenlemeler getirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.



KAYNAKÇA

Kitap

- Akın, L., **İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Yasası**, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2005, ss. 302- 348.
- Akbulut, A.Ş., **İş Hukukunda İdari Para Cezaları**, 1. Baskı, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007.
- Akpınar, T., **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ekin Yayınevi, Bursa 2014.
- Altun Mustafa, Taşdemir Şakir, (Ed.), 2017, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Sümer, H. H., “İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku”, Eğitim Kitabevi, Konya, 2017.
- Arıcı, K., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- Başterzi, S., **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişisine Etkisi**, 72 Tasarım Basımevi, Ankara, 2007.
- Bayram F., **İş Güvenliği Hukukunda Denetim**, Beta Yayınevi, İstanbul 2009.
- Bilir, N., Yıldız, A. N., **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. Baskı, Hacettepe Yayınları, Ankara, 2014.
- Bilir, N., **İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 62, 2017.
- Canbazoğlu, K., **Türk Hukukunda İhalelere Katılma Yasağı**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.
- Caniklioğlu, N., **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Taraplara Getirdiği Yükümlülükler**, Öz İplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen İş Sağlığı ve İş

Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, Müzakere-Soru/Cevap, 1. Bası, Mart 2013, (Müzakere).

Çağatay N., **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Selçuk. Üniversitesi Yayınları, Konya, 1981.

Çağlayan R., **İdari Yaptırımlar Hukuku**, 1. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara, 2006.

Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canpolat T., **İş Hukuku Dersleri**, 30. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.

Çil Ş., **İş Kanunu Şerhi, C. 3**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

Demircioğlu M., Centel T., **İş Hukuku**, 19. Baskı, Beta Yayınları, 2016.

Demircioğlu, M., Kaplan, H. A., **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

Dilik, S., **Sosyal Güvenlik**, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1991.

Ekmekçi, Ö., **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Yayıncılık, Ekim 2005.

Ekonomi M., **İşyerinin Kapatılması**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006.

Erkut, C., **İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdari İşlemin Kimliği**, Danıştay Yayınları, Ankara, 1990.

Eyrenci Ö., Taşkent S., Ulucan D. **Bireysel İş Hukuku**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

Gözler, K., Kaplan, G., **İdare Hukukuna Giriş**, 23. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 2017.

Gürbüz, Y., **İş sağlığı ve is Güvenliği Tarihi Gelişimi**, Alfa Yayınları, Ankara, 2006.

- Kılıç, L., **İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü Ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.
- Kılıçoğlu, M., **4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık, 2005.
- Kılıkış, İ., **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 2.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016.
- Köseoğlu, A.C., **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, 1. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004.
- Mollamahmutoğlu H., Astarlı M., Baysal, U., **İş Hukuku Ders Kitabı**, 1. Baskı, Lykeion Kitabevi, Ankara, 2017.
- Narmanoğlu, Ü., **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri – 1**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.
- Oğuz Ö., **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011.
- Özdemir, E., **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- Özdemir, N. K., **4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi İş sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004.
- Özkılıç, Ö., **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 1. Bası, Ajans-Türk Basın ve Basım, Ankara, 2005.
- Piyal, B., **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, 1. Baskı, Belediye-İş Yayınları, Ankara 2009.
- Sarıbay Öztürk G., **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

Sümer, H. H., **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Süzek S., **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985 (İş Güvenliği).

Süzek S., **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri**, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, ss.305-324,(Öneriler).

Süzek, S., **İşyerinin Kurulması, Faaliyetin Durdurulması Ve Kapatılması**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul, 2001, ss.1326-1349.

Süzek S. **İş Hukuku**, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, (İş Hukuku).

Tan T., **İdari Yaptırımlar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ndeki Güvenceler**, Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük'e Armağan, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005.

Topaloğlu, S., Çinkı, F., **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2014.

Tuncay, C., **İşyeri Hekimliğine Alternatif Model**, Uluslararası Uygulamalar, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TİSK Yayın No: 226, Eylül 2002.

Yayla, Y., **İdare Hukuku I**, 1.Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990.

Yiğit, A., **İş Güvenliği**, Dora Yayınları, Bursa, 2013.

Sürelî Yayın

- Akdeniz, A. L., **İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği**, İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 3-30.
- Akın L. **İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları**, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Tebliğler ve Tartışmalar, Ankara, 2009.
- Akyiğit E., **İdari Para Cezaları Bakımından İş Kanunu m. 108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir (UYM Kararları Üzerine Bir Değerlendirme)**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, Eylül 2007, ss.166-171.
- Algün, A., **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Prensipleri**, TMMOB Emo Ankara Şubesi Haber Bülteni, S. 3, 2014.
- Altın, M., Kapıdaş, İ. F., Lorasokkay, M. A., **Hatalı Kurulan Kalıp ve İskeleler Sonucu Meydana Gelen İş Kazalarının İnşaat Maliyetine ve Ülke Ekonomisine Olan Etkileri**, Selçuk-Teknik Dergisi, C.16, S. 2, 2017.
- Aslan, M. Y., **İdari Yaptırımlar**, TBB Dergisi, S. 85, 2009, ss.173-188.
- Aydın, U., Gökçek Karaca, N., Canbey Özgüler, V., Karaca, E., İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C. 27, S. 4, 2013, ss. 24-45.
- Aydın, U., **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012, s. 10-18.
- Balkır, Z. G., **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu**, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1, 2012, ss.56-91.

- Baloğlu C., **İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yüklümlükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar**, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.13, S. 2, 2013, ss. 99-125.
- Baloğlu C., **İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yüklümlükleri ve Aykırılığın İş İlişkinine Etkisi**, TBB Dergisi, S.118, 2015, ss. 297-312.
- Baradan S., **ABD’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Genel Bakış**, MMO Dergisi, no:245, ss. 350-358.
- Baycık, G., **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, ss. 103-170.
- Bayram, M., Ünđan, M. C., **İSG Kanunu Uyum Maliyetlerinin Kobi’ler Üzerindeki Ekonomik Faydaları ve Bir Araştırma**, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 3, S. 3, 2017, ss.409-417.
- Bayram S., **Osmanlı Devleti’nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilâtı ve Esnaf Loncaları**, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C. 21, 2012, ss. 81-115.
- Bostancı Y., **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yüklümlüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımlar**, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S. 1-2, ss. 67-86.
- Camkurt, M. Z., **Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6, ss. 70-101.
- Caniklioğlu, N., **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı**, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, ss. 104-107.
- Caniklioğlu, N., **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Ön-görülen İşveren Yüklümlükleri**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam

Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 27-84, (İşveren Yükümlülükleri).

Centel, T., **İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar**, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, ss. 97-99,(Denetim).

Centel T., **İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 27, S. 3, 2013.

Demir, B., Demir, N., **Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler**, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Sayı:29, 2016, ss. 167-194.

Dikmen, S. Ü., Akbıyıklı, R., Aytekin, O., Baradan, S., **İş ve Yapı Denetim Yasalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Bütünleşik İncelenmesi**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 2, ss. 117 – 132.

Doğan, B., Yalçınkaya, C., Balcı, M. G., **Türkiye’de Mühendislik Fakültelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**, Mühendis ve Makine, C. 58, S. 685, 2017, ss. 1-15.

Erdinç, B., **İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi Ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması**, Ankara Barosu Dergisi 2012/2, ss. 239-276.

Eren F., **Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 344, 1974.

Ergin, H., Mergen, A., **Hazır Giyim Mağazacılık Sektöründe İş Kazaları ve Çözüm Önerileri: Örnek Bir Uygulama**, Marmara Fen Bilimleri Dergisi, C. 29, S. 1, 2017.

Erol, A., Kanbur, E., **Uçak Bakım Örgütlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi: Çalışma Sahalarından Örnekler**, Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, C.1, S. 2, ss. 181-192.

- Gökpınar, S., **İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, S. 19, Y. 4, Mayıs-Haziran 2004.
- Gölcüklü, F., **İdari Ceza Hukuku ve Anlamı**, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 18, S.2, 1963, ss. 115-183.
- Gülan A., **Kabahatler Kanunu'ndan Sonra İdari Para Cezalarına Karşı Yargısal Denetim**, Sicil, S. 1, Mart 2006, ss. 159-170.
- Kabakçı, M., **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri**, TBB Dergisi, S. 86, ss.249-267.
- Kandemir M. **“Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C. 74, ss. 481-500.
- Karabulut, M., **İdari Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Anayasa Mahkemesi'nin Kabahatler Kanunu Hakkındaki Kararı**, Terazi Hukuk Dergisi, C. 1, S. 3, 2006.
- Karakoç, M., **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyerlerindeki Acil Durum Halleri ve İşveren Yükümlülükleri**, Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 123, 2014, ss.167-175.
- Keser H., **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişisine Yansıması**, Legal İHSGHD, S. 9, 2006, ss. 64-109.
- Koç, M., **İş Kanunundaki İdari Para Cezalarına İtiraz Mercii**, Yaklaşım Dergisi, S. 191, Kasım 2008.
- Korkut G., Tetik A., **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S. 3, s.455-474.
- Kurt H., **İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, S. 1, 2014, ss. 131-178.

- Niu, S., **Ergonomics and Occupational Safety and Health: An ILO Perspective**, Applied Ergonomics, 41(6), 2010, ss.744-753.
- Ocak, S., **Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 45, 2015.
- Oğurlu, Y., **İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı**, A. Ü. Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 1, 1999, ss. 143-194.
- Özdemir R., **Tokat Esnaf Teşkilatı**, 19 Mayıs Üniversitesi Dergisi, Özel Sayısı, Samsun 1968.
- Özveri, M., **İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik**, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, C. 16, S. 58-59, 2016, ss.71-76.
- Pala, K., **İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:25, Yıl:5, Mayıs-Haziran 2005.
- Pekşen, Y., **Sağlık Çalışanları, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Kavramlarına Genel Yaklaşım**, Türkiye Klinikleri Journal of Public Health-Special Topic, 3(2), 2017, ss. 49-57.
- Polat, B., Polat, A., **İnşaat Sektöründe Doğu Anadolu Bölgesi İçin İş Güvenliği Koşullarının İncelenmesi**, Int. J. Pure Appl. Sci, 3(1), ss.24-32.
- Seratlı, G.B., **4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği**, AÜHFD, C. 53, S. 2, 2004, ss.197-245.
- Şahlanan F., **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler**, Sicil, S. 1, Mart 2006, ss. 5-15.
- Şen M., **İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişim ve Dayanakları**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4 S. 1, 2015, ss. 117-142.

- Tiftik, M., Adıgüzel, A., **İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu**, YBHD, S.1, 2016, ss.319-356.
- Uçkan, B., **Mecelle'de İş Hukuku Düzeni**, AÜSBF Dergisi, C: 54/1, 1999, ss. 157-176.
- Ulutaş, B., **Türkiye'deki İllerin İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Açısından Veri Zarflama Analizi İle Değerlendirilmesi**, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 17, S. 2, 2016, ss. 23-40.
- Yılmaz N./Şenol M., B., **İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirme Süreci İçin Bulanık Çok Kriterli Bir Model Ve Uygulaması**, Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University, C. 32, S. 1 2017, ss.77-87.
- Yüksekova U./Erdal, M., **6645 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nda Meydana Gelen Değişiklikler**, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2015, ss. 207-214.

Tezler

- Altuğ, T., **Türkiye'de Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yeri ve Önemi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2013.
- Aykanat M., **Mecelle'de İş Akdi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2011,
- Çağlar, Z. Z., **Güzellik Merkezlerinde İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2015,
- Çilengiroğlu, O., **AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2016.

- Demir, K., **İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi Ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, 2015.
- Güler, G., **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, İzmir, 2016.
- Işık, O., **Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019.
- İnciroğlu, L. **Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2015.
- Kaplançan, B., **İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2014.
- Karahan, B., **Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2014.
- Koca, F., **Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 2014.
- Mengüloğul, C., **İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Ve Kanun Sürecinin Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul, Temmuz 2014.
- Oral, M.A., **Kamu İhalelerinden Yasaklanma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2018.
- Özel, S., **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2009.

Saka, G. C., **Örgütlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Eş biçimliliği Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, 2017.

Sapmaz, S., **Türkiye’de İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletmede İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İncelenmesi Ve Verimliliğe Etkilerinin Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, 2013.

Selçuk, B., **İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirlerinin Maden Çalışanları Üzerine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, 2014.

Sayıntürk, H., **İş Sağlığı Ve Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, 2014.

İnternet Kaynakları

MEB, **Mesleki Gelişim, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, Ankara, 2014, http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf, Erişim Tarihi: 17.08.2019.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013**, Ankara, 2015, https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/3901/faaliyetraporu_2009_2013.pdf, Erişim Tarihi:14.08.2019.

TBMM, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, Erişim Tarihi: 01.08.2019.

Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, **“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”**, 4. Baskı, Yayın No: MMO/590, Nisan 2012, https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/e2a852565a099c2_ek_0.pdf, Erişim Tarihi: 11.08.2019

TDK, <http://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 11.08.2019

Health and Safety Exculitive, <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>, Erişim Tarihi: 12.08.2019.

Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği, Başkent İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Ölçüm Merkezi, <http://www.baskentsaglik.com/hukuki-yonden-is-sagligi-ve-guvenligi-101.html>, Erişim Tarihi: 12.08.2019.



EKLER

Ek 1: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Mevzuat Hükümleri

Anayasalar İçerisinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramı en üst yasal metin olan Anayasamıza 1961 Anayasası ile girmiştir. 1961 Anayasası, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümlere yer vermesinin yanında sosyal devlet ilkesinin yer alması açısından da önemlidir. 1961 Anayasanın konumuz açısından önemli olan maddeleri şu şekildedir:

Madde 42: “Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır”.

Madde 43: “Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur.”

1982 Anayasası da iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda hükümler ihtiva etmekle birlikte konu ayrı bir başlık altında değerlendirilmemiştir.

Madde 2: “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.”

Madde 17: “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...”.

Madde 50: “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”.

Madde 56: “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.”.

Madde 60: “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”.

Anayasa Mahkemesi 11.06.2015 tarih 29383 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2014/177 Esas 2015/49 Karar sayılı kararında yaşama hakkı ile ilgili olarak şu ifadeye yer verilmiştir: “...Türkiye, yukarıda sıralanan uluslararası adlaşmaların tamamını onaylayarak usulüne göre yürürlüğe koymuştur. Yaşam hakkı ile iş güvenliği ve sağlığı hakkının temel hak ve özgürlüklere ilişkin olduğunda da şüphe yoktur...”.

Kanunlar İeresinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında, önceki sayfalarda ifade edildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği hukukunda münhasıran kanunlar çıkartılmamış, buna karşın çeşitli kanunlarda düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlardan en önemlisi 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu ile 1930 yılında kabul edilen Hıfzısıhha Kanunudur.

Bahse konu Borçlar Kanununun 332. Maddesi şu şekildedir:

“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.”.

Hıfzısıhha Kanunu, Borçlar Kanununa göre çok daha fazla düzenlemeye yer vermiştir. Bu kanun ile birlikte pek çok hak tanınmış ve yenilik getirilmiştir. Kadın ve ocuk çalışanlar için pozitif ayrımcılık yapılması, 50 kişi üzerinde istihdam olan işletmelerde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu ilk kez hıfzısıhha kanunu ile getirilmiştir. Hıfzısıhha Kanunu bazı maddeleri şu şekildedir:

177. Maddesi: *“Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155 inci maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatını müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir”.*

180. Madde: “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur...”.

1930’lu yıllarda, Atatürk ilkelerine bağlı olarak sosyal nitelikte daha pek çok düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu kanunlara bir diğer örnek olarak 1936 tarihli iş kanunu gösterilebilir.

Yeni iş kanunu ile çalışma hayatına dair önemli düzenlemeler getirilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği alanında getirilen önemli yeniliklerin başında iş görenin bilgilendirilmesi ve koruyucu önemlerin işverenler tarafından alınmasını yükümlülük olarak getirilmesi gösterilebilir. Örneğin; bu kanuna göre ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak iş görenlerin sağlık raporu alma zorunluğu şu şekilde getirilmiştir:

“Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin vücutça bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında müessese doktoru tarafından ve bunun bulunmadığı yerlerde Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş bir rapor olmadıkça bu gibi işlere alınmaları yasaktır. Bu raporlar her türlü resim ve vergilerden muaftır.” (3008 Sayılı İş Kanunu, Madde 58)

Bu dönemde sade iş kanunu çıkartılması ile yetinilmemiş, İş Kanunu’nu takiben çalışma hayatını ve iş sağlığı ve güvenliği konularını doğrudan ilgilendiren pek çok yönetmelik hazırlanmıştır. Bu düzenlemeler modern hukuk tarihimizdeki ilk iş sağlığı ve iş güvenliği ikincil mevzuatının oluşmasını sağlamıştır.

Yayınlandığı dönemde birçok ihtiyacı karşılayan 3008 sayılı İş Kanunu, değişen ve dönüşen iş yaşamındaki ihtiyaçları tam olarak karşılayamamasından dolayı 1971 yılında kaldırılarak yeni iş kanunuzu olan 1475 sayılı iş kanunu Kabul edilmiştir. Yeni iş kanunda özellikle 5. ve 10. Bölümlerindeki düzenlemeler doğrudan iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. Bu kanun ile işverenlere, iş ile ilgili olarak gerekli güvenlik önlemlerinin alınması, sağlıklı bir çalışma ortamı ile gerekli tüm ekipmanları sağlama yükümlüğü getirilmiştir.

1475 Sayılı İş Kanununun bazı düzenlemeleri ise şu şekildedir:

- İşveren, işyerine iş görenlerin İSG ihtiyaçları için gerekenleri yaparak uygun şartları yaratmak zorundadır. (1475 Sayılı İş Kanunu, madde 73)

- Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, bedence bu işi yapabileceklerlesin dair sağlık raporlarını temin etmek zorundadır. (1475 Sayılı İş Kanunu, madde 79)

- 12 – 18 yaş aralığındaki çocukların, iş başı yaptırılmadan önce vücut yapılarının yapacakları işe uygun olduklarını doktor raporu ile belgelendirmek zorundadır. Ayrıca altı ayda bir raporlarını yenilemeleri gerekmektedir. (1475 Sayılı İş Kanunu, madde 80)

1475 sayılı Kanuna dayanılarak işçi sağlığı ve güvenliği tüzüğü yayımlanmıştır. 2014 yılında Bakanlar Kurulu kararı kaldırılana kadar yürürlükte kalmıştır.

En son yürürlüğe giren 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, kanundan ziyade bu kanuna dayanılarak hazırlanan yönetmelikler çerçevesinde şekillendirilmiştir. Bu yönetmeliklerin başında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gelmektedir.

4857 sayılı Kanuna dayanılarak hazırlanan, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Danıştay tarafından 24.05.2004 tarihinde iptal edilmiştir. Danıştay'ın iptal kararını vermesine esas aldığı nokta, konunun bir üst düzey hukuk normu olan tüzük ile düzenlenmeden bir yönetmelik ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesi uyarınca düzenlenmesidir. Bu gelişme üzerine Bakanlık, yönetmeliğin öz metnini değiştirmeden “İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı” adı altında Başbakanlık'a iletmıştır. Başbakanlık tarafından tetkik için tüzük taslağı Danıştay'a gönderilmiştir. Ancak Danıştay, gönderilen tüzük taslağını kabul etmemiştir. Danıştay 5. Dairesi, tüzük taslağını Başbakan'lığa iletirken gerekçe olarak “Tüzük taslağında yer alması zorunlu olan ilkelerin içeriği belli, somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmediği, soyut ve uygulama gücü olmayan bir biçimde ifadelendirildiği, standartların belirlenmediği, yoruma açık

olduğu, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olabileceği için incelenemeyeceği” ileri sürmüştür.

Tüzük taslağının, Danıştay tarafından iade edilmesini takiben, konu hakkında yeni bir tüzük hazırlanmasının yerine yeni bir kanun hazırlanmasına karar verilmiştir. Yapılan çalışmalar neticesinde ilk kanun taslağı Aralık 2006 yayınlanmıştır. Hazırlanan bu ilk taslak birçok sosyal kesimin tepkisini eleştirilerinin hedefi olmuş ve neticede bakanlıkça geri çekilmiştir. Bu ilk taslaktan sonra birçok taslak gerek bakanlık ve gerekse diğer sosyal kesimler tarafından yayınlanmıştır.

Kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Nisan 2012’de sunulmuş ve 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun ile ilgili detay bilgiler, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde arz edildiğinde, bu bölümde ayrıntılı bilgi sunulmamıştır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Amacı, Kapsamı ve Özellikleri

Türk çalışma hayatında önemli dönüm noktalarından biri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı uygulamalardır. 30 Haziran 2012 tarihinde muteber hale gelen bu kanun iş hayatımızdaki, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk münhasır kanun olarak dikkat çekmektedir. Bu tarihe kadar, 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde düzenlenen iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hukuki düzenlemeler, iptal edilmiş ve tek hukuki kaynak 6331 sayılı kanun olmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hazırlanış amacı, iş ortamının iş görenler için güvenilir ve sağlıklı bir hale getirilmesidir.

Kanun koyucu, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesini amaçlamış, teknik olarak sıfır noktasına indirilmeyecek olsa da en düşük seviyeye ulaşılması arzulanmıştır. Bu kanunun çıkartıldığı yıllarda, resmi istatistiklere yansıya iş kazası ve meslek hastalıklarında dünya çapında ilk sıralarda yer alındığı dikkat edilirse, kanunun bu amacının nedeni daha iyi anlaşılmaktadır. Bu nedenledir ki kanun yapıcılar, zararın karşılanmasından ziyade zararın önleyici tedbirlerin alınmasına öncelik vermiştir. Bu açıdan proaktif bir tutum takınılmış ve iş kazası ile meslek hastalıklarının sonuçlarını ile değil, nedenleri üzerinde ayrıntılı

düzenlemelere gidilmiştir. Bir başka deyişle ifade etmek gerekirse, bu tarihe kadar kabul görmüş olan kuralcı yaklaşımın yerini artık iyileştirici ve geliştirici bir tutum kabul edilmiştir. Zira tazmine dayalı yaklaşım, reaktif bir tutum sergilemekte ve sorunların incelenmesi esasına dayanan bir yaklaşımı benimsemektedir ve bu yaklaşım tarzında olayların önlenmesine dair aktif politikaların geliştirilmesi mümkün olamamaktadır.

Özetle ifade etmek gerekirse, 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte, “önleyici yaklaşım” ve “sürekli iyileştirme” görüşleri hâkim kılınmıştır. Bu kanun ile birlikte, artık önleyici tedbirler önem kazanmış, meslek hastalığı ve iş kazası meydana geldikten sonra ortaya çıkan olumsuz neticelerin tanzim edilmesi yerine, bu kaza ve hastalıkların ortaya çıkaran sorunların tespit edilerek engellenmesi amaçlanmıştır.

İş hayatında özellikle globalleşme sonrası ortaya çıkan “diyalog” kavramının yansımaları gene 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte mevzuatımıza girmiştir. Artık iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda, sadece işverenlerin karar vermesi esas olmaktan çıkmış ve iş görenlerinde görüşlerinin alınması ve aktif katılımının sağlanması amaçlanmıştır. Bu husus, Kanunun 18. maddesine düzenlenmiştir. Buna göre,

“(1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânlarla

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmeler değer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerini alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelle ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

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

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

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.”.

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun ile getirilen bir başka yenilik, işverene risk değerlendirmesi yükümlülüğünün getirilmesidir. Bu yükümlülük ile birlikte artık Türk iş hayatında da iş sağlığı ve güvenliği hukukunda risk değerlendirmesi dönemi başlamıştır. Bu getirilen yenilik ile birlikte Avrupa Birliğinin 89/391/EEC sayılı direktifi ve ILO'nun iş sağlığı hizmetlerine yönelik 161 sayılı sözleşmelerine uyum sağlanmıştır. Risk değerlendirmesi yükümlüğü, kanunun proaktif yönüne işaret eden önemli yenilikler arasındadır.

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı son derece geniştir. Kanun kapsamının geniş tutulmasının da temel etkenlerden bir tanesi, mevcut düzenlemelerin birçok standartı karşılamamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği konusu, AB müktesebatı ile ILO'nun muhtelif sözleşmeleri açısından dikkate alındığında yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Gerek kanunun çıkartıldığında muteber olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun kanun ilgili maddeleri ve gerekse diğer kanunlarda yer alan hükümler dikkate

alındığında 6331 sayılı Kanunun kapsama alanın çok daha geniş olduğu anlaşılmaktadır.

Bir diğer ifadeyle İş Kanunu hükümleri Uluslararası mevzuatın getirdiği esaslara uymamaktaydı. Bununla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği bakımından en önemli eksikliklerinden birisi olarak, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamının sınırlı olması gösterilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanmış olan ve Türkiye'nin onayladığı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı sözleşme ile İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşme ve Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Çevre Yönergelerinin belirttiği hakları tam olarak tanımıyordu.

Bu durumun temel nedenlerinden biri iş kanunun sadece iş kanunu kapsamında olan kişiler için uygulanıyor olmasına karşın, bu kanun kapsamı dışında pek çok kesim bulunmaktadır: Memurlar, basın iş kanuna tabi çalışanlar vs. Bu kesimler 4857 sayılı kanunun sağlamış olduğu iş sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinin kapsamı dışında kalıyordu. Nitekim kanun koyucu bu kesimleri de kapsama alabilmek amacıyla 6331 sayılı kanunda şu hükmü getirmiştir:

"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." (6331 Sayılı Kanun'un 2. Maddesi, 1. Fıkrası)

Kanun kapsamı çok geniş tutulmasına karşın bazı istisnalar da bulunmaktadır. Bu istisnalar şunlardır:

6331 sayılı Kanunun bu maddesi ile birlikte geniş bir uygulama alanı belirlenmiş olup iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin belli istisnalar dışındaki tüm işyerleri ve tüm çalışanlar açısından geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Bu istisnalar ile ilgili olarak 6331 sayılı Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında şu düzenlemeye yer verilmiştir:

"Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilâtı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

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

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri." (6331 Sayılı Kanun'un 2. Maddesi, 2. Fıkrası)

5326 sayılı Kabahatler Kanunu Konumuz şu şekilde düzenlemiştir:

"Bu Kanunun;

a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde,

b) Diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında uygulanır"

"İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir." (27/1.)

İdari Para Cezasında Zamanaşımı

Gerek İş Kanunda ve gerekse İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunda cezalarda zamanaşımı konusuna değinilmediği görülmektedir. Bu nedenle zamanaşımı konusu için Kabahatler Kanunu başvurulmaktadır. Kabahatler Kanununun 20. ve 21. maddelerinden konumuz açısından önemli hükümleri şu şekilde sıralanabilir:

Soruşturma zamanaşımı süresi;

a) Yüzbin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde beş,

b) Ellibin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde dört,

c) Ellibin Türk Lirasından az idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde üç, yıldır. (KK 20/2. madde)

Nispî idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde zamanaşımı süresi sekiz yıldır. (KK 20/3. madde)

Zamanaşımı süresi, kabahate ilişkin tanımdaki fiilin işlenmesiyle veya neticenin gerçekleşmesiyle işlemeye başlar. (KK 20/4. madde)

Kabahati oluşturan fiilin aynı zamanda suç oluşturması halinde suça ilişkin dava zamanaşımı hükümleri uygulanır. (KK 20/5. madde)

Yerine getirme zamanaşımı süresi;

a) Ellibin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde yedi,

b) Yirmibin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde beş,

c) Onbin Türk Lirası veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde dört,

d) Onbin Türk Lirasından az idarî para cezasına karar verilmesi halinde üç, yıldır. (KK 21/2. madde)

Zamanaşımı süresi, kararın kesinleşmesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren işlemeye başlar. (KK 21/4. madde)

Ek 2: İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Afiş Örnekleri

AFIS NO : 80



meslek hastalıkları önenebilir

TİTREŞİM KALICI HASARLARA YOL AÇAR

sağlığınız için işyeri hekimine başvurun

Riskli Sektörler:
ağır iş makineleri, ağır yük kamyonları,
darbeli kırıcı ve deliciler, kırıcı ve delicil platformlar,
titreşim oluşturan diğer makineler

CSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

www.isggm.gov.tr

AFIS NO : 29



**Güvenle
Büyük
Türkiye**

Kas ve İskelet Sistemi Hastalıklarını Önlemek Sizin Elinizde!

CSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
www.isggm.gov.tr



**Güvenle
Büyük
Türkiye**

Riskleri Görmezden Gelmeyin!

CSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
www.isggm.gov.tr

Duygu Şahbudak
Mersin Anadolu Kız Meslek ve Meslek Lisesi/ Mersin



**Güvenle
Büyük
Türkiye**

İŞ GÜVENLİĞİNDE ŞANS GÜVENİLİR BİR FAKTÖR DEĞİLDİR

CSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
www.isggm.gov.tr



meslek hastalıkları önlenabilir

TOZ
AKCİĞERİNİ BİTİRİR (silikoz)
sağlığınız için işyeri hekimine başvurun

Riskli Sektörler:
maden-taş ocağı,
tünel yapımı, raspa-kurulum,
çanık-çörmek, cam sanayi,
döküm ve inşaat sektörü

CSGB
ÇEVRE, SAĞLIK VE GÜVENLİK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
www.isggm.gov.tr

Güvenle Büyü Türkiye

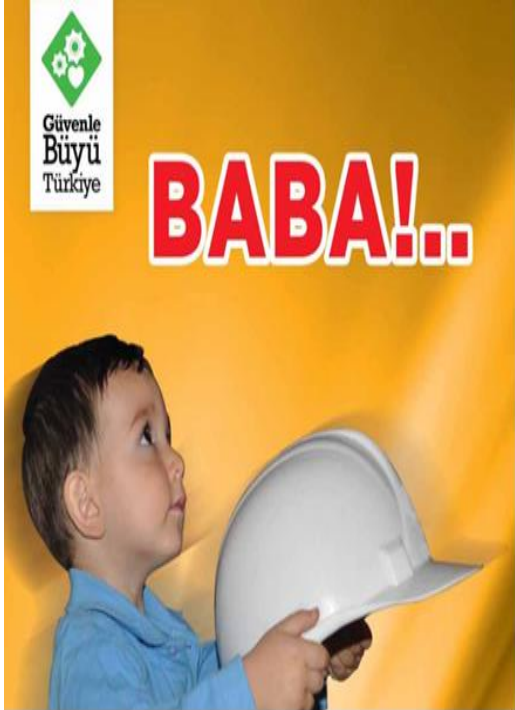
Bir İş Kazası Olduğunda...

- 1 İlk yardımı sağlayın
Gerekliyse çalışanı
sağlık merkezine ulaştırın
- 2 Kazayı İşverenize
haber verin
- 3 En geç üç iş günü içinde
Kazayı SGK'ya bildirin.
- 4 Risk değerlendirilmesini
tekrarlayın

CSGB
ÇEVRE, SAĞLIK VE GÜVENLİK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
www.isggm.gov.tr

Güvenle Büyü Türkiye

BABA!..



Güvenle Büyü Türkiye

KEŞKE!..
Dememek için
Önlemimizi Alın



CSGB
ÇEVRE, SAĞLIK VE GÜVENLİK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
www.isggm.gov.tr

116

**HAYATIMIZI KAZANIRKEN
KAYBETMEMEK İÇİN
ÖRGÜTLENME ALANI OLARAK
İŞÇİ SAĞLIĞI ve
İŞ GÜVENLİĞİ**

116

ÖZGEÇMİŞ

28.09.1988 Ankara doğumluyum. İlkokul, ortaokul ve liseyi İstanbul'da tamamladım. Ardından Gaziosmanpaşa Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü'nü 2014 yılında bitirdim. Okulu bitirdikten sonra 2015 yılında Türk Ekononmi Bavykasında işe başladım. .

Fatma PAŞAOĞLU

