

**Yrd. Doç. Dr. Vedat LAÇİNER**

**TEKNİK VE TIBBİ İŞ GÜVENLİĞİNİN  
HUKUKSAL BOYUTU**

**Teknik ve Tıbbi  
İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu**

**Yrd. Doç. Dr. Vedat LAÇİNER**

Yayın Koordinatörü  
**Ahmet Dündar**

Yayın Editörü  
**Hüseyin Cengiz**

Sayfa Düzeni  
**İrfan Güngörür**

1. Baskı: İstanbul 2013

Baskı  
**Esen Ofset**

ISBN  
**978-605-5729-43-1**

Kültür Bakanlığı Sertifika No: 12669

**İDEAL KÜLTÜR YAYINCILIK**

Reklam ve Organizasyon San. Tic. Ltd. Şti.

Topkapı Mah. Kahalbaşı Sok: No:31/1

Fatih - İstanbul

Tel: +90 212 528 85 41 Faks: +90 212 528 85 47

www.idealkultur.com • bilgi@idealkultur.com

© Bu kitabın her hakkı saklıdır. Tamamen veya herhangi bir bölümü, yayınevinin yazılı izni alınmadan basılamaz, kopyası çıkarılamaz, fotokopisi alınamaz veya kopya anlamı taşıyabilecek hiçbir işlem yapılamaz.

# TEKNİK VE TIBBİ İŞ GÜVENLİĞİNİN HUKUKSAL BOYUTU

Yrd. Doç. Dr. Vedat LAÇİNER  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
İŞ ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Öğretim Üyesi



# İçindekiler

Kısaltmalar .....	13
Önsöz.....	15
Giriş .....	17

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMLAR, HUKUKİ KAYNAKLAR, TEKNİK VE TIBBİ İŞ GÜVENLİĞİNİN KURUMSAL UNSURLARI

I. Genel Olarak.....	23
II. İş Güvenliği Kavramı.....	25
III. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve İşlevi .....	26
1. Genel Olarak .....	26
2. Çalışan Açısından Önemi .....	27
3. İşveren Açısından Önemi.....	27
4. İş Güvenliğinin İşlevi .....	29
IV. İş Güvenliği Hukuku.....	32
1. Genel Olarak .....	32
2. Sosyal İş Güvenliği-Teknik ve Tıbbi İş Güvenliği Ayrımı .....	36
V. Hukuki Kaynaklar.....	41
1. Avrupa Birliği ve Uluslararası Hukuk Normları .....	41
1.1. Avrupa Birliği Hukuku.....	41

1.2. Avrupa Konseyi.....	45
1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	45
2. Ulusal Kaynaklar.....	48
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Anayasal Dayanağı.....	48
2.2. Mevzuattaki Gelişmeler.....	50
2.2.1. Genel olarak.....	50
2.2.2. İş güvenliği uygulama yönetmelikleri .....	52
2.2.3. İş güvenliği tüzükleri .....	54
2.2.3.1. Genel olarak.....	54
2.2.3.2. İş güvenliği tüzüklerinin geçerliliği .....	55
2.2.3.3. İş Güvenliği Tüzüklerinin Kaldırılmasına İlişkin Tasarı Taslakları hakkında değerlendirme.....	59
<b>VI. İş Güvenliği Hükümlerinin Denetim ve Teftişi.....</b>	<b>62</b>
1. Genel Olarak .....	62
2. Teftiş ve Uygulaması.....	66
3. İşin Durdurulması.....	67
4. İşin Durdurulmasının Çalışanlara Etkisi .....	70
<b>VII. Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Kurumsal Unsurları .....</b>	<b>71</b>
1. Genel Olarak .....	71
2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Eleman Çalıştırma.....	73
2.1. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli .....	73
2.1.1. Genel olarak.....	73
2.1.2. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü .....	75
2.1.3. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü.....	76
2.1.5. İşyeri hekiminin yetkileri.....	80
2.1.6. İşyeri hekiminin yükümlülükleri.....	81
2.1.7. Diğer sağlık personelinin nitelikleri ve görevlendirilmeleri.....	82
2.1.8. Diğer sağlık personelinin görevleri .....	82
2.1.9. Diğer sağlık personelinin yetkileri .....	83
2.1.10. Diğer sağlık personelinin yükümlülükleri .....	83
2.2. İş Güvenliği Uzmanı .....	83
2.2.1. Genel olarak.....	83
2.2.2. İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü .....	84
2.2.3. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü.....	85
2.2.4. İş güvenliği uzmanlarının görevleri .....	86

2.2.5. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri.....	88
2.2.6. İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri.....	88
2.3. Yaptırımlar.....	89
3. Risk Değerlendirmesi.....	89
4. Sağlık Gözetimi.....	91
5. Acil Durumlarla İlgili İşverenin Yükümlülükleri.....	91
6. İşyerinde Ciddi, Yakın ve Önlenemeyen Tehlike Halleri.....	92
6.1. Ciddi, Yakın ve Önlenemeyen Tehlike Halinde İşverenin Yükümlülükleri.....	92
6.2. Ciddi ve Yakın Tehlike Halinde Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	92
7. İşverenin Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü.....	93
8. İşverenin Çalışanların Eğitim Almasını Sağlama Yükümlülüğü.....	95
8.1. Genel Olarak.....	95
8.2. Eğitim Programlarının Planlanması ve Düzenlenmesi.....	98
8.3. Eğitim Programının Konuları.....	99
8.4. Eğitim Sonucunda Ölçme-Değerlendirme ve Belgelendirme.....	100
9. İşverenin, Çalışanlarının Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü.....	100
10. Çalışanların Yükümlülükleri.....	101

## İKİNCİ BÖLÜM

### TEKNİK VE TIBBİ İŞ GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ ESASLARI

I. Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği.....	107
1. Giriş.....	107
2. Temel Kavramlar.....	109
3. Ekranlı Araçların Çalışan Sağlığına Etkisi.....	110
3.1. Genel Olarak.....	110
3.2. Rahatsızlıklar.....	111
3.2.1. Göz ve görme rahatsızlıkları.....	111
3.2.2. Radyasyona maruziyete bağlı rahatsızlıklar.....	113
3.2.3. Ergonomi kaynaklı fiziksel rahatsızlıklar.....	114
3.2.4. Psikolojik rahatsızlıklar.....	118
4. İlgili Mevzuat.....	120
5. İşverenin Yükümlülükleri.....	123
5.1. Genel Olarak.....	123

5.2. Ekranlı Araçla Çalışma Merkezinin Donatımındaki Yükümlülükler .....	124
5.3. Çalışma Ortamı.....	126
5.4. Operatör-Bilgisayar Arayüzü.....	126
5.5. Günlük Çalışma Düzeni .....	127
5.6. Gözlerin Korunması .....	128
5.7. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi .....	128
6. Değerlendirme ve Sonuç .....	130
<b>II. İş Güvenliği Kişisel Koruyucu Donanımlarının Kullanımına İlişkin Hukuki Esaslar .....</b>	<b>133</b>
1. Genel Olarak .....	133
2. Kişisel Koruyucu Donanımın Tanımı .....	134
3. Kişisel Koruyucu Donanım Türleri .....	135
5. İşverenin Yükümlülüklerine İlişkin Genel Hükümler .....	145
6. Kişisel Koruyucu Donanımların Değerlendirilmesi, Seçimi ve Kullanımı .....	147
7. CE Uygunluk İşareti ve İşveren Yükümlülükleri .....	150
8. Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi .....	151
9. Çalışanın Sorumlulukları .....	152
10. Değerlendirme ve Sonuç .....	153
<b>III. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları.....</b>	<b>155</b>
1. Genel Olarak .....	155
2. İşverenlerin Yükümlülükleri .....	156
2.1. Genel Yükümlülükler .....	156
2.2. İş Ekipmanı ile İlgili Kurallar .....	157
2.2.1. Asgari Gereklere .....	157
2.2.1.1. Genel olarak .....	157
2.2.1.2. İş ekipmanlarında bulunacak asgari genel gereklere ...	157
2.2.1.3. Özel tipteki iş ekipmanında bulunacak asgari ek gereklere .....	160
2.2.2. Güvenlik Düzeyi.....	163
2.2.2.1. Genel olarak.....	163
2.2.2.2. Tüm iş ekipmanları için genel hükümler.....	163
2.2.2.3. Kendinden hareketli veya bir başka araç vasıtasıyla hareket edebilen iş ekipmanlarının kullanımı ile ilgili hükümler .....	163



2.2.2.4. Yük kaldırmada kullanılan iş ekipmanı ile ilgili hükümler.....	164
2.2.2.5. Yüksekte yapılan geçici işlerde, iş ekipmanının kullanımı ile ilgili hükümler .....	166
2.3. İş Ekipmanının Kontrolü.....	169
2.3.1. İşverenin Yükümlülüğü.....	169
2.3.2. Genel Hususlar .....	170
2.3.3. Periyodik Kontrole Tabi İş Ekipmanları.....	173
2.3.3.1. Basıncılı kap ve tesisatlar .....	173
2.3.3.2. Kaldırma ve iletme ekipmanları.....	175
2.3.3.3. Tesisatlar .....	177
2.3.3.4. Tezgâhlar.....	179
2.4. Özel Risk Taşıyan İş Ekipmanı.....	179
2.5. İş Sağlığı ve Ergonomi.....	179
2.6. Çalışanların Bilgilendirilmesi.....	179
2.7. Çalışanların Eğitimi .....	180
2.8. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması.....	180
3. Periyodik Kontrolleri Yapmaya Yetkili Kişilerin Bildirimi.....	180
4. Periyodik Kontrollerde Yetkilendirme, Eğitim ve Denetim .....	181
5. Değerlendirme ve Sonuç .....	181
<b>IV. Titreşime Maruz Kalan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği .....</b>	<b>183</b>
1. Giriş .....	183
2. Titreşim Kavramı .....	184
3. Titreşimin Etkileri.....	186
4. Titreşim Sınır Değerleri ve Ölçümü .....	188
5. Maruziyetin Belirlenmesi.....	189
6. Risk Değerlendirmesi .....	190
7. Titreşim Maruziyetinin Önlenmesi veya Azaltılması.....	191
8. Sağlık Gözetimi.....	192
9. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi.....	195
10. Yönetmeliğin Uygulanması Bakımından Özel Koşullar .....	195
11. Değerlendirme ve Sonuç .....	196
<b>V. Gürültülü Ortamlarda İş Sağlığı ve Güvenliği .....</b>	<b>199</b>
1. Gürültü ve İnsan Sağlığına Etkileri.....	199
2. İlgili Mevzuat .....	202

3. Maruziyet Sınır Değerleri ve Maruziyet Eylem Değerleri .....	203
4. Maruziyetin Belirlenmesi.....	205
5. Risklerin Değerlendirilmesi.....	206
6. Maruziyetin Önlenmesi veya Azaltılması .....	207
7. Kişisel Korunma .....	211
8. Maruziyetin Sınırlanması .....	212
9. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi.....	212
10. Çalışanlara Danışılması ve Katılımlarının Sağlanması.....	213
11. Sağlık Gözetimi.....	213
12. Değerlendirme ve Sonuç.....	215

## VI. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik

<b>Önlemleri.....</b>	<b>219</b>
1. Giriş .....	219
2. 89/654/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk Hukukundaki Yansıması .....	222
3. İşverenin Yükümlülükleri.....	225
3.1. Genel Yükümlülükler .....	225
3.2. Özel Yükümlülükler .....	226
3.1.1. Binaların yapısı ve dayanıklılığı .....	227
3.2.2. Elektrik tesisatı .....	227
3.2.3. Acil çıkış yolları ve kapıları .....	228
3.2.4. Yangınla mücadele.....	229
3.2.5. Kapalı işyerlerinin havalandırılması.....	230
3.2.6. Ortam sıcaklığı.....	230
3.2.7. Aydınlatma .....	231
3.2.8. İşyeri tabanı, duvarları, tavanı ve çatısı .....	232
3.2.9. Pencereler.....	233
3.2.10. Kapılar ve girişler .....	234
3.2.11. Ulaşım yolları - tehlikeli alanlar.....	235
3.2.12. Merdivenler.....	236
3.2.13. Yürüyen merdivenler ve bantlar için özel tedbirler.....	237
3.2.14. Yükleme yerleri ve rampalar.....	237
3.2.15. Asansörler .....	238
3.2.16. Çalışma yeri boyutları ve hava hacmi - çalışma yerinde hareket serbestliği.....	238
3.2.17. Dinlenme yerleri.....	239
3.2.18. Yemek yeme yeri .....	239

3.2.19. Gebe ve emziren kadınlar.....	239
3.2.20. Soyunma yeri ve elbise dolabı.....	240
3.2.21. Duşlar ve lavabolar.....	240
3.2.22. Tuvalet ve lavabolar.....	241
3.2.23. Atık sulara drenaj kanalı.....	241
3.2.24. İlk yardım odaları.....	241
3.2.25. Engelli çalışanlar.....	241
3.2.26. Açık alanlardaki çalışmalarda özel önlemler.....	242
3.2.27. Barınma yerleri.....	242
3.2.28. Çalışan konutları.....	243
3.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi, Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü.....	243
4. Değerlendirme ve Sonuç.....	243
<b>VII. Elle Taşıma İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....</b>	<b>245</b>
1. Genel Olarak.....	245
2. Elle Yük Kaldırmada Dikkat Edilecek Ergonomik Hususlar.....	247
3. İşverenin Yükümlülükleri.....	248
3.1. Genel Olarak.....	248
3.2. Çalışma Biriminin Düzenlenmesi.....	252
3.3. Önleyici Tedbirler.....	255
3.4. İşçilerin Bilgilendirilmesi.....	255
4. Değerlendirme ve Sonuç.....	255
<b>VIII. Kimyasal Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....</b>	<b>257</b>
1. Giriş.....	257
2. Kimyasal Madde Kavramı.....	257
3. Kimyasal Maddelerin İnsan Sağlığına Etkisi.....	259
3.1. Genel Olarak.....	259
3.2. Kimyasal Maddelerin Neden Olduğu İş Kazaları ve Ani Sağlık Problemleri.....	260
3.3. Kimyasal Maddelerin Neden Olduğu Meslek Hastalıkları.....	262
4. İlgili Mevzuat.....	264
5. Tehlikeli Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Alınması Gereken Önlemler.....	265
6. Kullanımı Yasak Olan Kimyasal Maddeler.....	268

7. Çalışanların Eğitimi, Bilgilendirilmesi, Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması .....	268
8. Sağlık Gözetimi .....	269
9. Değerlendirme ve Sonuç .....	270
<b>IX. Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması .....</b>	<b>271</b>
1. Giriş .....	271
2. İlgili Mevzuat .....	272
3. Patlamaya Müsait Ortamların İnsan Sağlığına Etkileri .....	275
3.1. Patlama Etkisinin Neden Olduğu Sağlık Etkileri .....	275
3.1.1. Doğrudan etki .....	275
3.1.2. Dolaylı etki .....	278
4. Patlama Vakaları .....	281
5. Patlamaların Önlenmesi ve Patlamadan Korunma .....	284
6. Patlama Riskinin Değerlendirmesi .....	284
7. Patlayıcı Ortam Oluşturabilecek Tehlikeli Yerlerin Sınıflandırılması .....	286
7.1. Genel Olarak .....	286
7.2. Tehlikeli Yerlerin Sınıflandırılması .....	287
8. Çalışanların Patlayıcı Ortam Risklerinden Korunması İçin Asgari Gereklere .....	288
8.1. Genel olarak .....	288
8.2. Organizasyonel Önlemler .....	289
8.3. Patlamadan Korunma Önlemleri .....	290
8.4. Ekipmanların ve Koruyucu Sistemlerin Seçiminde Uyulacak Kriterler .....	292
8.5. Birden Çok İşyerinin Koordinasyonu Görevi .....	292
9. Değerlendirme ve Sonuç .....	293
<b>Sonuç .....</b>	<b>295</b>
<b>Kaynakça .....</b>	<b>301</b>

## Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABCSS	Avrupa Birliği'nin Çalışma Şekline Dair Sözleşme
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
ASR	Arbeitsschutzregeln
AY	Anayasa
Aufl.	Auflage (baskı)
b.	bent
BasışK	Basın İş Kanunu
BK	Borçlar Kanunu
bkz.	bakınız
c.	cümle
ÇİSGEY	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇPTKY	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
DenışK	Deniz İş Kanunu
der.	derleyen
ETİY	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
f.	fıkra
GürY	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
HTHK	Hafta Tatilleri Hakkında Kanun
İBEY	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
İDİKY	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik, mülga
İDY	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik

İEKY	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
İGUY	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHY	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri hakkında Yönetmelik
İKKDY	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGHY	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGT	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
İŞK	İş Kanunu
İŞMK	İş Mahkemeleri Kanunu
İŞZSK	İşsizlik Sigortası Kanunu
İTST	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
karş.	karşılaştırınız
KKDY	Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği
KMÇY	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
kys.	kıyaslayınız
m.	madde
ÖÖKK	Özel Öğretim Kurumları Kanunu
PMÇT	Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük
RDY	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TİKK	Türkiye İş Kurumu Kanunu
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TitY	Titreşim Yönetmeliği
TSYÇK	Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun
ÜGKT	Ürün Güvenliği ve Teknik Düzenlemeler Kanunu Taslağı
ÜTMHK	Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun
YÇİHK	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

## Önsöz

Toplumlar endüstriyel açıdan geliştikçe, iş hukuku ve iş güvenliği sistemleri de buna paralel olarak gelişmektedir. Endüstriyel gelişmenin işgücü üzerindeki etkilerinin hukuki düzenlemeler ile kontrol altında tutulması, toplum düzeni için kaçınılmazdır. Bu nedenledir ki iş hukukunun merkezinde işveren değil, işgücünü oluşturan işçiler bulunur. İş hukuku temel olarak işçinin korunmasına hizmet eder. İş hukukunun bu görevini üstlenen belki de en önemli alanı, artık bağımsız bir hukuk alanı haline gelmekte olan iş güvenliği kısmıdır.

Türkiye, özellikle Avrupa Birliği üyeliği yolunda hız kazandığı 2000'li yıllardan itibaren, Birlik müktesebatına uygun olarak iş güvenliği ile ilgili ulusal hukukunda büyük ilerlemeler kaydetmiştir. Ancak bugüne kadar gerek kurumsallaşmada gerekse uygulamada yapılan büyük ihmallerin sonuçlarının bu kadar kısa sürede üstesinden gelinmesi pek mümkün görünmemektedir. Son dönemde iş güvenliği mevzuatında yapılan değişikliklerle başarılmaya çalışılan geliştirmelerin, uygulamada da içeriğinin doldurulması gereklidir. İşte bu noktada özellikle iş güvenliğinin teknik ve tıbbi yönü ön plana çıkmaktadır.

Teknik ve tıbbi iş güvenliği bugüne kadar literatürde daha çok mühendislik ve tıp bilimi açısından ele alınmıştır. Hukuksal yönünü inceleyen eserlerin azlığı düşünüldüğünde, teknik ve tıbbi iş güvenliği hukukunun maalesef ihmal edildiği söylenebilir. Bu çalışmayla iş güvenliği

hukuku literatürüne mütevazı da olsa bir katkı sağlamayı ümit eder, çalışmanın okuyuculara faydalı olmasını dilerim.

Bu vesileyle, çalışmanın ortaya çıkmasında sabır ve moral bakımından bana her türlü desteği sunan eşim Fatma Laçiner'e, çalışmanın kaynak temini aşamasında ve eleştirel yaklaşım konusunda yardımlarını gördüğüm Araş. Gör. Ömer Yavuz, Araş. Gör. Cüneyt Çalışkan, Araş. Gör. Hüseyin Koçak ve Kübra Yavuz'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çanakkale 2013

Yrd. Doç. Dr. Vedat LAÇİNER  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Öğretim Üyesi



## Giriş

Sağlık, günlük hayatın olduğu gibi çalışma hayatının da en önemli konularından biridir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin önemi konusunda farklı düşünen olmasa gerekir. Buna rağmen her gün çevremizde, yazılı ve görsel basında birçok çalışanın iş kazasına uğradığına veya çalışma kaynaklı bir hastalığa yakalandığına şahit oluruz. Son 10 yıldır özellikle ulusal iş güvenliği mevzuatında gerçekleşen ilerlemelere rağmen, hem iş güvenliği düzenlemeleri hem de bu düzenlemelerin uygulamaya yansımaları anlamında dünyadaki gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde olduğumuzu söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Bu çalışmanın başında, iş güvenliği literatürüne kazandırılacak her çalışmanın mevcut durumun düzeltilmesine az da olsa katkı sağlayabileceği düşüncesiyle yola çıkmıştır.

Birçok Batı Avrupa ülkesi hukuk literatüründe iş güvenliği hukuku, sosyal iş güvenliği ve teknik iş güvenliği şeklinde ikiye ayrılarak incelenmektedir.<sup>1</sup> Biz de çalışmamızı bu ayrımın üzerine inşa edeceğiz. Bunlardan birincisi olan “sosyal iş güvenliği hukuku”; çalışanların mevzuata aykırı nitelik taşıyan ve yasal sınırları aşan çalışma sürelerine maruz kalmaları nedeniyle oluşabilecek tehlikelere karşı sağlıklarının korunmasını ve özellikle korunmaya muhtaç çalışan gruplarının sağlıklarının korunmasını konu alır. Korunmaya muhtaç çalışan gruplarına ço-

<sup>1</sup> Schaub, s.1537; Hromadka/Maschmann, s.251-252; Büdenbender/Will, s.21.

cuk ve gençler ile kadınlar ve anneler örnek olarak gösterilebilir. İş güvenliği hukukunun diğer kısmını oluşturan “teknik ve tıbbi iş güvenliği hukuku” ise, çalışan hayatına doğrudan temas eden kısımdır. Çalışanların sağlıkları ve hayatları iş araçlarından, iş makinelerinden, işyeri binasından, üretim ve iş sürecinden meydana gelebilecek her türlü tehlikeye karşı korunmalıdır. Örneğin; ekranlı araçlarla çalışılan işyerlerindeki, gürültü ve titreşime maruz kalınan işyerlerindeki, kimyasal maddelerle çalışılan veya patlayıcı ortamda çalışılan işyerlerindeki tehlikelerin önlenmesi konusunda alınacak tedbirlerin teknik iş güvenliği alanına girmesi, bu alanın ne derece önemli olduğunu göstermeye yetmektedir. Tıbbi iş güvenliği ise sağlıklı bir ortamda çalışılmasını amaçlar ve daha çok teknik iş güvenliği kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, iş kazaları, meslek hastalığı ve farklı sağlık problemleri açısından işyerini gözetim altında tutarlar. Tıbbi iş güvenliği açısından işyeri hekimlerinin işyerindeki işlevi oldukça önemlidir.

Çalışmanın birinci bölümünde; ilk olarak konunun açıklanması için gerekli olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramlar ve ilgili mevzuat anlatılacak, iş güvenliği hukukunun ayrışması yapılacaktır. Sonrasında ise teknik ve tıbbi iş güvenliğinin kurumsal unsurlarına değinilecektir. Bu kısımda tıbbi iş güvenliğinin asli unsurlarından olan işyeri hekimleri ve diğer sağlık personeli konusuna da değinilecektir. İş güvenliği mevzuatına değinilirken, özellikle iki konu üzerine vurgu yapılmıştır: Bunlardan biri, iş güvenliği uygulama yönetmeliklerinin Avrupa Birliği direktiflerinden aynen çeviri şeklinde iç hukuka aktarılmasının olumsuz yönlerinin gösterilmesidir. Adı üzerinde çerçeve hükümler taşıyan bu direktiflerin iç hukuka aynen aktarılması çerçeve yönetmelikler yaratmıştır. Bunların uygulama için tek başına yeterli gelmeyeceği düşüncesiyle çalışmamızda bu konu hakkında öneriler sunulmuştur. İkinci olarak, 1970’lerde çıkarılan ayrıntılı iş güvenliği tüzüklerinin halen yürürlükte olup olmadığı konusu tartışılmıştır.

Çalışmanın ağırlık noktasını ikinci bölüm oluşturmaktadır ve tamamen teknik ve tıbbi iş güvenliğinin hukuki esaslarına ayrılmıştır. Teknik ve tıbbi iş güvenliğinin çok disiplinli bir alan olması sebebiyle sınırları oldukça geniştir. Hukuk bilimi yanında bu alanı, mühendislik, tıp, psikoloji, sosyoloji, istatistik ve ergonomi gibi daha birçok bilim dalı da kendi

perspektifinden incelemektedir. Bu nedenle çalışmamızın ikinci bölümünde belirlenen dokuz başlık teknik ve tıbbi iş güvenliği hukukunun en temel konu başlıkları olduğu değerlendirilerek seçilmiştir. Alt başlıklar belirlenirken, teknik ve tıbbi iş güvenliğine ait ulusal mevzuat birlikte değerlendirilmiştir. Dolayısıyla çalışma didaktik kaygılarla, verilen konu başlıklarıyla sınırlandırılmıştır.

Hükümlerinin büyük bölümü 2013 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kişiler açısından uygulama alanını “tüm çalışanlar” olarak belirlemiştir (İSGK m.2/f.1). Dolayısıyla bu Kanun, kamu sektöründe de özel sektördeki gibi geçerlidir. Çalışmanın içerisinde ilke olarak “çalışan” kavramı kullanılacak, ancak sadece iş sözleşmesine özgü durumlarda “işçi” teriminin kullanılması tercih edilecektir.



## **Birinci Bölüm**

**Kavramlar, Hukuki Kaynaklar,  
Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin  
Kurumsal Unsurları**



## I. Genel Olarak

Sanayi devriminin yarattığı, kötü çalışma koşullarının düzeltilmesi ihtiyacı ilk önce kadın ve çocuk işçilerin korunması yönündeki yasal bazı düzenlemelerle kendini göstermiştir. Örneğin, çocuk işçilerin günlük azami çalışma süreleri belirlenmiş; kadın ve çocukların gece çalışması ve bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Bununla birlikte, gerek hüküm süren yoksulluk gerekse etkin bir iş denetimi yapılamaması, konulan bu koruyucu hükümlerin uygulanmasına büyük ölçüde engel olmuştur. Klasik liberal devlet düşüncesinin çalışma hayatındaki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya çalışan bu süreç özellikle iki dünya savaşının yıkıcı sonuçları ertesi daha bir ivme kazanmış, birçok ülkede sosyal devlet düşüncesi egemen olmaya başlamıştır. İşte teknolojinin ve günün gereksinimlerine uygun olarak sürekli değişen ve gelişen bir “iş sağlığı ve güvenliği hukukunun” doğuşu bu döneme rastlar.<sup>1</sup>

Sanayi devrimi ve o döneme damgasını vuran ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmeler, başta işçiler olmak üzere çalışanların çalışma koşullarını çok olumsuz biçimde etkilemiştir. Geleneksel üretim metotlarından fabrika temelli üretime geçişle birlikte altyapı bakımından çok zayıf kalan yoğun bir şehirleşme hareketinin başlaması işçiler ve aileleri için oldukça sağlıksız bir ortamın doğmasına yol açmıştır. Kadın ve çocukların da erkeklerle birlikte çalışma hayatına katılmaları işsiz sayısının artması ve ücretlerin asgari geçim seviyesini karşılayacak düzeyin altına inmesine neden olmuştur. Bunun yanında fabrikalarda ve diğer iş alanlarında herhangi bir kontrol mekanizması veya denetim unsurunun olmayışı işveren karşısında emeği dışında ekonomik anlamda hiçbir değeri olmayan

---

<sup>1</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, İş Hukuku, s.262.

işçiler için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinden uzak ortamlarda çalışma zorunluluğunu doğurmuştur.<sup>2</sup>

İşçilerin çalışma hayatında maruz kaldığı bu ağır şartlar, başta İngiltere olmak üzere çeşitli ülkelerde çalışanların bir araya gelerek bu duruma karşı şiddet noktasına varan tepkiler göstermelerine neden olmuştur. İlk önceleri isyanlar ve başkaldırmalar şeklinde başlayan bu oluşumlar, daha sonra sendikalar şekline dönüşerek örgütlü bir hal almıştır. Gerek bu topluluklardan gelen baskılar, gerek kamuoyunun baskıları, gerekse yaşanan olumsuz gelişmeler ve şiddet olaylarının devrimci bir nitelik kazanmasından çekinen işveren ve devlet yöneticileri, bu duruma bir çözüm olması amacıyla sosyal nitelikli çeşitli yasa ve kurallar konulmasının gerekliliği noktasında mutabık kalmışlardır. 1802 yılında çocukların ağır şartlar altında çalışmasını engellemeyi amaçlayan ilk kanunun İngiltere’de yürürlüğe girmesinden sonra, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere tüm toplumlarda bir değişim yaşanmaya başlamıştır. Önceleri kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve özürlüler gibi toplumun özellikle korunmaya muhtaç kesimlerini iş hayatının ve çalışma şartlarının olumsuzluklarından korumayı amaçlayan düzenlemeler, zamanla toplumun ve çalışanların tümünü kapsayan yazılı iş hukuku mevzuatının çıkarılmasına dönüşmüştür. Böylece çalışma hayatına yönelik olarak işçilerin sağlık koşullarını dikkate alan ve yaptıkları işlerde daha emniyette olabilmeleri amacıyla iş güvenliğinin sağlanmasını amaçlayan tedbirlerin hızla hayata geçirilmesi söz konusu olmuştur. Devletlerin ekonomideki ağırlığının artması ve özellikle sosyal hukuk devleti anlayışının güçlenmesiyle birlikte bu tedbirler modern iş kanunları çerçevesinde gerek nitelik gerekse nicelik açısından geliştirilmiştir.<sup>3</sup>

Günümüzde kişilerin temel hakları arasında insanın sağlık ve yaşam hakkı en kutsal hak olarak kabul edilmiş ve bunun çalışma hayatında da geçerli olduğundan hareketle, çalışanlar lehine mevzuattan kaynaklanan, devlet tarafından denetlenen ve çeşitli yaptırımlarla korunan bir “iş sağlığı ve güvenliği hukuku” ortaya çıkmıştır.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.307 ve atıfta anılan: Tuna, Orhan ve Yalçıntaş, Nevzat, Sosyal Siyaset, İstanbul 2005, s.30.

<sup>3</sup> İş güvenliğinin tarihsel gelişimi konusunda daha fazla bilgi için bkz: Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.9 vd.

<sup>4</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, İş Hukuku, s.261; ayrıca bkz: Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.5 vd.



## II. İş Güvenliği Kavramı

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler özellikle işyerlerinde çalışan işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkarmış, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına yol açmıştır.<sup>5</sup> Toplumun genelinin faydasına olan sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmemek çağdaş toplumların başlıca amaçlarındandır. Bu nedenle iş hukukunun en önemli amacı da herşeyden önce işçilerin yaşamlarının ve beden bütünlüklerinin korunması olmuştur.<sup>6</sup>

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği işçinin sağlığı ve emniyetinin işyeri sınırları içerisindeki ve iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir. Artık sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemlerinin işçi ile sınırlanmayıp tüm bağımlı çalışanları kapsar tarzda ele alındığı görülmektedir.<sup>7</sup> İş sağlığı, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini ifade eder. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre; "sağlık", yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir. Bu tanım kişilerin sağlık durumlarındaki farklılıklarını ortaya koyduğu gibi, sağlıklı davranışlarla varılmak istenen hedefi de belirtmektedir. Bu tanımlamaya da paralel olarak, artık iş sağlığı tanımlamasında, sadece vücudun beden itibarıyla sağlığı değil, bunun yanında işçinin ruh sağlığının korunması da kastedilmektedir. Özellikle sanayideki çalışma düzeninin, çalışanların ruh hallerine olumsuz yönde etki ettiği, monoton ve işçiden sadece planlanmış mekanik hareketlerin beklendiği ortamda ruhsal sorunların ortaya çıktığı görülmektedir. Kısaca, iş sağlığının temel konusunu hem fiziksel hem de ruhsal olarak, çalışanların sağlıklı olma durumlarının sağlanması oluşturur.<sup>8</sup> Bu tanımlamalara uygun olarak, iş güvenliğinin konusunu ise,

<sup>5</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.16.

<sup>6</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.853; Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.1.

<sup>7</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.858; Alpagut, İş Sağlığı, s.25-26; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s.28-31; Arıcı, İş Sağlığı, s.112; karş.: İSGK m.2.

<sup>8</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.16-17.

işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda mevzuat hükümlerinin geliştirilmesi oluşturur.<sup>9</sup>

### III. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve İşlevi

#### 1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesine yönelik tedbirler, çalışma hayatında sadece işçileri ilgilendiren konular olarak görülmemelidir. Çünkü bu tedbirler insan hayatına verdiği önem ve katkı ile toplumun tamamına yönelik bir fayda sağlayacağı için devletler açısından da büyük önem taşımaktadır. Ayrıca alınacak tedbirlerle kamuoyunun vicdanının rahatlatılması, ahlaki ve kültürel yükümlülüklerin yerine getirilmesi gibi bir takım ödevler de hayata geçirilmiş olacaktır. Bundan başka, iş güvenliğinin geliştirilmesine yönelik tedbirler işçiler dışında işverenler açısından da birinci derecede önem arz etmektedir. Bu da işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik uygulamaların devlet, işçi ve işveren kesimlerinin tamamını ilgilendiren konular olmasına neden olmaktadır.<sup>10</sup>

İş güvenliğinin toplumsal yaşamın merkezi ve sosyal dengenin kaynağını oluşturan en önemli yapı taşlarından biri olduğunu söylemek abartı olmaz. İşlevsel bir çalışma sisteminin temel ön koşulu güvenli, sağlıklı ve insana uygun çalışma koşullarının yaratılması ve korunmasıdır. Sağlıklı ve motivasyonu yüksek çalışanlar başarılı bir işletme yönetimi için etkili bir faktördür. Her türlü teknik ilerleme bugüne kadar bu gerçeği değiştirememiştir. Çalışma yeri tasarımı, işletmesel sağlık yönetimi, işletmesel kalifikasyon ve modern, etkin bir iş organizasyonunun oluşturulması birbirlerinin ayrılmaz parçalarıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlar. Sağlıklı ve güvenli bir iş çevresi sosyal açıdan da yararlıdır. Tehlikelerden uzak bir işyerinde çalışmak, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları açısından çok önemlidir. Sağlık ve güvenlik açısından zayıf bir işyerinde çalışması nedeniyle sağlıksız bir birey haline gelen işçinin topluma maliyeti yüksek olacaktır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı işçinin huzurunu ve mutluluğunu artırır; bu ise işçinin daha verimli çalışmasını sağlar.

<sup>9</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.17.

<sup>10</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.662; Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.17.

İş güvenliğinin kalitesi çalışanların iş gücünün korunmasında etkin rol oynar. İş gücü, işletmenin temel kaynağıdır. Bu kaynak hem işletme maliyetlerini hem de işyeri itibarını doğrudan etkiler. Sözkonusu işyerinde meydana gelen iş kazaları ve bunun sonuçları, konunun işyerine etkisini göstermek açısından doğru bir örnektir. Giderek farklılaşan çalışma biçimleri ve yeni iş yükleri, bunların olumsuz sağlık neticelerinden kaçınmak için, etkin bir iş güvenliği yapılmasını şart koşar.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının işverene en büyük yararı, zamanında alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyetin, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan iş kayıpları ve tazminatlardan doğan maliyetten daha az olmasıdır.

## 2. Çalışan Açısından Önemi

İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler şüphesiz çalışanlardır. Çoğu kez yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açabilen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan çalışanlar, iş güçlerinin bir bölümünü ya da tümünü kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışanların geçici ya da sürekli olarak iş göremez duruma düşmeleri de ücretlerinden yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Çalışan kişinin kendisi dışında bakmakla yükümlü olduğu ailesi, çocukları ve diğer bireyler de dikkate alındığında sorunun daha da büyüdüğü ve önem kazandığı görülecektir. Böyle bir durumda kalan çalışan, geçici ya da sürekli iş görmezlik geliri talep edecektir. Fakat hemen hemen tüm dünya ülkelerinde iş görmezlik gelirinin normal çalışma karşılığında alınan ücretten ve elde edilen gelirden daha az olması nedeniyle, bu duruma maruz kalan çalışanlar ve aileleri açısından bir gelir kaybı söz konusu olmaktadır. Bu da çalışanlar için önemli bir risk oluşturmaktadır.<sup>11</sup>

## 3. İşveren Açısından Önemi

İşyerinde çalışanlardan birinin kazaya uğraması çalışan için olduğu kadar, bu çalışanları belirli bir ücret karşılığında istihdam ederek çalıştıran işveren açısından da önemli bir risk unsurudur. İş kazası bir işyerinde işin akışını durdurarak üretim temposunu yavaşlatmaktadır. Bu durum ise üretimde düşüş ve azalmalar yanında, çalışanların ve bunların kullandığı makineler ile diğer aletlerin verimliliklerinde de azalmalara ve per-

<sup>11</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.308; Süzek, İş Hukuku, 2012, s.662.

formans kaybına neden olmaktadır. Çalışma ortamını iyileştirerek iş güvenliğinin sağlanması; iş akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulların ortadan kalkmasını ya da minimize edilmesini getirecektir. Bu durum da yüksek verimlilik ve etkinlik sağlayacak ve işveren açısından aslında önemli bir kazanç oluşturacaktır. İş güvenliğine yönelik çabalar aynı zamanda maliyetlerin düşmesini ve ürün düzeyinde artışı da beraberinde getirecektir. Başka bir ifadeyle iş kazalarının önlenmesi ikincil ya da yan bir etki olarak işyerinde verimlilik ve üretim artışına yol açmaktadır. Tabi ki bundan en fazla işverenler yararlanacak ve maliyetlerini azaltarak karlarını artıracaklardır.<sup>12</sup>

İş güvenliği önlemlerinin alınmasıyla işverenin sağlayacağı kazançlardan bir diğeri de işyerlerinde araç ve gereçlerin bu önlemler yoluyla korunmasıdır. Sanayi üretimindeki makinelerin genellikle ekonomik değeri yüksek aletler olduğu göz önüne alındığında, bunların güvenlik kurallarına uygun koruyucu parçalarla donatılması hasara uğrama olasılıklarını da azaltacaktır. Kaza olduktan sonra işin yeniden eski rayına oturması zaman alır ve üretim de aksar. Bu arada kazaya uğrayan aletlerin onarım giderleri ortaya çıkar. Ayrıca yöneticilerin kaza ve sonuçlarıyla ilgilenirken, zaman kaybederek yapmaları gereken işleri bırakmaları da olasıdır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının sıkça görüldüğü işyerlerinde, işverenler için bir diğer tehlike ise, kamuoyunun gözünde sorunlu bir kurum kazanmak ve işletme prestijini kaybetmektir. Böyle bir durum işverenlere maddi ve manevi, cezai ve hukuki müeyyideler getirebileceği gibi, işverenin toplum gözünde olumsuz bir imaj kazanması, o iş dalına yönelik olarak emek arzının da azalmasına sebep olabilir. Çünkü yaralanma ve ölümler gibi iş kazaları ya da meslek hastalıklarının sıkça görüldüğü işlerde ve işyerlerinde bireyler çalışmak istemeyebilecektir. Dolayısıyla kalifiye elemanları buralara çekebilmek için daha yüksek ücret ödemek de gerekecektir. Bu ise artı bir maliyet unsuru olarak masrafları artıracak ve işveren açısından karlılığın azalmasına neden olacaktır. Hâlbuki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmasıyla bu gibi olası risklerin önüne geçilmesi sonucu toplum ve çalışanların gözünde o işyerinin ve işverenin saygınlık ve değeri artacaktır.

<sup>12</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.662 ve atıfta anılan: Aksoy, Cezmi, İş Kazaları Tanımı, Önemi ve Nedenleri, İstanbul 2000, s.82.

Görölmektedir ki “kazaları önleyememek nedeniyle ortaya çıkacak sorunlar” çok yönlü ve ağır olup, kazaları önlemekten çok daha fazla masraf gerektirmektedir. Ayrıca kazayı önlemek, kaza için ödemeler yapmaktan çok daha insancıldır.

#### 4. İş Güvenliğinin İşlevi

Gerileme gösteren iş kazaları sayısına rağmen Avrupa Birliği'nde her yıl neredeyse 5 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve bunların neredeyse 6.000'i ölümlle sonuçlanmaktadır. Resmi istatistiklerin de ötesinde Avrupa Birliği'nde yılda yaklaşık 160.000 çalışanın meslek hastalıklarına dayalı olarak yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Öyleyse matematiksel olarak Avrupa Birliği'nde her üçbuçuk dakikada bir, işi ile ilişkili nedenlerden dolayı bir insan yaşamını yitirmektedir.<sup>13</sup> İngiltere'de ise 2011-2012 döneminde 110.000 kaza rapor edilmiş ve kazalarda 173 çalışan hayatını kaybetmiştir. İstatistikler bu nedenlerle 27 milyon işgününün kaybedildiğini, bunun tahmini değerinin 13,4 milyar Pound olduğunu göstermektedir.<sup>14</sup>

Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında, daha da vahim bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre; 2000-2010 yılları arasında 10.723 işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir. Yani verilere göre yılda ortalama 1070 işçi hayatını kaybetmiştir. Bu sayı 2010 yılında 1444, 2011 yılında 1700 ve 2012 yılında 745 olmuştur. Yine 2012 yılında 2209 çalışan sürekli iş-göremez hale gelmiştir.<sup>15</sup> Türkiye'de kayıtdışı istihdam oranının oldukça yüksek olduğu düşünüldüğünde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını veya sağlığını kaybeden çalışan sayısının ne derece büyük boyuta ulaşmış olduğu tahmin edilebilir.

Bu rakamlar iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nasıl büyük bir felakete neden olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu sonuç, aynı zamanda önemli derecede mali kayıplara da neden olmaktadırlar. Kayıplar, Avrupa Birliği'nin toplam gayrisafi milli hâsılanın %2,6 ila %3,8'i ara-

<sup>13</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.669.

<sup>14</sup> Turner, s.413 vd.

<sup>15</sup> www.sgkrehberi.com/haber/9010/ (Erişim: 10.06.2013); www.isgsozluk.com (Erişim: 10.06.2013).

sında tahmin edilmekte olup, yıllık 500 milyon'dan fazla hastalığa dayalı kayıp iş günü olduğu hesaplanmaktadır. Öyleyse çalışanlar için doğrudan etkisinin yanı sıra, etkili bir iş güvenliğinin kayıp gün sayısının azaltılması bağlamında işletmeler için de dolaylı olarak ekonomik anlamı yadsınamayacak kadar büyüktür. Örneğin Türkiye'de 2013 yılında iş kazası geçirenlerin %63,7'sinin geçirmiş olduğu kaza nedeniyle belirli sürelerle işinden uzak kaldığı tespit edilmiştir.<sup>16</sup>

Klasik iş güvenliğinin merkezinde uygun koruma tedbirleri ile işyerinde kazaların, meslek hastalıklarının ve diğer şartların çalışanların sağlıklarını olumsuz etkilemesinin önlenmesi bulunur. Bununla ilk etapta çalışmaya dayalı veya çalışma sırasında oluşan tıbbi olarak tespit edilebilir sakatlanmalar veya hastalıklar kastedilmektedir. Geniş anlamda iş güvenliği ise bunun ötesine geçebilmekte ve uygun şekilde hareket etme yükümlülüğü ile “işin insana uygun tasarımı” da kapsamaktadır. Bununla kastedilen herşeyden önce “yumuşak” iş güvenliği faktörlerine pozitif anlamda etki edilmesidir. İş güvenliğini ciddiye alan ve bu bağlamda olası önlemleri alan işverenler, bununla yalnızca yasal yükümlülüklerini yerine getirmekle kalmazlar, aynı zamanda çalışan odaklı bir işletme kültürüne de önemli bir katkıda bulunurlar. Günümüzde bir işletmenin sağlıklı ve motive olmuş çalışanlara sahip olması, küresel rekabette ticari başarı açısından önemli bir etkidir. Örneğin monoton bir çalışmanın veya makinelerce belirlenen çalışma aralıklarının sağlığa zararlı etkilerinin azaltılması bu kapsamda değerlendirilebilir.<sup>17</sup> Çalışan bireyin beklenmedik kişisel yaşam baskılarına maruz kalması durumlarında kişisel kapasite sınırlarının dikkate alınması da işin insana uygun tasarımı (insana yaraşır iş şartlarının oluşturulması) kapsamı içinde yer alır. Örneğin yakın bir akrabası vefat eden veya hastalanan bir çalışandan her zamanki performansının beklenmesi iş güvenliği açısından uygun düşmeyecektir.<sup>18</sup>

İş güvenliği son zamanlarda “bir kurumsal kimliğin tesisi” konusunun önemli bir unsuru olarak algılanmaktadır. Bu algı, çoğu zaman başlatılan proje bazlı faaliyetlerin çalışan odaklı bir kurumsal kültürün oluşumunda, çalışanların motivasyonunun, yaratıcılığının ve performansı-

<sup>16</sup> www.tuik.gov.tr/HbPrintdo?id=16118 (Erişim: 10.06.2013).

<sup>17</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.17.

<sup>18</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.670.

nın desteklenmesinde ve böylece şirketlerin ve şirketlerde yenilikçiliğin ve rekabet edebilirliğin artırılmasında önemli bir teşvik unsuru oluşturduğu yönünde edinilen sonuçlara dayanmaktadır. Hiyerarşinin tüm kademelerinde modern yönetim yapıları, çalışanların kararlara katılım imkânları, iş organizasyonunun işbirlikçi şekilleri ve yeterli bireysel hareket alanları olumlu bir kurumsal kimliğin oluşturulmasındaki temel önkoşullardandır. Şirket için çalışanların işe alınması, seçimi ve kişilerin şirkete bağlanması konusunda da kurumsal bir model oluşturulması çok önemlidir. Bu, işyerine bir kimlik kazandırır ve olumlu algılanan bir “işveren imajını” destekler.

Demografik gelişimin bir sonucu olarak işletmelerdeki çalışanların yaşlanması iş güvenliğini yeni bir sorunla karşı karşıya bırakmaktadır. Kalifikasyon ve sağlık daha yaşlı çalışanların şimdiye kadar olduğundan daha uzun süre meslek hayatında kalma yeterliliklerinin ve buna hazır olmalarının kilit noktasıdır. Aynı zamanda “demografi” konusu işletmelerin üst yönetim katlarına doğrudan kapı açmaktadır. Burada giderek artan bir şekilde çalışanların geç gelecek olan bir emeklilik durumunda nasıl sağlıklı bir şekilde emekli edilebilecekleri sorusu ile karşı karşıya kalınacaktır. Bu bağlamda iş güvenliğinin bir işlevi de yaklaşık son 50 yıldır özellikle dünyanın gelişmiş pek çok ülkesinde baş gösteren nüfusun yaşlanması problemi karşısında oynayacağı etkin roldür. Burada özellikle iş güvenliğinin sosyal boyutu ön plana çıkmaktadır.

İşyerinde stres sorunu dahil psikolojik ve sosyal sıkıntılar gibi şimdiye kadar hafif sağlık faktörleri olarak görülen hususlar da son dönemde daha fazla dikkat çekmektedir. Psikolojik sıkıntılarının ve hastalıkların artan sayısı, iş güvenliği ve işyeri hekimliği uzmanları kadar işletme yönetiminin de yüz yüze kalacağı yeni bir zorluk anlamına gelmektedir. Çalışanların kapasiteleri ve yükler karşısındaki sınırları farklıdır. Bu konudaki ölçüleme, gürültü veya zararlı maddelerde olduğu gibi, zorluklar taşır. İş sağlığı ve güvenliğinin tıbbi yönü bu alanda ön plana çıkmaktadır.

Yüklerin belirlenmesindeki önemli bir araç ise risk değerlendirmesidir. Hastalıkların ve kazaların baştan önünün kesilmesi için tedbir olarak kapsamlı bir işletmesel sağlık yönetimi ve de önleyici programlar, çalışanlar ve idarecilere yönelik eğitimler ve acil danışmanlıklar,

işyeri hekimleri ve sosyal danışmanlara yönelik sağlık eğitimleri, gelişim eğitimleri, aile ve mesleğin daha iyi birarada yürütülmesine yönelik imkânlar yardımcı olabilir. Modern iş güvenliği teknikleri ve getirdiği risk değerlendirmesi metotları, iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşmadan bunlara ilişkin risklerin henüz kaynağında kesilmesine imkan sağlamaktadır.

Sorunun insancıl boyutu yanında, ekonomik yönü de hem işletmeler, hem toplumun tamamı, hem de ülke kaynaklarının verimli kullanılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Ülke bazında işgücü kaybindan kaynaklanan olumsuz durum, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı sosyal güvenlik kurumlarına olan mali yüklenmeler ve toplum üzerindeki menfi psikolojik etkisi başlıca negatif etkenlerdir. İş kazaları ulusal ekonomiye verdiği zararlardan başka, maliyetleri artırmak, verimliliği ve iş motivasyonunu düşürmek, yüksek tazminatların ödenmesine yol açmak suretiyle işletmeler düzeyinde önemli zararlara yol açmaktadır. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önce önlenmesi yaşamsal bir önem taşımaktadır.<sup>19</sup>

Modern iş hukuku çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında “önleme” ve “tazmin” politikaları birbirini tamamlayan bir bütün olarak ele alınmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yapılan iyileştirici tedbirler iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltarak tazmin sistemlerinin yükünü azaltmaktadır. Böylece gerek işverenler gerekse sosyal sigorta sistemleri daha az ödeme yapmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının tazminine ilişkin yasal yaptırımlar işverenleri daha dikkatli ve özenli davranmaya sevk ederek çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşmesine katkıda bulunurlar.<sup>20</sup>

## IV. İş Güvenliği Hukuku

### 1. Genel Olarak

İş hukuku işçinin hukukudur ve hem özel hem de kamu hukukunun alanına giren karma bir nitelik taşır. İş hukukunun bireysel iş hukuku kısmı, bütün bir iş ilişkisi hukukunu içine alır. Örneğin; ücret ödeme,

<sup>19</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.662.

<sup>20</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.867.



izin ve dinlenme süreleri ve fesih hakkı gibi konular bu başlık içerisinde incelenir. Toplu iş hukuku kısmının belirleyici unsuru ise kolektif bir ilişkiden doğmasıdır. İşçilerin ve işverenlerin sendikalar kurmaları, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmaları, uyuşmazlıkları arabuluculuk yöntemiyle çözmeleri, grev ve lokavta başvurmaları gibi konular bu başlık altında incelenmektedir. İş hukukunun “bireysel ve toplu iş hukuku” kısımları sözleşme hukukunun kapsamında değerlendirilir. Bu alanların, yasal düzenlemelerle çizilen asgari sınırları haricinde kalan kısımlarında, tarafların pazarlık yapma yolu açıktır. Sözleşmenin yerine getirilmemesinden kaynaklanacak hukuki uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülür. Kısaca bireysel ve toplu iş hukukunun uygulama alanındaki düzenleyiciler temel olarak sözleşme taraflarıdır. Devlet ise bu ilişkiye işçiyi koruma ilkesi perspektifinden yaklaşarak temel ilkeler getirir. Taraflar bu çizilen çerçeveye riayet etmek koşuluyla, aralarındaki iş ilişkisini diledikleri gibi şekillendirebilirler.

İş güvenliği hukuku da aynı şekilde iş hukukunun bir alanıdır. Ancak iş güvenliğini iş hukukunun diğer alanlarından farklı kılan özellik, bu alanın temel olarak kamu hukuku içerisinde kalmasıdır. Gerçekten de bu alanda tarafların karşılıklı bir anlaşması sözkonusu olamamakta, aksine devlet tarafından tek taraflı olarak konulan yasal düzenlemelerdeki hükümlerin gereğinin yerine getirilmesi beklenmektedir. Düzenleme hükümlerinin niteliği ya bir şeyin yapılmasını istemek ya da yasaklamak veya sınırlandırmak şeklindedir. Kendisinden ifası beklenen edim yükümlüsünün, yapması veya yapmamasına ilişkin bu hükümler idari tasarruflara tabidir. Hükümlerin gereğinin yerine getirilmemesi halinde idari yaptırımlar yoluyla sözkonusu idari tasarruflar icra ettirilir. İdari tasarrufların yasal denetiminde ilgili merci, idare mahkemeleridir. Bundan başka, eğer edim yükümlüsü tarafından “bir şeyin yapılması veya yapılmaması” kabahat veya suç oluşturuyorsa, yetkili idari makamca bir para cezası kesilebilir yahut savcılığa suç duyurusunda bulunulabilir. Kısaca, iş güvenliği hukukunun bütün yasal içeriği devlet otoritesi tarafından oluşturulur. İş güvenliği alanına ait yasal hükümler konusunda sözleşme taraflarının pazarlık imkanı bulunmamaktadır. İş güvenliği kurallarına uyulmaması sonucunda ortaya çıkacak zararlardan dolayı, tarafların özel hukuktan

doğacak maddi ve manevi tazminat talep haklarının mevcudiyeti, iş güvenliği hukukunun kamu hukuksal karakterini değiştirmez.<sup>21</sup>

İş ilişkisinin kişisel niteliği, işçinin işverene karşı sadakat borcunu doğurduğu gibi, işverenin işçiye karşı koruma borcunu da beraberinde getirir. İşveren özel hukuka dayalı bir yükümlülük olarak, çalışanın korunması gereken hukuki durumu düşünüldüğünde, onun güvenliğini ve sağlığını korumakla yükümlüdür.<sup>22</sup> Her borç ilişkisinde, özellikle de iş ilişkisinde sözleşme taraflarının hakları, mal varlıkları ve menfaatlere karşı dikkat yükümlülüğü bulunmaktadır. Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2.fıkrası ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4.maddesinin 1.fıkrası, işverenin çalışanların hayatının ve sağlığının korunması ile ilgili bu dikkat yükümlülüğünü somutlaştırmaktadır: “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” (BK m.417/ f.2). “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır” (İSGK m.4/f.1).

<sup>21</sup> Bu konuda daha fazla bilgi için bkz: Narter, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2013; Güneren, Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara 2009.

<sup>22</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, 2012, s.321.

İşverence gözetme borcunun yerine getirilmemesi durumunda, çalışan belirli şartlar altında ücretin ödenmeye devam etmesi koşuluyla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir (İSGK m.13). İş mahkemesi nezdinde koruma yükümlüğünün yerine getirilmesini veya ihlalin sona erdirilmesini dava edebilir. İşveren eğer gözetim borcunu kusurlu olarak ihlal ederse, çalışana bir zarar durumunda tazminat talebi doğabilir. Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranış nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, Borçlar Kanunundaki sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (BK m.417/f.3). Bunun gibi, işçinin kendisini iş kazalarından koruyan iş güvenliği kurallarına uymaması, örneğin güvenlik kaskını takmaması veya makinenin tehlike yaratan arızasını bildirmemesi iş sözleşmesinin yan yükümlülüklerine aykırılık teşkil eder ve işçinin bundan sorumluluğu doğar.<sup>23</sup>

Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri bireylere, en çok rastlanan ve en çok zarar veren hastalık, sakatlık, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlamaktadır. Söz konusu sosyal risklerin ortaya çıkması sonucunda bir mağduriyet oluşmaması veya mağduriyetin hafifletilmesi amacıyla sigortalının zararının tazmin edilmesi sağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması, fizyolojik sosyal risklerdendir. İş kazası; sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden veya dıştan gelen bir etkenle, onu bedenen veya ruhen zarara uğratan kaza olayını ifade eder. Meslek hastalığı ise; yürütülen işin niteliği veya şartları gereği tekrarlanan bir sebeple sigortalının bedensel veya ruhsal yönden geçici veya sürekli olarak hastalanmasıdır. Sosyal güvenlik hukukunun, riskler gerçekleştikten sonra tazmin yönü baskındır. Her ne kadar iş kazaları ve meslek hastalıkları konusu iş güvenliği ile ilgili olsa da, bu riskler gerçekleştikten sonraki aşamada sosyal güvenlik kurumlarınca sigortalıya sağlanan yardımlar iş güvenliği hukukunun değil, sosyal güvenlik hukukunun kapsamında değerlendirilir. Bu açıklamalar sosyal güvenlik kavramının dar anlamda tanımlanması için geçerli olup, güncel ulusal mevzuat da bu tanımlamaya uyumludur. Örneğin, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından Sosyal Güvenlik Kurumu'nca sağlanan haklar Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigor-

<sup>23</sup> Michalski, Arbeitsrecht, s.291.

tası Kanununda<sup>24</sup> düzenlenmiştir (bkz: SGGSSK m.16 vd.).<sup>25</sup> “Geniş anlamda sosyal güvenlik kavramı” içerisinde ise, sosyal risklere karşı önlem alınması ve böylece toplumda yaşayan herkese sosyal güvence sağlanması amacı da girer.<sup>26</sup> Nitekim, risklerin önlenmesi amacı, sosyal güvenliğin dikey kapsamını oluşturur.<sup>27</sup> Bu noktada sosyal güvenlik, iş güvenliği ile kesişmektedir. İş güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenliğin en temel amaçlarından biridir.<sup>28</sup> Aslında bütün bir çalışma hukuku özünde çalışanın korunmasını amaçlar.<sup>29</sup> İş ve sosyal güvenlik hukuku da son tahlilde iş güvenliğine hizmet eder. Öyleyse, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku içerisinde “iş güvenliğinin” nerede başlayıp, nerede bittiğini belirlemek güçtür. Bu nedenle, iş güvenliği hukukunun alanı belirlenirken didaktik bir yaklaşım güdülmesi daha uygun olacaktır.

## 2. Sosyal İş Güvenliği-Teknik ve Tıbbi İş Güvenliği Ayrımı

İş güvenliği hukuku çeşitli konu alanlarına ayrılabilir. Temel ayırmama; ürün ile ilgili iş güvenliği ve işletmesel iş güvenliği arasında yapılmaktadır.<sup>30</sup> İşletmedeki güvenli çalışma koşullarının sağlanmasının ön koşulu; en başta kullanılan iş malzemelerinin, ham maddelerin ve tesislerin temel güvenlik gereklerini karşılamalarıdır. Yalnızca “güvenli aletler ve malzemeler” kullanan kişiler iş sürecinde sağlık ve güvenliğe dair gerekli koşullara uyabilirler. İşe başlamadan önce ürün ile ilişkili bu tedbirlerin alınmasına iş güvenliğinin ön tedbirleri de diyebiliriz (ön tedbirli-ön etkili iş güvenliği). Bu, ürünlerin ancak temel güvenlik standartları ve sınıflandırma, ambalaj ve etiketleme şartlarının yerine getirilmesi halinde hukuken pazara çıkabilmelerine izin verir. Üretim yasakları ve ürünlerin piyasaya arzına dair ölçütler hakkında hükümler veya yapı ve oluşturma gereklerine dair düzenlemeler, ürün ile ilişkili iş güvenliği içerisinde değerlendirilir.<sup>31</sup>

<sup>24</sup> RG., 16.06.2006, 26200.

<sup>25</sup> Daha fazla bilgi için bkz: Korkusuz/Uğur, s.246 vd.

<sup>26</sup> Güzel/Okur, 2009, s.7; Korkusuz/Uğur, s.5.

<sup>27</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.33.

<sup>28</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.44.

<sup>29</sup> Michalski, Arbeitsrecht, s.290.

<sup>30</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.671 vd.

<sup>31</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.671.

Türkiye’de “Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair 4703 sayılı Kanun” bulunmaktadır.<sup>32</sup> Kanunun amacı; ürünlerin piyasaya arzı, uygunluk değerlendirmesi, piyasa gözetimi ve denetimi ile bunlarla ilgili olarak yapılacak bildirimlere ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir (ÜTMHK m.1). Güvenli ürün; kullanım süresi içinde, normal kullanım koşullarında risk taşımayan veya kabul edilebilir ölçülerde risk taşıyan ve temel gerekler bakımından azami ölçüde koruma sağlayan ürün olarak tanımlanmıştır (ÜTMHK m.3,e). Bu tanımda geçen temel gerekler içerisine; “insan sağlığı açısından sahip olması gereken asgari güvenlik koşulları” da girmektedir (ÜTMHK m.3/f).

Bu Kanuna dayalı çıkartılan alt mevzuatta, kullanılan ürünün kalitesine vurgu yapılmaktadır. Örneğin ithal edilen birçok farklı ürüne ilişkin olarak Ekonomi Bakanlığı’nın çıkardığı, sözkonusu ürünlerde standartlara uygunluk denetimine ilişkin tebliğler mevcuttur (Yapı Malzemelerinin İthalat Denetimi Tebliği, Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimi Tebliği gibi).<sup>33</sup> Kanunun, Avrupa Birliği’nin konu ile ilgili mevzuatına uygun olarak yenilenmesi planlanmaktadır. Bu bağlamda Ekonomi Bakanlığı “Ürün Güvenliği ve Teknik Düzenlemeler Kanunu Taslağı” adında bir Kanun Tasarı Taslağını kamuoyu ile paylaşmıştır.<sup>34</sup> Bu taslak, mevcut kanundan farklı olarak “insan sağlığının korunmasına” çok daha fazla vurgu yapmaktadır. Kanun taslağının amacı; “ürünlerin güvenli ve ilgili teknik düzenlemelere uygun olmasının sağlanması” olarak belirtilmiştir (ÜGKT m.1). Kanun taslağının 3.maddesinin (e) bendinde “güvenli ürün” tarifinde açıkça “insan sağlığı ve güvenliği için yüksek düzeyde koruma sağlayan ürün” ibaresi yer almaktadır. Yine aynı maddenin (k) bendinde, bir adım daha öteye geçerek “riskli ürünü” tanımlarken “insan sağlığı ve güvenliği, işyerinde sağlık ve güvenlik, tüketicinin korunması, çevre, kamu emniyeti veya diğer bir kamu yararını makul ve kabul edilebilir ölçülerin ötesinde etkileme potansiyeli olan ürün” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun taslağına göre; yetkili kuruluşlar denetim yaparken, ürünün insan sağlığı ve güvenliği, işyerinde sağlık ve güvenlik, tüketici hakları, çevre, kamu emniyeti ve diğer bir kamu yararını azami ölçüde korumayı amaçlayan kural, koşul ve gerekliliklere uygunluğunu doğru-

<sup>32</sup> RG., 11.07.2001, 24459.

<sup>33</sup> Bu tebliğ metinleri için bkz: RG., 31.12.2013, 28868, mükerrer.

<sup>34</sup> www.ekonomi.gov.tr (Erişim: 17.10.2013).

lamak amacıyla denetim yaparlar (ÜGKT m.16). “Ön etkili (ön tedbirli) iş güvenliği” olarak adlandırdığımız ürün ile ilişkili bu talimatlar, işlevlerine uygun olarak, öncelikli olarak ürünlerin üreticilerine ve ithalatçılarına yöneliktir.

İş güvenliği hukukunun ikinci ana dalı olan işletmesel iş güvenliği, iş güvenliği sisteminin çekirdeğini oluşturmaktadır. İşletmede güvenliğin ve sağlığın korunmasına ilişkin organizasyon, işyerinin ve çalışma yerinin güvenli tasarımı, çalışma araçlarının ve kişisel koruyucu donanımlarının güvenli kullanımı, tehlikeli maddelerle işlem usulü ve çalışanların güvenliğe uygun davranış şekilleri gibi birçok önemli konu işletmesel iş güvenliği kapsamına girer.

İşletmesel iş güvenliği konusal açıdan; “sosyal iş güvenliği” ve “teknik ve tıbbi iş güvenliği” olarak ikiye ayrılarak incelenebilir. Sosyal iş güvenliğinde yükümlülüklerin temel muhatabı işverendir. Sosyal iş güvenliği hukuku düzenlemelerinin önceliği, çalışanların bireysel çalışma gücünün ve özellikle korunmaya muhtaç çalışan gruplarının korunmasıdır. Sosyal iş güvenliği özellikle gençler ve hamileler gibi özel korunmaya muhtaç grupların korunmasını ve çalışanların yasal çalışma saatlerine riayet edilerek sağlıklarının korunmasını hedeflemektedir. Bu bağlamda, çocuklar ve gençlere ilişkin iş güvenliği düzenlemeleri ile işyerindeki tehlikelerden korunması amaçlanır. Yine bir iş ilişkisi içerisinde bulunan kadınların ve çalışan annelerin, analığın korunması ve kadınlara getirilen haklar yoluyla korunması amaçlanır. Çalışma sürelerine getirilen düzenleme ile ise, yasal azami sınırı aşan çalışma saatleri, yetersiz dinlenme süreleri ve yeterli dinlenme aralığı bulunmayan gece vardiyası çalışmalarının sebep olabileceği problemlerin önlenmesi amaçlanır. Çalışan araç şoförlerinin trafikte maksimum yasal araç kullanma sürelerine uymaları gerekliliğine ilişkin hükümler de bu çerçevede değerlendirilmelidir.

Sosyal iş güvenliği hukuku bir yandan özellikle korunmaya muhtaç işçi gruplarını, diğer yandan ise bütün işçilerin sağlığına zarar veren çalışma saatlerinin uzun ve uygunsuzluğundan korumayı amaçlar.<sup>35</sup> Korunmaya muhtaç çalışan gruplarını; genç çalışanlar, küçükler, kadınlar ve özellikle hamileler ve anneler, engelliler şeklinde sayabiliriz. Kısaca sosyal iş güvenliğinde, sosyal alanda bir takım tedbirler alınarak sağlı-

<sup>35</sup> Personalrecht, s.141.

ğın korunması amaçlanmakta ve böylece iş güvenliği sağlanmaktadır. Öğretide, ücretin güvence altına alınması ve kişisel bilgilerin korunması konularının da ayrı kategoriler halinde iş güvenliğinin dalları arasında gösterildiğine rastlanılmaktadır.<sup>36</sup> Kanaatimizce bu konu alanları büyük ölçüde sosyal iş güvenliğinin kapsamında değerlendirilmelidir.

Teknik iş güvenliğinde ise, çalışma sürecinde sağlığı olumsuz etkileyebilecek olası sonuçlardan kaçınmaya çalışılmaktadır ve işverenden ilgili koruma tedbirlerine uyması istenmektedir. Teknik iş güvenliğinin temel yasal bileşenleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile buna bağlı çıkarılan uygulama yönetmelikleri ve tüzüklerdir. Örneğin; Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik, Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmasına Dair Yönetmelik ve Çalışanların Titreşim ile İlgili Risklerden Korunmasına Dair Yönetmelik gibi. Tıbbi iş güvenliğinde ise özellikle iş hekimliği ile ilgili tedbirler sayesinde çalışmaya bağlı sağlık tehditlerinin önlenmesine ilişkin katkılar ele alınmaktadır. Bu alandaki temel hukuki esaslar İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte<sup>37</sup> yer almaktadır.

<i>İş güvenliği hukukunun kapsamını belirleyen temel konu grupları:</i>		
1	İşyeri hijyeni de dahil olmak üzere, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığına karşı alınması gereken önlemler	Teknik ve tıbbi iş güvenliği
2	İş makinaları, aletleri ve teknik donanımlar	Teknik ve tıbbi iş güvenliği
3	İşte kullanılan tehlikeli maddeler ve radyoaktif ışınlar	Teknik ve tıbbi iş güvenliği
4	İş kazası ve meslek hastalığına karşı uygun iş organizasyonu	Sosyal/teknik ve tıbbi iş güvenliği
5	Özel korunması gereken çalışan grupları	Sosyal iş güvenliği
6	Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler	Sosyal iş güvenliği

<sup>36</sup> Michalski, Arbeitsrecht, s.291.

<sup>37</sup> RG., 20.07.2013, 28713.

İş güvenliğini ilgilendiren konulardan anlaşılacağı üzere, iş güvenliği hukuku oldukça geniş bir hukuk alanıdır. Bu alan; hukuk, mühendislik, tıp, işletme, psikoloji, ergonomi, sosyal politika gibi birçok bilimi ilgilendiren çok disiplinli bir alandır.<sup>38</sup> Teknik ve tıbbi iş güvenliğinde, teknik ve tıp alanında alınan tedbirlerle, çalışanların sağlığı korunmaktadır. Öyleyse burada bir hukuk alanı sözkonusudur ki, teknik ve hukuk birbirine temas eder. Bu durum olağanüstü bir düzenleme çeşitliliğine sebep olur.<sup>39</sup> Teknik iş güvenliği bütün bir işin donatımındaki teknik gerekliliklerdir. Özellikle çalışma ortamı ve çalışma araçlarında donanımların güvenliği, ürün güvenliği, işyerlerinin teknik gerekleri veya kimyasallar yahut gürültü gibi zararlı etkilerden korunma gibi. Teknik iş güvenliği çalışanların sağlığını korumayı güvence altına almayı ve düzeltmeyi, bütün gayret ve önlemlerle sağlamaya çalışan bir alandır. Bu bağlamda önleyici sağlık koruması sadece kazalardan ve iş şartları nedeniyle oluşan hastalıklardan (meslek hastalıklarından) korunmak için alınan önlemleri değil, bundan başka işin insan onuruna yarasır şekilde oluşturulmasında çalışanın sağlığının korunması amacını gütmeyi de içerir.<sup>40</sup>

Teknik ilerlemeler, hergün yeni tehlikeleri de beraberinde getirirler. Bu ise, buna uygun korunma sistemlerini gerekli kılar. İş güvenliğinin sağlanması için buna uygun bir iş güvenliği mevzuatının varlığı gerekir.<sup>41</sup> Bu nedenden dolayı iş güvenliği kanunları sıklıkla genel prensiplerle sınırlanmıştır ve “genel geçer teknik kurallar”, “güvenli çalışma”, “teknikğin durumu” gibi soyut hukuki kavramlar kullanırlar. Sözkonusu soyut kavramlar, kazalara karşı koruma düzenlemeleri ve teknik normlarla somutlaştırılmıştır. Özellikle teknikğin durumunun, alt mevzuat ile belirlenmesi gerekir. Yasal düzenlemelerdeki normlar, ilkeler ve yargı içtihatlarıyla içleri doldurulan bu soyut tanımlamalar hukuki statü benzeri bir nitelik kazanmaktadır.<sup>42</sup> Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, teknik ve tıbbi iş güvenliğinin öncelikle kurumsal unsurlarına değinilecek, ikinci bölümde ise teknik ve tıbbi iş güvenliğini oluşturan temel konu alanları ayrı ayrı incelenecektir.

<sup>38</sup> Gerek, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hukuku, s.17.

<sup>39</sup> Personalrecht, s.142.

<sup>40</sup> Personalrecht, s.141.

<sup>41</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.63.

<sup>42</sup> Personalrecht, s144.



## V. Hukuki Kaynaklar

İş güvenliği hukuku disiplinler arası bir konudur ve bu yönüyle kamu hukukunun bir parçasıdır.<sup>43</sup> Türk iş güvenliği hukuku, uluslararası hukuktan büyük ölçüde etkilenen bir hukuk alanıdır. Ulusal kaynaklar yanında, Türkiye'nin onayladığı iki veya çok taraflı uluslararası sözleşmeler ve dolaylı olarak Avrupa Birliği mevzuatı da Türk iş güvenliği hukukunun kaynaklarındandır. Bu nedenle, uluslararası kaynaklar öncelikle anlatılacak, sonrasında ise ulusal kaynaklara değinilecektir. Konunun anlatımında teknik ve tıbbi iş güvenliği hukukunun kaynaklarına vurgu yapılacaktır.

### 1. Avrupa Birliği ve Uluslararası Hukuk Normları

#### 1.1. Avrupa Birliği Hukuku

Avrupa Birliği İş Güvenliği Hukuku, birlik üyesi ülkelerin iş güvenliği düzenlemelerinin esasını oluşturur. Teknik iş güvenliği alanında getirilmiş olan düzenlemeler tüm üye ülkeler için bağlayıcıdır. Henüz 50'li yıllarda işyerinde sağlığın ve güvenliğin korunmasının iyileştirilmesi Avrupa Birliği'nin, o zamanki adıyla "Avrupa Kömür ve Çelik Birliği'nin" sosyal politikasının ağırlık noktası olmuştur. Son yıllarda Avrupa Birliği Topluluk Stratejileri, iş dünyasındaki değişikliklere paralel refleksler göstermiştir. İşyerinde Güvenlik ve Sağlığa Dair Yeni Birlik Stratejisi (2007-2012) sanayi toplumunun giderek "bilgi odaklı bir hizmet toplumuna" dönüşmüş olması gerçeği karşısında özellikle iş dünyasının psiko-sosyal risklerini, çalışanların stres ve depresyonlarını dikkate almaktadır.<sup>44</sup>

Avrupa Birliği dahilinde iş güvenliğine yönelik geçerli iş güvenliği düzenlemelerinin esasını Avrupa Birliği'nin Çalışma Şekline Dair Sözleşme (ABCŞS) oluşturmaktadır. Avrupa Birliği Birliğe üye tüm ülkelerde iş güvenliği alanında tek tip asgari standartlar oluşturmak hedefiyle çok sayıda iş güvenliği direktifi çıkarmıştır. Birlik direktiflerinin hukuki gerekçelerini Avrupa Birliğinin Çalışma Şekline Dair Sözleşmenin 114.maddesi (eski Avrupa Birliği Sözleşmesi m.95) tarafından belirtilen ön belirleyici iş güvenliği ve Avrupa Birliğinin Çalışma Şekline Dair Sözleşmenin 153.

<sup>43</sup> İş güvenliği hukukunun kamu hukuku karakterinin baskın olduğu yönünde bkz: Kabakçı, Hukuk Sistemindeki Yeri, s.264; Arıcı, Son Değişiklikler, s.111.

<sup>44</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.673.

maddesi (eski Avrupa Birliği Sözleşmesi m.137) tarafından belirlenen işletmesel iş güvenliği ile ilgili Avrupa direktifleri oluşturmaktadır.<sup>45</sup>

Avrupa Birliğinin Çalışma Şekline Dair Sözleşmenin 114.maddesinin hedefi, Avrupa Birliği dahilinde bir “iç pazarın” oluşturulmasını ve işletmesini güvenceye almaktır. 114.madde dahilinde getirilmiş olan iç pazar direktifleri teknik ürünlerin konsept, yapım ve donanımını düzenlemektedir ve bu ürünler ile ilgili güvenlik standartlarına dair kuralları içermektedir. Bu direktiflerin iş güvenliği ile ilişkisi bu ürünlerin aynı zamanda çalışanların iş sırasında kullandıkları “çalışma malzemesi” de olabilmesidir. İç pazar direktiflerinden sapan ulusal düzenlemelere müsaade edilmez. Zira iç pazar direktiflerinin hedefi sınır ötesi ticareti kolaylaştırmak için tedavül gereklerinin uyumlulaştırılmasıdır. İç pazar direktiflerinin Avrupa Birliği dahilinde yalnızca “güvenli ürünler” tedavüle sokma, satma ve kullanma yükümlülüğü sayesinde, iç pazar direktiflerinin işçilerin kullanılan ürün ile çalışmalarından doğan tehlikelere karşı daha iyi korunmalarına yardımcı olunması amaçlanmaktadır.

En önemli iç pazar direktiflerinden birisi 2006/42/AT sayılı Makine Direktifi'dir. Bu direktif Avrupa Ticaret Bölgesi'nde makinelerin ilk tedavüle sokulmasını ve işleme alınmasını düzenlemektedir. Bunlardan başka, Avrupa Birliği'nin Çalışma Şekline Dair Sözleşmenin 114.maddesinin esaslarına göre aşağıdaki iç pazar direktifleri ve yönergeleri hayata geçirilmiştir:

27 Haziran 1967 tarihli ve 67/548/AET sayılı Tehlikeli Maddelerin Sınıflandırılması, Ambalajlanması ve Etiketlenmesi Hakkında Direktif,

31 Mayıs 1999 ve 99/45/AB sayılı Tehlikeli Preparatların Sınıflandırılması, Ambalajlanması ve Etiketlenmesi Hakkında Direktif,

16 Aralık 2008 tarihli ve 1272/2088 sayılı Tehlikeli Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Ambalajlanması ve Etiketlenmesi Hakkında Yönerge,

27 Haziran 1976 tarihli ve 76/769/AET sayılı Bazı Tehlikeli Maddelerin Kullanımı ve Tedavüle Sokulmasına Dair Sınırlamalar Hakkında Direktif,

<sup>45</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.673.

18 Aralık 2006 tarihli ve (AB) 1907/2006 (REACH) sayılı Kimyasal Maddelerin Kaydı, Değerlendirilmesi, Onayı ve Kısıtlaması Hakkında Direktif,

16 Şubat 1998 tarihli ve 98/8/AB sayılı Biyosidal Ürünlerin Tedavüle Sokulmasına Dair Direktif<sup>46</sup>,

21 Aralık 1989 tarihli ve 89/686/AET sayılı Kişisel Koruyucu Donanımlar Direktifi,

30 Kasım 2009 tarihli ve 2009/15/AB Gaz Tüketim Tesisleri Direktifi ve

12 Aralık 2006 tarihli ve 2006/95/AB sayılı Alçak Gerilim Direktifi.

Avrupa Birliği'nin Çalışma Şekline Dair Sözleşmenin 153.maddesine göre çıkarılmış olan iş güvenliği direktiflerinin hedefi çalışanların güvenliğinin ve sağlığının korunması için çalışma çevresinin iyileştirilmesinin teşvik edilmesidir. 144.maddeye göre çıkarılmış direktiflerden farklı olarak 153.maddeye göre çıkarılmış olan iş güvenliği direktifleri yalnızca ulusal hukuka uyarlamalarda yerine getirilmesi gereken asgari gerekleri içerirler. Bu çerçevede üye ülkeler daha katı ulusal kurallar da belirleyebilirler. Aday üye olan Türkiye'de bu direktiflerin hayata geçirilmesi anlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunun uygulama yönetmelikleri çıkarılmıştır. Uyarlama genel olarak Avrupa Birliği direktif metinlerinin içeriğinin aynı şekilde benimsenmesi ile gerçekleşmiştir.

Sözleşmenin 153.maddesine (eski Avrupa Birliği Sözleşmesi m.118a) dayanan en önemli direktif 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/AET sayılı İş Güvenliği Çerçeve Direktifi'dir.<sup>47</sup> Bu direktif güvenlik ve sağlık koruması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, bilgi, dinleme, ulusal yasal düzenlemelere veya uygulamalara göre dengeli katılım, çalışanların ve bunların temsilcilerinin bilgilendirilmesi hakkında genel prensipleri ve bu prensiplerin uygulanmasına dair genel kuralları içermektedir.<sup>48</sup>

<sup>46</sup> "Biyosidal ürün" kavramı Biyosidal Ürünler Yönetmeliğinde "Bir veya birden fazla aktif madde içeren, kullanıma hazır hâlde satışa sunulmuş, kimyasal veya biyolojik açıdan herhangi bir zararlı organizma üzerinde kontrol edici etki gösteren veya hareketini kısıtlayan, uzaklaştıran, zararsız kılan, yok eden aktif maddeleri ve müstahzarları" şeklinde tanımlanmıştır (m.4/f.1,c). (RG., 31.12.2009, 27449).

<sup>47</sup> AB Resmi Gazete, Sayı L 183, S.1.

<sup>48</sup> Bundesministerium, Arbeitsrecht, s.674.

İş Güvenliği Çerçeve Direktifi belirli iş güvenliği konularına dair uygulama direktifleri ile somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Söz konusu direktiflerde, iş sağlığı ve güvenliği yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer verilmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması aşamalarında işverene, işçilerine ve örgütlerine bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü getirilerek, tarafların sürece katılımının sağlanması amaçlanmıştır.<sup>49</sup> Bunlardan bazıları;

İşyeri Direktifi (89/654/AET)

İş Malzemelerinin Kullanımı Hakkında Direktif (89/655/AET)

Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı Hakkında Direktif (89/656/AET),

Çalışanların Gürültü ve Titreşim Tehdidine Karşı Korunması Hakkında Direktifler (2003/10/AB; 2002/44/EG),

Çalışanların Elektromanyetik Alana Maruziyetinden Kaynaklanan Risklere Karşı Korunması Hakkında Direktif (2004/40/AB),

Çalışanların Yapay Optik Radyasyondan Kaynaklanan Risklere Karşı Korunması Hakkında Direktif (2006/25/AB)

Ekranlı Araçlarla Çalışma Direktifi (90/270/EG),

Yüklerin Elle Taşınması Sırasında Güvenlik ve Sağlığın Korunması İle İlgili Asgari Gereklere Hakkında Direktif (90/269/AET)

Çalışanların Biyolojik Maddelere Karşı Korunması Hakkında Direktif (90/679/AET),

Çalışanların İşyerinde Kanserojen Maddelere Karşı Korunması Hakkında Direktif (90/394/AET),

İnşaat Şantiyelerinde Güvenlik ve Sağlığın Korunması Hakkında Direktif (92/57/AET)

Çalışanların Mineral Sondajlarında Korunması Hakkında Direktif (92/91/AET),

Çalışma Yerinde Güvenlik ve Sağlık Koruma İşaretlemeleri Hakkında Direktif (92/58/AB),

Çalışanların Madenlerde ve Taş Ocaklarında Korunması Hakkında Direktif (92/104/AET),

<sup>49</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, İş Hukuku, s.262-263.

Balıkçılık Gemilerindeki İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Direktif (93/103/AET),

İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Kimyasalların Yol Açtığı Risklerden Korunması Hakkında Direktif (98/24/AB),

Asbest Tehdidine Karşı Çalışanların Korunması Hakkında Direktif (83/477/AET),

Çalışma Yeri Sınır Değerleri Hakkında Direktif (91/322/AET) ve

Patlayıcı Atmosfer Tehdidine Karşı Çalışanların Korunması Hakkında Direktif (99/92/AB).

## 1.2. Avrupa Konseyi

Avrupa Sosyal Şartı'nın "Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı" başlıklı 3.maddesi, sözleşmeyi imzalayan taraflara güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla bazı yükümlülükler getirmektedir. Buna göre sözleşme tarafı ülke; güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmak, gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak, gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında onaylamış, ancak sözkonusu 3.maddeye çekince koymuştur.

## 1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü

Merkezi Cenevre'de bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) uluslararası çalışma ilişkileri konusunda küresel çapta en önemli örgüttür. 1919 yılında Birleşmiş Milletler'in özel örgütü olarak kurulmuştur. Devlet-işçi ve işverenden oluşan 3 ayaklı bir yapıya sahiptir. 185 üye ülkenin gerek hükümetlerinin, gerekse çalışanlarının ve işverenlerinin temsilcileri ILO organlarında bulunmaktadır.

ILO'nun hedefi, dünya genelinde kabul edilmiş temel çalışma prensiplerini oluşturmak ve hakları teşvik etmektir. 1944 yılında Filedelfiya'daki konferansta; tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunmasının örgütün temel hedef ve amaçları arasında olduğu vurgulanmıştır. ILO Anayasası'nın giriş kısmında; işçilerin genel hastalıklara ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında sayılmış-

tır. 2008 yılında kabul edilen “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu”nda insan onuruna uygun çalışma hakkının önemini vurgulamak için dört stratejik hedef belirlenmiştir. Bunların arasında; istihdamın teşviki, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması, sosyal diyalogun teşviki ve işyerinde temel prensiplerin ve hakların korunması, teşviki ve gerçekleştirilmesi bulunmaktadır. Söz konusu hedeflere ulaşma yolunda, “bağlayıcı uluslararası iş ve sosyal güvenlik standartların belirlenmesi” önemli bir araçtır. Bunlar arasında çekirdek çalışma standartları diye adlandırılan; sendikalaşma hakkı ve toplu sözleşme hakkı, zorla çalışmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve işyerinde ve meslekte ayrımcılığın önlenmesi sayılabilir.

Bu dört temel prensip sekiz ILO sözleşmesi ile karara bağlanmıştır:

Sözleşme 29	Zorla Çalıştırma, 1930
Sözleşme 87	Sendika Özgürlüğünün ve Sendikalaşma Haklarının Korunması, 1948
Sözleşme 98	Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı, 1949
Sözleşme 100	Ücret Eşitliği, 1951
Sözleşme 105	Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması, 1957
Sözleşme 111	Ayrımcılık (iş ve meslek), 1958
Sözleşme 138	Asgari Yaş, 1973
Sözleşme 182	Çocuk İşçiliğinin En Kötü Şekillerinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem, 1999

IL O sözleşmeleri ile tavsiyeleri arasında ayırım yapılmalıdır. Sözleşmeler, uluslararası hukuk antlaşmalarıdır ve bu antlaşmaların üye devletler tarafından onaylanması gerekir. Tavsiyelerin ise onaylanması gerekmemekte, yalnızca çıkarıldığı konu ile ilgili politik uyumlaştırma işlevini görmektedir. Her ikisi de yılda bir defa Cenevre’de toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilir. Bunların kabulü için hazırda bulunan delegelerin üçte iki çoğunluğu gerekmektedir.

IL O’nun uluslararası anlaşmaları Türkiye’de ancak yasa koyucu bunu onayladığında ulusal hukuka dönüşür. İç hukuka aktarım, kural olarak kanunlarla yapılır (onay kanunu). Hükümetler bu konuda ve kendi kullandıkları oy hakkında ILO yönetimini bilgilendirmek durumundadır. Sözleşmenin onaylanması aleyhine tavsiyede bulunmaları halinde bunun nedenlerini de bildirmek zorundadırlar.

Türkiye şimdiye kadar kabul edilmiş olan 189 anlaşmanın 57'sini ve bunlar arasındaki tüm çekirdek çalışma standartlarını onaylamıştır.

Onaylanan sözleşmeler arasında teknik ve tıbbi iş güvenliği için müteakip anlaşmalar özellikle önem taşımaktadır:

No.	Sözleşme	Onay tarihi
73	Gemicilerin Sağlık Muayenesi, 1946	17.03.2005
115	Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 1960	15.11.1968
134	İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 1970	17.03.2005
152	Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 1979	17.03.2005
161	Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1985	22.04.2005
164	Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımlarına İlişkin Sözleşme, 1987	17.03.2005
187	İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006	08.10.2013

Türkiye, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini onaylamıştır. Sözleşme hükümleri 8 Ekim 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlayarak iç hukukta yürürlüğe girmiştir.<sup>50</sup> ILO tarafından 2006 yılında kararlaştırılan ve 2009 yılında yürürlüğe giren bu anlaşma; işe dayalı kazaların, hastalıkların ve ölümlerin küresel boyutta azaltılması ve buna ilişkin tedbirlerin alınması gerektiğini kabul etmektedir. Şimdiye kadar iş güvenliği alanında sağlanan diğer anlaşmalardan farklı olarak bu anlaşma detaylı koşullar ortaya koymayıp, bunun yerine ulusal bir iş güvenliği politikasının oluşturulmasına yönelik genel prensipler sunmaktadır. Hükümetlerden işyerinde kazaların, hastalıkların ve ölümlerin önlenmesine yönelik olarak işyerinin sürekli iyileştirilmesini teşvik etmeleri beklenmektedir. Bunun için sosyal taraflar ile birlikte adım adım güvenli ve sağlıklı bir çalışma çevresi gerçekleştirmek için ulusal bir politika geliştirilmelidir. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sosyal tarafları aynı masada birleştiren Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuşsa da, henüz bu kurul 187 sayılı ILO Sözleşmesinin özünde arzulananları gerçekleştirmekten uzaktır.

<sup>50</sup> RG., 08.10.2013, 28789.

## 2. Ulusal Kaynaklar

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Anayasal Dayanağı

Devletin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün en temel kaynağı Anayasadır. Türkiye’de yürürlükte bulunan 1982 Anayasası iş sağlığı ve güvenliği konusuna direkt olarak yer vermemiş olsa da dolaylı olarak değişik hükümlerde bu hakkı düzenlemiştir. Anayasa’nın 2.maddesinde belirtildiği üzere Türkiye Cumhuriyeti’nin “insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti” olmasının gereği olarak çalışanlar, işyerlerinde vücut bütünlüklerine ve sağlıklarına zarar verebilecek her türlü tehlikeye karşı işveren ve devletten hak talep edebileceklerdir. Bu nedenle devlete bu ödevi yükleyen anayasa ilke ve kurallarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.<sup>51</sup>

İş güvenliğinin esaslarını temel olarak Anayasanın 5. ve 17.maddesinde mevcut haklar (kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı, yaşam ve vücut bütünlüğü) oluşturmaktadır. Devletin görevi bu temel hakların yaptırımlarla destekli şekilde uygulanmasını mümkün mertebe sağlamaktır. Bu görev, hem Anayasanın doğrudan temel haklar kataloğundan beslenmekte, hem de anayasal olarak belirlenmiş olan sosyal devlet ilkesinden doğmaktadır (AY m.2).<sup>52</sup> “Sosyal devlet ilkesi” işçilerin ve çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını sağlama ödevini devlete yükler. Bir işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı güvenlik koşullarının yerine getirilmemesi nedeniyle, mesleki tehlikelerin baskı ve tehdidi altında çalışmak zorunda kalan bir kişinin sosyal devlet anlayışına uygun bir şekilde korunduğundan bahsedilemez.<sup>53</sup>

Anayasanın 17.maddesinde “herkes, yaşama, maddi ve manevi hakkını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” ifadesi yer almıştır (AY m.17/f.1). Bunun dışında, 56.maddenin 1. ve 3.fıkralarında; herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, devletin herkesin yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir.

<sup>51</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.664 ve atıfta anılan: Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.16.

<sup>52</sup> İş güvenliği hakkının anayasal temelleri konusunda bkz: Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.16 vd.

<sup>53</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.664.



İş sağlığı ve güvenliği hakkı, Anayasa’da herkese tanınmış bulunan yaşama, sağlık ve beden bütünlüğü haklarının işyerlerini kapsayan bir sonucudur.<sup>54</sup> Devlet, bu anayasal yükümlülüğünün sonucu olarak işçilerin işyerlerindeki sağlık ve güvenliklerini de sağlamak ve uygun-güvenli bir ortam yaratılması ile yükümlüdür.<sup>55</sup> Diğer tüm hak ve özgürlükler kişinin yaşamını sürdürmesi halinde söz konusu olabilir. İş sağlığı ve güvenliği hakkının kişinin en kutsal ve vazgeçilmez hakkı olan yaşama hakkı ile bağlantısı bu alanda devlete düşen ivedi görevi başka bir sebebe gerek olmaksızın gösterecek niteliktedir.

Anayasa’nın 50.maddesinde “kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçüklerin, kadınların ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı” hükme bağlanmıştır (AY m.50/f.1,2). Bu madde genç işçiler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi açıdan yetersizliği olanların bu nitelikleri sebebi ile kendilerine uymayan ve iş sağlığına aykırı çalışma şartlarında çalıştırılmalarını önlemektedir. Bunun yanı sıra yine Anayasanın 50.maddesinde yer alan dinlenme hakkı da işçi sağlığını dolaylı olarak koruyan bir hüküm niteliğine sahiptir (AY m.50/f.3). Öğretide Anayasanın 50.maddesinin işçi sağlığı ve çalışma koşulları konusunda genel esasları kapsayan bir hüküm olduğu ileri sürülmüştür.<sup>56</sup> Öğretide bir diğer görüşe göre ise; bu hüküm tüm işçilerin iş güvenliği hakkını güvence altına alan genel bir madde sayılmasa da, işgücünün güçsüz kesimini işyeri tehlikelerine karşı koruyan bir madde olarak kabul edilmelidir.<sup>57</sup>

Anayasanın 60.maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip bulunduğu, devletin bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı belirtilmiştir. Sosyal güvenlik öğretisinde, sosyal güvenliğin kapsamında yalnızca toplumsal rizikoların doğurduğu zararlara karşı gelir güvencesinin sağlanması değil, bununla birlikte bu rizikoların ortadan kaldırılması politikalarının da yer aldığı kabul görmektedir.<sup>58</sup> Başka bir deyişle, Anayasada mevcut bulunan sosyal güvenlik kavramı sadece

<sup>54</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.664.

<sup>55</sup> Anayasa Mahkemesinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Yaşama ve Sağlık Hakkı ile Doğrudan İlişisini Dile Getirdiği Kararlar AYM. 23.05.1972, s.2-28.

<sup>56</sup> Kurt, S., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Mevzuatındaki Yeri, s.140.

<sup>57</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.24.

<sup>58</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.33-38.

iş kazaları ve meslek hastalıklarının tazminini değil bunların önlenmesini de içeren geniş kapsamlı bir kavramdır.

Anayasanın 11.maddesine göre; “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır”. Bu maddede dile getirilmiş olan, anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü ilkesinin dikey ve yatay etkiye sahip olduğudur.<sup>59</sup> Anayasanın yatay etkisi nedeniyle, Anayasanın diğer maddelerinde yer alan yaşam, çalışma, sosyal güvenlik gibi haklar uyarınca çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak işverenin yükümlülüğündedir.<sup>60</sup>

Sonuç olarak devlet iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal düzenlemeleri yapmak ve bu düzenlemeleri uygulamaya koymak zorundadır. Bu da devlete Anayasanın değişik ilke ve kurallarına dayanarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğunu yüklemektedir. Devlet Anayasadan doğan bu ödevini yerine getirebilmek için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturmak, güçlü bir iş güvenliği örgütünün faaliyete geçmesini sağlamak, öngörülen mevzuatın uygulanmasını denetlemek ve gerekli durumlarda hukuki, idari ve cezai yaptırımları uygulamak durumundadır.

## **2.2. Mevzuattaki Gelişmeler**

### **2.2.1. Genel olarak**

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin temel amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (İSGK m.1). Türkiye’de geniş kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yürürlüğe konulmuştur. Öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Belediye Kanunu gibi birçok yasada konuya ilişkin kurallar yer almaktadır. Bunun gibi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak

<sup>59</sup> Anayasanın dikey ve yatay etkisi hakkında daha fazla bilgi için bkz: Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.45 vd.

<sup>60</sup> Kabakçı, Hukuk Sistemindeki Yeri, s.256-257.

bazı uluslararası sözleşmeler de ülkemiz tarafından onaylanmış ve bunlar bağlayıcı bir hüviyet kazanmıştır.<sup>61</sup>

İşyerinde alınması gereken ayrıntılı ve teknik, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve standartlarının katı, esnek olmayan bir yasada yer alması uygun olmayacaktır. Bunların kolaylıkla değiştirilebilmeleri ve yenilenebilmeleri için günümüzün şartlarına ve hızla değişen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek tüzüklerde ve özellikle yönetmeliklerde düzenlenmesi gerekmektedir.<sup>62</sup>

İş sağlığı ve güvenliği hukuku büyük ölçüde 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yeni bir boyut kazanmıştır.<sup>63</sup> Kanun ekseriyetle 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi esas alınarak hazırlanmıştır. Kanun ile şimdiye kadar dağınık olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuki kurumlar ilk kez aynı mevzuatta toplanmıştır. Bu Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunda ele alınmıştır. 6331 sayılı Kanun ile, 4857 sayılı İş Kanununda bulunan iş güvenliğine ilişkin hükümlerin büyük bir çoğunluğu yürürlükten kaldırılmıştır (bkz: İşK m.2/f.4; m.63/f.4; m.69/f.4-6; m.77-89; m.95; m.105; geçici m.2). Ancak belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı Kanununun 27.maddesinin 1.fikrasına göre; “Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır”. 6331 sayılı Kanunun uygulama yönetmeliklerinin çıkarılması ise Kanun çıkarılmasından sonraki yaklaşık 1 yıllık zamana yayılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilk kez kamu ve özel sektör ayrımı gözetilmeksizin “tüm çalışanlar” Kanun kapsamına alınmıştır.<sup>64</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu 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 (İSGK m.2/f.1). Kişinin çalıştığı işyerindeki kişi sayısı ve işyeri türü de Kanundan yararlanılmasına engel teşkil etmeye-

<sup>61</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.665.

<sup>62</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.102.

<sup>63</sup> RG., 30.06.2012, 28339.

<sup>64</sup> Eleştirel bir yaklaşım için bkz: Arıcı, Son Değişiklikler, s.111-112.

cektir. Yani prensip olarak her çalışan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalanacaktır.

Ancak; fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri (İSGK m.2/f.2a); afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri (İSGK m.2/f.2b); ev hizmetleri (İSGK m.2/f.2c); hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edinme faaliyetleri (İSGK m.2/f.2d) ile çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar (İSGK m.2/f.2ç) yasa ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun hükümlerinin uygulama alanı dışında bırakılmışlardır. Görüldüğü üzere Kanun, Avrupa Birliği'ndeki uygulamalara paralel olarak, Türk Silahlı Kuvvetleri ve ilgili diğer emniyet birimlerini, afet müdahale ekipleri gibi kendine özgü faaliyetleri olan kurum ve kuruluşları kapsamı dışında bırakmıştır. Bunlara ek olarak ev hizmetlerinde çalışanlar ve çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesaplarına çalışanlar da Kanunun kapsamı dışında kalmaktadır.

### **2.2.2. İş güvenliği uygulama yönetmelikleri**

İş güvenliğine ilişkin yeni düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanununun 2003 yılında yürürlüğe girmesinden<sup>65</sup> sonra, bu Kanunun uygulanmasını sağlamak amacıyla birçok uygulama yönetmeliği çıkarılmıştır. Devlet, İş Kanunu içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulama yönetmeliklerini hazırlarken, konu ile ilgili Avrupa Birliği direktiflerini esas almış ve hatta neredeyse tıpa tıpa bu direktifleri Türkçeye çevirerek yürürlüğe koymuştur.<sup>66</sup> Bu şekilde hem Avrupa Birliği mevzuatına uyum sağlanması, hem de 4857 sayılı İş Kanununun uygulama yönetmeliklerinin yapılması amaçlanmıştır. 30 Haziran 2012 tarihinde ise ilk kez iş güvenliği konusunu özel olarak düzenleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir.<sup>67</sup> Yeni Kanun içerik olarak 4857 sayılı İş Kanunu içerisindeki iş güvenliğine ilişkin maddelerden ve

<sup>65</sup> RG., 10.06.2003, 25134.

<sup>66</sup> Uygulamanın eleştirisi için bkz: Kabakcı, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu, İstanbul 2009, s.54 vd.

<sup>67</sup> RG., 30.06.2012, 28339.

buna ek bazı diğer hükümlerden oluşmaktadır. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması açısından gerekli olan Yönetmelikler yürürlüğe sokulurken, maalesef yine 4857 sayılı İş Kanunu dönemindeki yöntem uygulanmış ve Avrupa Birliği direktiflerinden çeviri niteliğinde, uygulama açısından ayrıntısız eski yönetmelikler çok ufak değişikliklerle tekrar çıkarılmıştır.<sup>68</sup>

Kanun Koyucu, bugün yürürlükte bulunan iş güvenliği mevzuatını, büyük ölçüde “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çevresine toplamayı amaçlamaktadır. Yürürlükteki yönetmeliklerin büyük bir bölümü de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanılarak çıkarılmıştır. Söz konusu yönetmelikler içerisinde teknik ve tıbbi iş güvenliğine ilişkin yönetmeliklerden başlıcaları; Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Hakkındaki Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmeliktir.<sup>69</sup>

Bu yönetmeliklerden Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik, 14 madde ve yönetmelik arkasına ekli yaklaşık üç sayfalık ekten oluşmaktadır. Söz konusu Yönetmelik 16.12.1999 tarihli ve 1999/92/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi esas alınarak çıkarılmıştır. Bu direktif de ekleriyle beraber sadece birkaç sayfadan oluşmaktadır. Bir diğer yönetmelik “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”, 17 madde ve yönetmeliğin arkasındaki dört adet ekten oluşmaktadır. Söz konusu Yönetmelik 24.06.1992 tarihli ve 92/57/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi esas alınarak çıkarılmıştır. Bu direktif

<sup>68</sup> İş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerinin kısa mı, ayrıntılı mı olması gerektiği konusunda bkz: Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.62-64; Baycık, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, s.105-106; Kabakcı, Temel Yükümlülükler, s.54-55.

<sup>69</sup> Teknik ve tıbbi iş güvenliğinin genel hatlarını çizdiği bu yönetmeliklerin içeriğini oluşturan konular çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

de aynı şekilde 15 madde ve dört adet ekten oluşmaktadır. Yine “Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” 16 madde ve yönetmeliğin arkasındaki dört adet ekten oluşmaktadır. Söz konusu Yönetmelik 03.12.1992 tarihli ve 92/104/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile 03.11.1992 tarihli ve 92/104/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifine paralel olarak hazırlanmıştır. Bu direktiflerden birincisi 14 madde ve asgari güvenlik ve sağlık gereklerine ilişkin bir adet ekten oluşmaktadır. İkincisi ise 13 madde ve asgari güvenlik ve yine sağlık gereklerine ilişkin bir adet ekten oluşmaktadır.

### **2.2.3. İş güvenliği tüzükleri**

#### **2.2.3.1. Genel olarak**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çıkarılmasıyla birlikte uygulama yönetmeliği olarak çıkarılan yönetmeliklerin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eski dönemden kalan tüzüklerden çok daha ayrıntısız düzenlemeler olduğu görülmektedir. Gerçekten de özellikle 1970’li yıllarda çıkarılmış iş güvenliği ile ilgili tüzükler hem teknik açıdan kapsamlı hem de iş güvenliği uygulamasına müsait düzenlemelerdir. Örneğin; sadece İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü<sup>70</sup> 537 maddeden oluşmaktadır. Yine Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük<sup>71</sup> 384 maddeden oluşmaktadır. Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü<sup>72</sup> 141 maddeden oluşmaktadır. Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük<sup>73</sup> ise 256 maddeden ve eklerinden oluşmaktadır. Özetle, eski tarihli iş güvenliği tüzükleri uygulamaya daha elverişli somut hükümler içermektedir. Bu kanaat sadece hacim açısından değil, nitelik açısından da geçerlidir. Avrupa Birliği direktifleri esas alınarak yapılan yeni yönetmelikler ise daha çok asgari normları içeren çerçeve düzenlemelerdir. Bu yönetmelikler arasında da ayrıntı düzenlemeler içerenleri bulunmaktadır; ancak bunlar dahi tüzükler karşısında soyut kalmakta ve ilgili konuyu ince işlememektedir.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> RG., 11.01.1974, 14765.

<sup>71</sup> RG., 22.10.1984, 18553.

<sup>72</sup> RG., 12.09.1974, 15004.

<sup>73</sup> RG., 24.12.1973, 14752.

<sup>74</sup> Kabakcı, Temel Yükümlülükler, s.54-56.

Bu yapılan açıklamalar ışığında, iş güvenliği hükümlerinin uygulama yönetmelikleri olarak sadece Avrupa Birliği direktifi hükümlerinin Türkçeye çevrilmesiyle normlar oluşturulmasının, uygulamada ortaya çıkabilecek sorunları çözmeye ve ihtiyaçları karşılamaya yeterli gelmeyeceği söylenebilir.<sup>75</sup> Şeklen iş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlanmış görünse de, uygulamada ihtiyaç duyulan hükümlerin eksikliği hissedilecektir. Halihazırda iş güvenliği konusunda uygulamaya yol gösterecek ayrıntılı düzenlemelerin eksikliği hissedilmektedir. Örneğin parlayıcı veya patlayıcı maddeler barındıran bir işyeri kuran, çalıştıran işveren hangi iş güvenliği kurallarına uyacaktır ve işyerinin hangi şartları yerine getirmesi gerekecektir? Bir iş müfettişinin sözkonusu işyerini denetlerken, ayrıntılı denetleme kriterlerini içeren bakabileceği bir mevzuat mevcut mudur? İş güvenliği uzmanlarının sağlıklı bir risk analizi çalışması yapabilecekleri ayrıntılı somut hukuki kaynaklar var mıdır?

Kanaatimce uygulamada ortaya çıkabilecek aksaklıkların ortadan kaldırılması amacıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulama normlarının çıkarılmasında iki farklı yöntem benimsenebilirdi. İlk olarak, sözkonusu Avrupa Birliği direktifleri esas alınarak, bu direktif hükümlerini de içeren uygulamaya yönelik ayrıntılı yönetmelikler çıkarılabılırdı. Ya da şimdi yapıldığı gibi Avrupa Birliği direktifleri bire bir yönetmelik haline getirilir; ancak hemen akabinde düzenleme konusu ile ilgili Bakanlık veya Kurum tarafından yönetmeliğin uygulamasını sağlamak amacıyla ayrıntılı tebliğ ve/veya genelgeler yayımlanabilirdi. Şu ana kadar bu yöntemlerden ikisi de tam olarak uygulanmamış, iş güvenliğine ilişkin uygulama yönetmelikleri Avrupa Birliği direktiflerinin Türkçeye çevirisi olarak kalmıştır.

### **2.2.3.2. İş güvenliği tüzüklerinin geçerliliği**

Mevzuatımızdaki iş güvenliğine ilişkin eski tarihli bazı tüzüklerin halen geçerli olup olmadığı ve eğer geçerli ise iş güvenliği mevzuatı konusunda ihtiyaç duyulan boşluğu doldurup doldurmayacağı tartışma konusudur. Bilindiği üzere tüzükler, kanunların uygulanmasını göstermek veya kanunla belirtilmiş olan konuları düzenlemek üzere

<sup>75</sup> Arıcı, Son Değişiklikler, s.113.

Bakanlar Kurulu tarafından hazırlanan yazılı hukuk kurallarıdır. Hukukumuzda iş güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı tüzükler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; 11.01.1974 yürürlük tarihli İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 28.08.1979 yürürlük tarihli İş Teftişi Tüzüğü<sup>76</sup>, 24.12.1973 yürürlük tarihli Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 22.10.1984 yürürlük tarihli Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük, 12.09.1974 yürürlük tarihli Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 29.09.1987 yürürlük tarihli Tekel Dışı Bırakılan Patlayıcı Maddelerle Av Malzemesi ve Benzerlerinin Üretimi, İthali, Taşınması, Saklanması, Depolanması, Satışı, Kullanılması, Yok Edilmesi, Denetlenmesi Usul ve Esaslarına İlişkin Tüzüktür<sup>77</sup>.

Yukarıda sayılan tüzüklerden özellikle “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü” 537 maddeden oluşan, teknik iş güvenliği önlemlerine yer veren ayrıntılı düzenlemeleriyle dikkati çekmektedir.<sup>78</sup> İşverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenleyen uygulamaya yönelik oldukça ayrıntılı hükümler içeren bu Tüzük yaklaşık 40 yıldan beri yürürlükte olmasına rağmen, gerek öğreti gerekse uygulamacılar tarafından hak ettiği değeri görmemiş ve belki de çoğu zaman yok gibi davranılmıştır. Bunun temel nedeni, özellikle 2000’li yıllar öncesinde iş sağlığı ve güvenliği konusuna resmi düzeyde yeterli ilginin gösterilmemesi, iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin resmi kontrolü ve cezai müeyyide ayağının oldukça cılız kalmasıdır. Oysaki iş güvenliği konusunda görev yapacak güçlü ve etkili bir iş güvenliği teşkilatının oluşturulması ve yürürlüğe konulan kuralların uygulanmasının denetlenmesi devletin anayasal görevleri arasındadır.<sup>79</sup>

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 1.maddesinde; bu tüzüğün “1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerinde” uygulanacağı hükmü mevcuttur. Bundan başka, yine Tüzüğü’nün 536.maddesinde “1475 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak” bu tüzük

<sup>76</sup> RG., 28.08.1979, 16738.

<sup>77</sup> RG., 29.09.1987, 19589.

<sup>78</sup> Tüzüğü’nün basılı metni için bkz: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Başbakanlık Basımevi, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, No:35, Ankara 1974, 102s.

<sup>79</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.78.



züğün çıkarıldığı ifade edilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu yerine 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı yeni İş Kanununun Geçici 1.maddesinde ise; “Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” ifadeleri kullanılmaktadır. Öyleyse 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de sözkonusu tüzük hükümleri geçerliliğini sürdürmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun geçici 2.maddesi; “1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılınca kadar yürürlükte kalır” hükmünü taşımaktaydı. Ancak bu madde 01.01.2013 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37.maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Bu gelişme üzerine, Ağustos 2013’de ayrı ayrı “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük Tasarısı Taslağı”, “Parlayıcı Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzüğü’nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük Taslağı”, “Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğü’nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük Taslağı” ve “Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük Taslağı” hazırlanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın resmi internet sitesinde yayınlanmıştır.<sup>80</sup> Tüzük Tasarı Taslaklarının amacı ilgili tüzüklerin yürürlükten kaldırılmasıdır. Tüzüklerin yürürlükten kaldırılması talep gerekçesi olarak; Tüzüğü’nün “dayanağı olan 4857 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin 6331 sayılı Kanunun 37 nci maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olması sebebiyle Tüzüğü’nün” dayanağının kalmamış olması gösterilmiştir. Taslağın genel gerekçesi ise şöyledir: “1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde çıkarılan Tüzükler ise 4857 sayılı Kanunun Geçici 2 nci maddesiyle yürürlükte bırakılmıştır. Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, uygulamada karşılaşılan sorunlar, Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunundan bağımsız çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren

<sup>80</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository /isggm/dosyalar/isigtuzugununkaldirilmesi>, Erişim: 08.09.2013); <http://www.bilgit.com/taslaklar.html> (Erişim: 08.09.2013).

ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesine amacıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30/06/2012 tarihli ve 26339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanunun Geçici 2 nci maddesinde, İş Kanununun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin aykırı olmayan hükümlerinin 6331 sayılı Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulamaya devam olunacağına yer verilmiştir. Diğer yandan ... Tüzüğünün dayanağı olan 4857 sayılı Kanunun Geçici 2 nci maddesinin 6331 sayılı Kanunun 37 nci maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olması sebebiyle Tüzüğün dayanağı kalmamıştır. Bu nedenle, söz konusu Tüzüğün yürürlükten kaldırılmasına ilişkin taslak hazırlanmıştır.”

Kanaatimizce sözkonusu tasarı taslağı, hem gerekçe hem de mevzuatı yürürlükten kaldırma tekniğı açısından eleştiriye açıktır. Kaldırılmaya konu bu dört tüzük, konumuz bakımından aynı nitelikli tüzükler olduğundan, örnekleme yöntemi kullanılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü üzerinden konu açıklanmaya çalışılacaktır. 1974 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün 536.maddesine göre, bu tüzük “...1475 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak” çıkarılmıştır. “Sağlık ve güvenlik tüzükleri” başlığını taşıyan mülga 1475 sayılı İş Kanununun 74.maddesinin 1.fıkrasına göre ise; “Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesinde yazıldığı gibi işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde işkazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır”. Bu hükme uygun olarak çıkarılan tüzüklerde 1475 sayılı İş Kanununa yapılan bütün atıflar, 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 1.maddesinin 1.fıkrasıyla, 4857 sayılı İş Kanununa yapılmış sayılacaktır. Nitekim bu madde de benzer şekilde; “Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” hükmünü taşımaktadır.

“Atıflar” şeklindeki bu pratik mevzuat yapım tekniği, ne yazık ki her zaman ideal sonuca ulaşturmaz. An itibariyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün dayanak kanun maddesini bulmaya çalışarak örnekleyelim. Bilindiği üzere, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan her tüzüğün bir hukuki dayanağı olur ve bu dayanak bir veya birden fazla kanunun tüzük içerisinde açıkça telaffuz edilen ilgili maddeleridir. Örneğin; Tapu Sicili Tüzüğü’nün “Dayanak” başlıklı 3.maddesine göre; “Bu Tüzük, 4721 sayılı Kanununun 913 üncü, 997 nci, 998 inci, 1000 inci, 1012 nci ve 1017 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır”.<sup>81</sup> Aynı şekilde, eğer İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü halen yürürlükte ise, 4857 sayılı İş Kanunu içerisindeki hukuki dayanağın hangi madde olduğu nasıl belirlenecektir? İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun geçici 1.maddesine kadar giden atıflar zincirinden tüzüklerin geçerli olduğu sonucu çıkarılsa da, düzenlemenin kaynağı olan Tüzüğün 536.maddesindeki “1475 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak” ibareleri şekilsel açıdan mevzuat yapım tekniğine uygun gelmemektedir. Çünkü “1475 sayılı İş Kanunu” ibaresi yerine “atıf yöntemiyle” son aşamada “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” kullanılacak, ancak devamında “74 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak” ibaresi karşılıksız kalacaktır.

Her ne kadar bu pratik mevzuat yapım tekniği sorunlar yaratsa da, kanaatimizce “atıf yöntemi” sayesinde ilgili tüzüklerin 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de geçerliliği devam etmektedir. Bununla birlikte, eğer Kanun Koyucu yeni 4857 sayılı İş Kanununu çıkarırken Geçici 1.maddesinin 1.fıkrası sonuna, “Söz konusu mevzuatlarda 1475 sayılı İş Kanununda işaret edilen dayanak maddesi atfı, bu maddeye yapılmış sayılır” hükmünü de eklemiş olsaydı, hukuk tekniği açısından daha isabetli olabilirdi düşüncesindeyiz.

### **2.2.3.3. İş Güvenliği Tüzüklerinin Kaldırılmasına İlişkin Tasarı Taslakları hakkında değerlendirme**

Bugün gelinen noktada, 30.06.2012 tarihinden beri yürürlükte olan bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve prensip olarak Avrupa Birliği direktiflerinin Türkçeye çevirilerinden oluşan uygulama yönetmelikleri se-

<sup>81</sup> RG., 17.08.2013, 28738.

risi ile karşı karşıyayız. Ancak, sadece 39 maddeden oluşan Kanun ve çoğunluğu ayrıntılardan yoksun, asgari hükümler niteliğindeki yönetmelikler uygulama için yeterli olmamaktadır. İhtiyaç duyulan ise, tam da 537 maddeden oluşan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 256 maddeden oluşan Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük gibi ayrıntılı uygulama mevzuatlarıdır.

Öyleyse Kanun koyucu neden “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük Tasarısı Taslağı” ile sözkonusu tüzüğü kaldırmaya çalışmaktadır?<sup>82</sup> Tasarı Taslağının genel gerekçesinde; “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün dayanağı olan 4857 sayılı Kanunun Geçici 2 nci maddesinin 6331 sayılı Kanunun 37 nci maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olması sebebiyle Tüzüğü’nün dayanağı kalmamıştır. Bu nedenle, söz konusu Tüzüğü’nün yürürlükten kaldırılmasına ilişkin taslak hazırlanmıştır” ifadeleri yer almaktadır. Kanaatimizce ilk olarak bu gerekçe şekli açıdan isabetli görülemez. Çünkü yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, sözkonusu Tüzük 1475 sayılı İş Kanunu esas alınarak çıkarılmıştır. Bu Tüzüğü’nün, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de geçerliliğini sürdürdüğü konusunda da gerek öğreti gerekse idari ve yargı mercilerinde bir tereddüt bulunmamaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun geçici 1.maddesinin 1.fıkrası diğer mevzuatta 1475 sayılı eski İş Kanuna yapılan atıfların 4857 sayılı İş Kanununa yapıldığı hükmünü içermektedir. Son olarak, Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun geçici 1.maddesine de aynı hüküm konulmuştur. Bu hükme göre; “Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır”. Dolayısıyla sözkonusu tüzükler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulama tüzükleri olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanununun geçici 2.maddesi hükmüne göre; “1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarıncaya kadar yürürlükte kalır”. İşte yeni yürürlüğe giren İş Sağlığı ve

<sup>82</sup> İlgili tüzük tasarısı taslağı konusunda bkz: <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty /WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isigtuzugununkaldirilmasi> (Erişim: 13.09.2013).

Güvenliği Kanununun, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 2.maddesini yürürlükten kaldırması, ilgili tüzüklerin kaldırılmasına ilişkin tasarı taslağını hazırlayan idari mercilerce gerekçe olarak gösterilmektedir. Kanaatimizce, Tasarı Taslağında ifade edilenin aksine, 4857 sayılı Kanunun geçici 2.maddesinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37.maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olması, Tüzüğün dayanağını ortadan kaldırmaz. Yani geçici 2.maddenin yürürlükten kaldırılması, tüzüklerin de otomatikman ortadan kaldırılması sonucunu doğurmaz. Çünkü tüzüklerin halen yürürlükte olmasını, yukarıda atf bağlantısını verdiğimiz İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun geçici 1.maddesi güvenceye almaktadır. Bundan başka, Avrupa Birliği direktiflerinin Türkçeye çevirilerinden oluşan, ayrıntısız uygulama yönetmeliklerinin yürürlüğe girmiş olması da Tüzükleri yürürlükten kaldırmamaktadır. Bunun temel iki sebebi vardır. İlk olarak yeni çıkan yönetmelikler ile eski tüzüklerin içerik yoğunluğu birbirinden farklıdır. Yönetmelikler, çerçeve nitelikli asgari hükümler içerirken, tüzükler uygulamaya yönelik ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Aslında tüzüklerin halen yürürlükte olduğuna ilişkin bir gerekçe de 4857 sayılı İş Kanununun geçici 2.maddesinin yürürlükten kaldırılmasıdır. Bu maddenin kaldırılması ile, tüzüklerin bir gün işlevsiz kalarak yürürlükten kalkması olasılığı da ortadan kaldırılmıştır.

Tüzüklerin bazı maddeleri, yeni çıkan düzenlemelere göre eskimiş olabilir. Hukuk kuralları arasında çatışma olduğu takdirde, hukukun temel yorum ilkeleri çerçevesinde hangi mevzuat hükmünün geçerli olduğuna karar verilecektir.<sup>83</sup> Örneğin; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün 128.maddesine göre; “Seyyar yangın söndürme cihazları, *en az 6 ayda bir defa* kontrol edilecek ve kontrol tarihleri, cihazlar üzerine yazılacaktır”. Ancak, 2007 yılında çıkarılan Binaların Yangından Korunmasına

<sup>83</sup> Normlar çatışması konusunda bkz: Gözler, Kemal: Yorum İlkeleri, <http://www.anayasa.gen.tr/yorum-ilkeleri.pdf> (Erişim: 10.08.2013), Kamu Hukukçuları Platformu ve Türkiye Barolar Birliği tarafından Ankara’da 29 Eylül 2012 tarihinde düzenlenen “Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması” başlıklı toplantıda sunulmuş tebliğ; Vranes, Erich: Lex Superior, Lex Specialis, Lex Posterior – Zur Rechtsnatur der “Konfliktlösungsregeln”, [http://www.zaoerv.de/65\\_2005/65\\_2005\\_2\\_a\\_391\\_406.pdf](http://www.zaoerv.de/65_2005/65_2005_2_a_391_406.pdf) (Erişim: 11.08.2013), ZaöRV 65 (2005), s.391-405.

Dair Yönetmelikte<sup>84</sup> ise, periyodik kontrollerin *senede bir* yapılması öngörülmektedir. Aykırılık durumunda yeni çıkan düzenlemedeki hükme öncelik verilmesi kuraldır. Diğer yandan, ilgili tüzüklerde öyle ayrıntılı teknik iş güvenliği hükümleri de vardır ki, bu nedenle tüzüklerin önemli bir boşluğu doldurduğu söylenebilir. Örneğin; işyerindeki malzemelerin istifleme yüksekliği sadece İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde yer almaktadır (İSİGT m.489). Kanunda veya ilgili yönetmeliklerde bu bilgi mevcut değildir.

Sonuç olarak, ilgili tüzükler uygulamaya yönelik çok önemli ve kapsamlı bir içeriğe sahip bulunmaktadır ve bu tüzüklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu döneminde de geçerliliği devam etmektedir. Kanaatimizce, kanun koyucunun sözkonusu tüzüklerin kaldırılmasına dair tasarı taslağını geri çekmesi daha isabetli olacaktır. Bundan sonra yapılması gereken ise, 40 yılını doldurmuş bu tüzüklerin ivedi olarak günümüz iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uyumlu hale getirilmesidir. Aynı amaca hizmet edebilecek başka bir yöntem ise, bu tüzüklerin uzmanlarca gözden geçirilmesi ve sonrasında tekrar tüzük veya yönetmelik olarak çıkarılmasıdır. Bu değişiklikler yapılırken sözkonusu tüzükler Avrupa Birliği direktiflerine de uyumlu hale getirilecektir. İçerik itibarıyla yeni yönetmeliklerden çok daha dolu ve uygulamaya hizmet edebilen bu tüzüklere bir an önce hak ettikleri değer verilerek iş güvenliği mevzuatına kazandırılması büyük önem taşımaktadır. Kanaatimizce, bir ülkenin çalışan sağlığına ve iş güvenliğine verdiği değer, ancak uygulanabilir ve kontrol edilebilir bir sistem yaratmakla ölçülebilir. Bu sistemin oluşturulmasında sözkonusu tüzüklerin hala iyi bir araç olabileceği düşüncesindeyiz. Bu çalışmada teknik ve tıbbi iş güvenliği ile ilgili temel kanun ve uygulama yönetmelikleri ön planda olacak, gerekli görülen yerlerde ise güncelliğini kaybetmemiş tüzük hükümlerine değinilecektir.

## **VI. İş Güvenliği Hükümlerinin Denetim ve Teftişi**

### **1. Genel Olarak**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin görevleri önceliklidir. İş güvenliğinin kurallara uygun bir şekilde uygulanmasını denetlemek ka-

<sup>84</sup> RG., 19.12.2007, 26735.

munun görevidir.<sup>85</sup> Bunların uygulanmasında idare hukukunun araçlarından faydalanılır.

Yetkili iş güvenliği müfettişleri işyerlerine girme ve inceleme, evrakları denetleyebilme, bilgi isteyebilme hakkına sahiptirler. İşverenin kendiliğinden iş güvenliği mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde müfettiş somut olayda idari işlem yoluyla alınacak olan tedbirleri alabilir ve gerekirse yine icrai işlem yoluyla (para cezası, uyarı, tedbir, işin durdurulması gibi) zorla yapılmasını sağlayabilir.

İş güvenliğinin idare hukuku ile bağlantısının sonucu olarak, devletin- vatandaşı ilişkisinde veya iş güvenliği müfettişi- işveren/ çalışan ilişkisinde, kamu hukukunda yaygın olduğu şekilde, birbirleri ile aynı düzeyde karşılaşma olmayıp, arasında hiyerarşik bir sıralama bulunmaktadır. Kamu hukukuna dayalı iş güvenliği hükümlerine uyulmaması bir ihlal olarak idare hukukunun yukarıda bahsedilen zorlayıcı mekanizmaların çalıştırılmasına yol açabilir. Ayrıca ihlalin türü ve düzeyine göre, bir kabahat olarak para cezasına ve hatta daha ağır olaylarda ceza hukukuna ilişkin yaptırımların işletilmesine de yol açabilir.

Ancak iyi bir denetim sisteminin kurulması ve bu denetim sonucunda da iş güvenliği kurallarını ihlal edenlere karşı etkili yaptırımların uygulanması ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yaşama geçirilebilmesi mümkün olur. Elbette iş güvenliği denetimlerine sadece yaptırım uygulanması açısından yaklaşmamak gerekir. Çünkü bu denetimler aynı zamanda işverenlere danışmanlık yapılmasının bir aracı olarak da değerlendirilebilir.<sup>86</sup> Böylece işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyararak, yukarıda açıkladığımız kendi işletme çıkarlarını da korumaktadırlar.

İş denetimini ve bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği denetimini düzenleyen kurallar İş Kanununda (m.91 vd.), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (m.24), İş Teftişi Tüzüğünde<sup>87</sup> ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde<sup>88</sup> yer almaktadır. Ayrıca, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan

<sup>85</sup> İş sağlığı ve güvenliği denetimi, Avrupa Birliği ve yabancı ülkelerdeki denetim sistemleri hakkında geniş bilgi için bkz: Bayram, Denetim, s.7 vd., 35 vd., 112 vd.; Kabakçı, Temel Yükümlülükler, s.361.

<sup>86</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.865.

<sup>87</sup> RG., 28.08.1979, 16738.

<sup>88</sup> RG., 31.10.2012, 28453.

81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi de iş denetimini düzenlemektedir.<sup>89</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır (İSGK m.24). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yapılacak denetim ve incelemelerde İş Kanununun 92. (yetkili makam ve memurlar), 93. (yetkili memurların ödevi), 96. (işçi ve işverenin sorumluluğu), 97. (zabitanın yardımı) ve 107. (iş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık) maddeleri uygulanır.

İş Teftişi Tüzüğü'nün 17.maddesi son fıkrasına göre; "İşçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetlenmesi sık aralıklarla yapılır". Türkiye'de gerekli kayıt ve istatistikler hala yeterince düzenli bir biçimde tutulmadığından, denetimlerin öncelikle işçilerin sağlığını ve güvenliğini bu gibi daha çok tehdit eden işyerlerine yöneltilmesi genellikle mümkün olmamaktadır.<sup>90</sup>

Devlet, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevini yerine getirebilmek için iş sağlığı güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere kamusal (idari ve cezai) yaptırımlar uygular. İş güvenliği kurallarının ihlali sonucu iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, işverenlere özel hukuk yaptırımları (tazminatlar) da uygulanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olarak ikiye ayrılır. İdari yaptırımlar; idari para cezası, işin durdurulmadır. İşyerinin kapatılması ise, 6331 sayılı Kanunda bir müeyyide olarak yer almamaktadır.<sup>91</sup> Cezai yaptırımlar ise; adli para cezası ve (genellikle para cezasına çevrilen) hapis cezası biçiminde ortaya çıkar.<sup>92</sup>

İş güvenliğine ilişkin idari yaptırımların uygulanabilmesi için, işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmiş olması gerekli değildir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışları her zaman iş kazası veya meslek hastalığı ile sonuçlanmaz.

<sup>89</sup> Aktay, Çalışma Yaşamının Denetimi, s.13 vd.

<sup>90</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.126-127.

<sup>91</sup> Arıcı, Son Değişiklikler, s.102.

<sup>92</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.922.



İdari yaptırımlar esas itibarıyla bu durum meydana gelmeden uygulanırlar ve özellikleri gereği süratli ve etkin bir biçimde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlarlar. Bununla beraber, iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımların iş kazası veya meslek hastalığından sonra uygulanmalarına da bir engel yoktur. Buna karşılık, iş güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları işçinin iş kazası sonucunda yaralanması veya ölümü halinde ortaya çıkar.<sup>93</sup>

İş Kanununa göre; “Devlet çalışma ve iş hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder” (İŞK m.91/f.1). İş Teftişi Tüzüğü’ne göre ise; iş sağlığı ve denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu’na bağlı iş güvenliği müfettişlerince yürütülür. Her ne kadar İş Kanununda iş denetimi ödevinin “ihtiyaca yetecek sayıda” müfettiş tarafından yapılacağı belirtilmişse de (İŞK m.91/f.1), işin yürütülmesini gözeten ve denetimini uygulayan diğer müfettişler gibi iş güvenliği müfettişlerinin sayısı da yeterli değildir. Bu nedenle Türkiye’de işyerlerinin büyük bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlenememekte, bu da iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısının artmasına neden olmaktadır.<sup>94</sup>

İşin durdurulmasına ilişkin olarak, mevzuattaki temel düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24 ve 25.maddelerinde yer almaktadır. Ancak, özellikle 24.maddesindeki atf nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişler açısından İş Kanununun 92, 93, 96, 97 ve 107. maddeleri de büyük önem taşımaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30.maddesinin 5.fıkra (g) bendi gereğince işyerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde işin durdurulacağı vesair konularda yeni bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Konuya ilişkin “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik” 30.03.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>95</sup>

Devlet iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevini yerine getirebilmek için iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere gerekli durumlarda yaptırım uygular. Bu yaptırımlardan “işin durdurulması”, üre-

<sup>93</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.922.

<sup>94</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.125; Süzek, 2013, s.866; Akın, İşyeri Örgütlenmesi, s.2-3; Baycık, İnşaat İşvereni, s.238.

<sup>95</sup> RG., 30.03.2013, 28603.

timin sürekliliğini kesintiye uğratması ve yarattığı ekonomik sonuçlar bakımından işletmeler için oldukça ağır bir yaptırım niteliğindedir.<sup>96</sup> İstatistikler de konunun uygulamada büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma Bakanlığı'nın faaliyetlerin durdurulması ve kapatmalara ilişkin istatistiklerine göre; 2009'da 86 işyeri faaliyet durdurma ya da kapatma cezasıyla karşı karşıya kalırken, 2010'da bu sayı 367'ye, 2011'de 484'e ve 2012'de 568'e çıkmıştır.<sup>97</sup> Türkiye'de iş müfettişi sayısının azlığına paralel olarak iş teftişlerinin yeterli düzeyde yapılamadığı değerlendirildiğinde, işin durdurulmasına neden olacak hayati tehlike oluşturan bir unsur içeren işyerlerinin sayısının istatistiklerde görünenlerden çok daha fazla olduğunu söylemek hiç de yanlış olmayacaktır.

## 2. Teftiş ve Uygulaması

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetmek ve teftiş etmek Devletin görevidir (İŞK m.91/f.1) Bu bağlamda, Bakanlık iş müfettişleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi işini yerine getirmekle görevlendirilmiştir (İSGK m. 24/f.1,c.1).

İş müfettişlerinin görevlerini yapması esnasında, işveren ve işçilere de bazı yükümlülükler yüklenmiştir. İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulana işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları yasaktır. Ayrıca işverenlerin, işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları da yasaklanmıştır (İŞK m.96/f.1). Buna paralel olarak, işçiler de çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler veremezler. İşçilerin, iş müfettişlerini gereksiz işlemlerle uğraştırmaları ve işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları yasaktır. İşçilerin, iş müfettişlerince kendilerine sorulan sorulara doğru cevaplar vermesi, denetim ve teftişi kolaylaştırması gerekir. İşlemlerin yapılmasını güçleştirici eylemler, kötü niyetli davranışlar olarak değerlendirilerek cezalandırılır (İŞK m.96/f.2; m.107/f.1b).

<sup>96</sup> Urhanoglu, s.1969.

<sup>97</sup> Habertürk Gazetesi, [www.ekonomi-haberturk.com/is-yasam/haber/824838-tehlikeli-islere-kilit-vuruldu](http://www.ekonomi-haberturk.com/is-yasam/haber/824838-tehlikeli-islere-kilit-vuruldu) (Erişim: 04.03.2013).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili yetkilileri aracılığıyla, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür (İSGK m.24/f.2).

### 3. İşin Durdurulması

Çalışma hayatının denetimi sonucunda uygulanan belki de en etkili idari yaptırım işin durdurulmasıdır. Çünkü işin durdurulması nedeni ortadan kaldırılmadan, işyerinin tekrar üretim faaliyetine başlaması mümkün olmaz. Böylece işveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı uygulamalarından dönmeye zorlanmaktadır.<sup>98</sup>

İşyerinde işin durdurulması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin bir sonucudur.<sup>99</sup> Bu yaptırım, hukuki olarak idari yaptırım türlerindedir. İdari yaptırımların asıl amacı işvereni cezalandırmaktan çok, onu iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaya zorlamak ve iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir.<sup>100</sup>

Bir işyerinin bina veya eklentilerinde ya da işyeri çalışma yöntem ve şekillerinde veyahut iş ekipmanlarında, çalışanlar için “hayati tehlike oluşturan bir husus” tespit edilmiş olabilir. İşte 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 (İSGK m.25/f.1,c.1; İDY m.7/f.1). Öyleyse, işin durdurulması yaptırımı sadece iş güvenliği alanında ve çalışanlar için hayati bir tehlikenin varlığı ile sınırlı hallerde sözkonusu olan bir yaptırımdır.<sup>101</sup> Bu hallere örnek olarak; makine koruyucusunun bulunmaması, eskimiş buhar kazanının her an patlama

<sup>98</sup> Koç/Akman, e-yaklaşım, (Erişim: 08.06.2013).

<sup>99</sup> Köseoğlu, s.137.

<sup>100</sup> Urhanoğlu, s.1969.

<sup>101</sup> Sarı, Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi, s.252vd; Süzek, İş Hukuku, 2012, s.897; Urhanoğlu, s.1970; Köseoğlu, s.144.

olasılığının bulunması, metan gazı oranının yüksekliği nedeniyle grizu patlaması ihtimalinin bulunması verilebilir.<sup>102</sup> Kanunun 25.maddesiyle düzenlenen “işin durdurulması” müessesesinin, “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik” çıkarılmak suretiyle uygulama açısından somutlaştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, işyerinin kapatılması uygulamasından vazgeçilerek, sadece işin durdurulması uygulaması ile sözkonusu tehlikeli hususların düzeltilmesi kaydıyla işyerlerinin devamlılığının sağlanması da bu düzenlemenin getirdiklerindedir. Bunlara ek olarak Kanunda, “çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri” ile “tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde”, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumu başlı başına işin durdurulmasına gerekçe oluşturur (İSGK m.25/f.1,c.2; İDY m.7/f.2). Getirilen bu düzenleme ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan, risk odaklı yaklaşımın temelini oluşturan risk değerlendirmesinin önemi vurgulanmıştır.<sup>103</sup>

İşin durdurulabilmesi yaptırımının uygulanabilmesi için, “hayati tehlikenin acil olması şartı” bulunmamaktadır (karş: İşK mülga m.83/f.1).<sup>104</sup> Bu nedenle, prömokonyaz, silikoz veya kurşuna maruziyet gibi uzun dönemde yaşamsal tehlike yaratan, ama acil nitelik taşımayan mesleki risklerin varlığı halinde de işin durdurulması yoluna gidilebilir.<sup>105</sup> Belli bir tesisatın, tertibatın veya makinenin meydana getirdiği yaşamsal tehlike işyerinin tamamını değil de, bir kısmını tehdit ediyorsa, işyerinin sadece o kısmında iş durdurulabilir. Buna karşın buhar kazanının patlaması riski gibi işyerinin tümünü tehdit eden yaşamsal riskler karşısında işyerinin tümünde işin durdurulması yoluna gidilmelidir.<sup>106</sup>

<sup>102</sup> Örnekler için bkz: Süzek, İş Hukuku, 2012, s.897.

<sup>103</sup> Koç/Akman, e-yaklaşım, (Erişim: 23.02.2013).

<sup>104</sup> Urhanoglu, s.1971; Köseoğlu, s.144-145; Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.267 vd.

<sup>105</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.897.

<sup>106</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.283; Süzek, İş Hukuku, 2012, s.897; kys: Demircioğlu, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsal Yaptırımlar, s.495; Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, s.144-145. Yazar, işçilerin sağlığını ve bedensel bütünlüğünü tehdit eden yakın ve ciddi bir tehlikenin yeterli sayılmasını önermektedir.

Yukarıda sayılı durumlardan birinin varlığının iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili bir iş müfettişi tarafından tespiti üzerine, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan bir heyet, gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir (İSGK m.25/f.2,c.1). Ancak tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektiriyorsa, tespiti yapan iş müfettişine, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurma kararı verme yetkisi tanınmıştır (İSGK m.25/f.2,c.2).

İşyerinde işin durdurulmasına karar vermeye yetkili heyet üç müfettişten oluşur (İSGK m.25). Kanundaki ve yeni düzenlemenin mülga İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelikteki<sup>107</sup> hükümlerden önemli bir farkı işin durdurulmasına resmi olarak karar verenler arasında artık herhangi bir işçi veya işveren temsilcisinin bulunmamasıdır (karş: mülga İDİKY m.5/f.3 ve 4). Bir görüşe göre; bu yeni düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik bilgi ve tecrübesi yeterli olmayan işçi, işveren temsilcileri ile bölge müdürü komisyondan çıkarılarak, kararda sadece teknik gerekler dikkate alınmıştır.<sup>108</sup> Kanaatimizce yeni düzenleme, niteliği itibariyle yönetime katılma ilkelerine ters düşmektedir. Ayrıca karar sürecinden çıkarılan üyelerin teknik bilgiden mutlak olarak yoksunluğu iddia etmek de isabetli bir düşünce olarak değerlendirilemez. Bölge müdürünün konuya vakıf olması ve işçi ve işveren temsilcilerinin işyerindeki olaylara hakimiyetleri bu çerçevede değerlendirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak kararlar ve uygulaması konusunda yeni kanunda süreler daha belirgin olarak tespit edilmiş ve böylece durdurma kararının uygulanmasında yaşanan tereddütler giderilmeye çalışılmıştır. Kanuna göre; işin durdurulması kararı alındığı tarihten itibaren 1 gün içinde sözkonusu karar hem mülki idare amirine hem de işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne gönderilir. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirince 24 saat içinde yerine getirilir. Eğer tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektiriyorsa, işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilmelidir (İSGK m.25/f.3). Hayati tehlike oluşturan hususa acil müdahale açısından bu yeni düzenleme oldukça yerindedir. Bundan

<sup>107</sup> RG., 05.03.2004, 25393, mülga.

<sup>108</sup> Koç/Akman, e-yaklaşım, (Erişim: 23.02.2013).

başka, mülki amirin emriyle güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek tedbirlerin alınması gerekir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir (İDY m.7/f.6 ve m.8/f.2).

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir (İDY m.12/f.1). Ancak itiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez (İDY m.12/f.2). İtirazın, idari kararın uygulanmasını durdurulmasına ilişkin yasadaki hüküm isabetlidir; çünkü, yaşamsal tehlikenin var olduğu bir ortamda çalışmaya devam edilmesi iş güvenliğinin sağlanması amacıyla ters düşmektedir.<sup>109</sup> Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve 6 iş günü içinde karara bağlar. Gerçekten de, işin niteliği sözkonusu itirazın iş mahkemesinde diğer davalardan daha önce ele alınmasını gerekli kılmaktadır. İş mahkemesinin vereceği karar kesindir, temyize gidilemez (İSGK m.25/f.4; İDY m.12/f.2,c.3).

İşin durdurulması kararının uygulama süresi, tehlikenin giderilmesiyle sınırlı olmalıdır. İşveren, işin durdurulması kararı sonrasında, işin durdurulmasına ilişkin hususları gidermişse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak bildirimde bulunarak sözkonusu kararın kaldırılmasını talep edebilir. İşverenin talebi, Bakanlıkça en geç 7 gün içerisinde işyerinde inceleme yapılarak sonuçlandırılır (İSGK m.25/f.5).

Belirtmek gerekir ki, işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi kanuna aykırı şekilde devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 10.000 Türk Lirası para cezası verilir. Aykırılığın devam ettiği her ay için ise aynı miktarda idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/f.1,1). Kanaatimizce, işletmenin ve çalışan sayısının büyüklüğünü dikkate almayan sabit bir idari para cezası, amaçladığı sonucu uygulamada vermeyecektir. Büyük ölçekli bir işletme için sözkonusu para cezaları çok küçük kalacaktır. Bu ise insan hayatını tehdit eden bir işyerinin, işin durdurulması kararına rağmen çalışması sonucunu ortaya çıkaracaktır.

#### 4. İşin Durdurulmasının Çalışanlara Etkisi

Kanun koyucu, işin durdurulması kararı sonucunda, o işyerinde çalışanların mağdur olmamasını sağlayacak düzenlemeler yapmıştır. Buna

<sup>109</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.898; aynı yazar, İş Güvenliği Hukuku, s.284.

göre; işveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü tutulmuştur (İSGK m.25/f.6). Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için 1.000 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için ise aynı miktarda idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/f.1, 1).

Kanaatimizce, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25.maddesi metninde geçen 'işsiz kalan' ifadesi yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebilecek niteliktedir. İşsiz kalma kavramının, ekonomi ve hukuk biliminde farklı bir tanımsal karşılığı bulunmaktadır. Oysaki işyerinde tamamen veya kısmen işin durdurulması, başlıbaşına işçinin iş sözleşmesini, çırağın çıraklık sözleşmesini veyahut stajyerin stajyerlik sözleşmesini ortadan kaldırmaz. Bu nedenle 'işsiz kalmak' kavramı mevcut düzenleme içerisinde durumu karşılamaktan uzaktır. Bunun yerine 'işin durdurulması sebebiyle çalışmayanlar' veya benzeri bir ifadenin kullanılması daha isabetli olurdu.

## VII. Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Kurumsal Unsurları

### 1. Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri" başlığını taşıyan ikinci bölümünde (m.4-20) bulunan 17 maddeden 15'i doğrudan veya dolaylı işverenin yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanunun 4.maddesinde işverenin genel yükümlülükleri sayılmıştır. Ana yükümlülük; işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaktır. Bu çerçevede işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak;

- 1) Mesleki risklerin önlenmesini sağlar.
- 2) Eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri alır.
- 3) Gerekli organizasyonel tedbirleri alır.
- 4) Gerekli araç ve gereçleri sağlar.
- 5) Sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirir.
- 6) Mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar (İSGK m.4/f.1,a).

7) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (İSGK m.4/f.1,b).

8) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır (İSGK m.4/f.1,c).

9) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır (İSGK m.4/f.1,ç).

10) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır (İSGK m.4/f.1,d).

Yukarıda sayılan yükümlülüklerin yerine getirilmesinde, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz (İSGK m.4/f.2). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir (İSGK m.4/f.3). Bunlara ek olarak, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağını belirtmek gerekir (İSGK m.4/f.4).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 5.maddesi, işverenin işçinin sağlığını tehdit edecek risklerden koruması için bir takım ilkeler belirlemiştir. Buna göre; işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirirken bu ilkeleri göz önünde bulundurmak zorundadır:

1) Risklerden kaçınmak (İSGK m.5/f.1a),

2) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek (İSGK m.5/f.1b),

3) Risklerle kaynağında mücadele etmek (İSGK m.5/f.1c),

4) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek (İSGK m.5/f.1ç),

5) Teknik gelişmelere uyum sağlamak (İSGK m.5/f.1d),

6) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek (İSGK m.5/f.1e),

7) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek (İSGK m.5/f.1f),



8) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek (İSGK m.5/f.1g),

9) Çalışanlara uygun talimatlar vermek (İSGK m.5/f.1ğ).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yukarıdaki düzenlemelerle hem işverenin yükümlülüklerini belirlemiş hem de bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde temel ilkeleri sayarak işverene bir yol haritası çizmiştir. Bu düzenlemeler teknik ve tıbbi iş güvenliği hükümlerinin uygulanmasında da göz önünde bulundurulacaktır. Aşağıda teknik ve tıbbi iş güvenliği hizmetinin sunumunda özellikle önem arzeden iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eleman çalıştırma, risk yönetimi, sağlık gözetimi, acil durumlar, eğitim, bilgilendirme ve katılım hususlarına değinilecektir.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Eleman Çalıştırma

### 2.1. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli

#### 2.1.1. Genel olarak

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmalar yapmak işverenin görevlerindedir. İşverenin bu hizmetleri sunumunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eleman çalıştırmak da gerekecektir.<sup>110</sup> İşte bu hizmet, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tıbbi yönünü ortaya koymaktadır.<sup>111</sup>

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temininde işverenin üç alternatifi bulunmaktadır. Bunlar; gereken hizmetin işyerinde uygun vasıfları taşıyan çalışanlarca yerine getirilmesi ya da gerekli nitelik ve belgelere sahip olunması halinde bizzat hizmetin işverenin kendisi tarafından yerine getirilmesi veyahut bu hizmetlerin dışarıdan hizmet alımı yoluyla Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden temin edilmesidir.<sup>112</sup>

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bağlamında, işverenin işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırması gerekir. Konuyu düzenleyen yönet-

<sup>110</sup> İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanı çalıştırmanın işverene mali yükü konusunda eleştirel bir yaklaşım için bkz: Alpagut, İş Sağlığı, s.32-33.

<sup>111</sup> Demircioğlu/Kaplan, s.14.

<sup>112</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.108-109; Ayrıca Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin görev ve yetkileri konusunda bkz: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, RG., 29.12.2012, 28512.

melik olan “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” 20 Temmuz 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>113</sup> Yasal anlamda işyeri hekimi kavramından anlaşılan; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir (İSGK m.3/f.1; İHY m.4/f.1,g). Bu hekimler, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış, çalıştığı işyeri ve sektörün sağlık sorunları hakkında bilgi sahibi olan ve iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip hekimlerdir.<sup>114</sup>

Yönetmelikte sadece işyeri hekimlerine ilişkin değil, aynı zamanda diğer sağlık personeline ilişkin hükümler de yer almaktadır. Yönetmelikte “diğer sağlık personeli”; “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler” şeklinde tanımlanmıştır (İHY m.4/f.1b).

İşyeri hekimlerinin görevlerini yaparken sahip olmaları gereken mesleki bağımsızlığın sağlanması ve etik değerlerin belirlenmesi amacıyla, yönetmeliğin 42.maddesinde konuya ilişkin hükümler getirilmiştir. Buna göre; işyeri hekimleri (ve diğer sağlık personeli);

a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.

b) Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

c) Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.

Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz (İHY m.42/f.2). Bu kişilerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Görevlerini ve uzmanlık bilgi-

<sup>113</sup> RG., 20.07.2013, 28713.

<sup>114</sup> Demircioğlu/Kaplan, s.14.

lerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür (İHY m.42/f.3).<sup>115</sup>

### **2.1.2. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü**

İşveren uygun mesleki vasıflara sahip olan çalışanları arasından işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını da dikkate alarak işyeri hekimi<sup>116</sup> ve diğer sağlık personeli görevlendirir (İHY m.5/f.1,a). Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya Bakanlıkça yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı birimlerden hizmet alarak yerine getirebilir (İHY m.5/f.1,b). Ortak sağlık ve güvenlik birimi; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilen birimdir (İSGK m.3/f.1m).<sup>117</sup>

İşveren, yönetmelikte belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli görevini üstlenebilir (İHY m.5/f.1,c).

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İHY m.5/f.1,ç).

<sup>115</sup> Aynı hüküm iş güvenliği uzmanları için İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 35.maddesinde de mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunan bu personellerin iş güvencesine sahip olması gerekliliği konusundaki görüş için bkz: Süzek, İş Hukuku, 2013, s.893-894; Arıcı, Son Değişiklikler, s.118; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s.44-45.

<sup>116</sup> Yargıtay'a göre; işverenlere getirilen işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü, belli bir süreyle sınırlandırılmamış olup, süreklilik arz etmektedir. Bu sebeple işyeri hekimi ile yapılan sözleşme belirsiz süreli sözleşme kabul edilmelidir (Yarg.9.HD., 13.02.2007, 2006/32500 E., 2007/3291, K. Lebib Yalkın Hukuk Veritabanı).

<sup>117</sup> Türkiye'de işverenlerin son yıllarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eleman çalıştırma yükümlülüğünü daha çok dışarıdan hizmet alımı yöntemiyle karşıladıkları görülmektedir. Bkz: Kurt, İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, s.91.

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar (İHY m.5/f.2).

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar (İHY m.5/f.3). İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir (İHY m.5/f.4). İşveren, yerine getirilmeyen hususlar varsa gerekçesi ile birlikte talepte bulunan kişiye yazılı olarak bildirir ve bu yazışmaların işyerinde düzenli olarak arşivlenmesini sağlar (İHY m.5/f.5).

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (İHY m.5/f.6).

### **2.1.3. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlüğü**

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmalıdır (İHY m.6/f.1). İşveren tam süreli işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü olmasa dahi işyerinde görev yapacak olan işyeri hekimine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde<sup>118</sup> belirlenen kriterlere uygun bir yer göstermeli ve aynı Yönetmeliğin Ek-1'inde sayılan malzemelerden işyeri hekimince talep edilenleri temin etmelidir (İHY m.6/f.2).

#### **2.1.4. İşyeri hekimlerinin görevleri**

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır (İHY m.9/f.1). İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdürler (İHY m.9/f.2):

##### 1) Rehberlik

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında, çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yaparlar.

<sup>118</sup> RG., 29.12.2012, 28512.

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

c) İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunurlar.

d) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılırlar. Ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapar ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate alırlar.

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

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

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

h) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirirler.

## 2) Risk değerlendirmesi

a) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılırlar. Risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunurlar ve takibini yaparlar.

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

### 3) Sağlık gözetimi

a) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirirler ve onların rızasını alırlar.

b) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yaparlar.

c) Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda periyodik muayeneler yaparlar. Bu periyodik muayeneler; az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir defa olmak üzere tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

d) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını düzenlerler ve işyerinde muhafaza ederler (bkz: İHY Ek-2).

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

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

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

h) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini verir, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlarlar.

i) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapar, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlar ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunarlar. Uygulamaların takibini yapar ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlarlar (bkz: İHY Ek-3).

#### 4) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt

a) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunar ve uygulamalarını yapar veya kontrol ederler.

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

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

d) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirirler.

e) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde hazırlarlar (bkz: İHY Ek-3).

#### 5) İlgili birimlerle işbirliği

a) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önerir, ölçüm sonuçlarını değerlendirirler.

b) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışırlar.

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yaparlar.

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

e) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine<sup>119</sup> göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışır, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yaparlar.

f) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılırlar.

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

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

i) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlar ve bu kişilerle işbirliği yaparlar.

### **2.1.5. İşyeri hekiminin yetkileri**

İşyeri hekimi, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, kendisi tarafından belirlenen makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmelidir (İHY m.10/f.1,a). Kanaatimizce bu, yetkiden çok bir görevi andırmaktadır. Çünkü yapılmamasından doğacak zararlar işyeri hekimi açısından da sonuçlar doğurabilecektir.

<sup>119</sup> RG., 11.10.2008, 27012.



İşyeri hekimi, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurur. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapabilir ve gerekli bilgi ve belgelere ulaşabilir. Bu bağlamda, her çalışanla görüşmek hakkında sahiptir. Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilir.

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

### **2.1.6. İşyeri hekiminin yükümlülükleri**

İşyeri hekimleri, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla yükümlüdürler. Görev esnasında işyeri hekiminin ulaştığı işverenin ve işyerinin meslek sıraları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgiler gizli tutulmalıdır (İHY m.11/f.1).

İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İHY m.11/f.2). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25.maddesindeki kriterler esas alınır (İHY m.11/f.3). Ancak işyeri hekiminin bu ihmalinin yaptırımını sadece bununla sınırlı değildir. Tabi oldukları kanunların disiplin hükümlerinin yanı sıra Borçlar Kanunu ile Ceza Kanunu açısından da hukuki ve cezai yönden sorumlulukları bulunmaktadır.<sup>120</sup>

<sup>120</sup> İnciroğlu, s.85.

İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevlerinden doğan çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar (İHY m.11/f.4).

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

### **2.1.7. Diğer sağlık personelinin nitelikleri ve görevlendirilmeleri**

İşverence diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecekler, yönetmeliğe göre geçerli “diğer sağlık personeli belgesine” sahip olmak zorundadır (İHY m.14/f.1). Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İHY m.14/f.2).

Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla kişiye verilemez (İHY m.14/f.3). Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (İHY m.14/f.4).

### **2.1.8. Diğer sağlık personelinin görevleri**

Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalışır (İHY m.16/f.1). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışarak veri toplar ve gerekli kayıtları tutar. Çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olur. Özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlar.

İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışır. Çalışanların sağlık eğitiminde görev alır. İşyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışır. İşyeri hekimince verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri yürütür. İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlar ve bu kişilerle işbirliği yapar (İHY m.16/f.2).

### **2.1.9. Diğer sağlık personelinin yetkileri**

Diğer sağlık personeli, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar. Bu bağlamda gerekli bilgi ve belgelere ulaşabilir ve çalışanlarla görüşebilir. Görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilir (İHY m.17/f.1).

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen diğer sağlık personeli, çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (İHY m.17/f.2).

### **2.1.10. Diğer sağlık personelinin yükümlülükleri**

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamalı ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmalıdır. İşverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmak da diğer sağlık personelinin yükümlülüklerindedir (İHY m.18/f.1).

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İHY m.18/f.2). Diğer sağlık personeli, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdür (İHY m.18/f.3).

## **2.2. İş Güvenliği Uzmanı**

### **2.2.1. Genel olarak**

6331 sayılı Kanun bağlamında getirilen bir yükümlülük de iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunluluğudur.<sup>121</sup> Bu yükümlülük işyerinde teknik iş güvenliği önlemlerinin alınması ve yasal düzenlemelerin uygu-

<sup>121</sup> İş güvenliği uzmanı ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği konusunda bkz: Süzek, İş Hukuku, 2013, s.891; Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.124-125; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s.149.

lanması açısından son derece önemlidir. Konuyu düzenleyen yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliktir.<sup>122</sup> İş güvenliği uzmanı, yasanın 3.maddesinde; "...iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı" ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (İSGK m.3/f.1,f). Teknik eleman ise; teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog ünvanına sahip olanlar ile üniversitelerin meslek yüksek okullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade etmektedir (İGUY m.4/f.1,ı).<sup>123</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda sayısal bir sınırlama olmayıp, tek bir çalışanı olan işverenler dahi iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlü tutulmuşlardır. Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının sayısı düşünüldüğünde bu düzenlemenin uygulanabilir olmadığı değerlendirilmektedir.<sup>124</sup>

### **2.2.2. İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü**

İşveren, uygun mesleki vasıflara sahip<sup>125</sup> çalışanları arasından işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını da dikkate alarak iş güvenliği uzmanı görevlendirir (İGUY m.5/f.1). Eğer uygun çalışanı yoksa, sonradan da ça-

<sup>122</sup> RG., 29.12.2012, 28512.

<sup>123</sup> İş güvenliği uzmanı ve teknik eleman kavramlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikte farklı tanımlanmaları öğretilmiş iken (Demircioğlu/Kaplan, s.16-17; Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.112-113), sözkonusu tanımsal farklılık Kanun'da sonradan yapılan değişikliklerle büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır (bkz: RG., 12.07.2013-6495 s.K/101.m.). Ancak şu anki haliyle dahi farklılık bulunmakta, teknik eleman kavramının Kanun'da "üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği mezunlarını", yönetmeliğin ise sadece "üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını" kapsadığı görülmektedir. Bu bağlamda, yönetmelikteki "teknik eleman" kavramı daha dardır.

<sup>124</sup> Konu ile ilgili tartışmalar için bkz: Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s.45; Alpagut, İş Sağlığı, s.25-26; Süzek, İş Hukuku, 2013, s.890.

<sup>125</sup> Buradaki uygunluk, iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olmaktır. Konuyla ilgili olarak bkz: Süzek, İş Hukuku, 2013, s.889; Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.112 vd; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s.137 vd; Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.83 vd.

lısan istihdam edebilir.<sup>126</sup> İşyeri tehlike sınıfının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.<sup>127</sup> Çalışanları arasında, yönetmelikte belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden hizmet alarak yerine getirebilir (İGUY m.5/f.1,a).

İşveren, yönetmelikte belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenebilir (İGUY m.5/f.1,b).

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamalıdır (İGUY m.5/f.2).

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanması görevi de işverene aittir (İGUY m.5/f.3). Ayrıca işveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmelidir (İGUY m.5/f.4). İşveren, yerine getirilmeyen hususlar varsa gerekçesi ile birlikte talepte bulunan kişiye yazılı olarak bildirir ve bu yazışmaların işyerinde düzenli olarak arşivlenmesini sağlar (İGUY m.5/f.5).

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bu çalışanların işverenlerini bilgilendirir (İGUY m.5/f.6).

İşverenin; iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman görevlendirmesi veya hizmet satın alması işverenin sorumluluklarını etkilemez (İGUY m.5/f.7). İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili maliyeti çalışanlara yansıtamaz (İGUY m.5/f.8).

### **2.2.3. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlüğü**

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmalıdır.

<sup>126</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.888.

<sup>127</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.120.

İşveren ayrıca tam süreli iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü olmasa dahi; işyerinde görev yapacak olan iş güvenliği uzmanına İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde belirlenen kriterlere uygun bir yer göstermek zorundadır (İGUY m.6/f.2).

#### **2.2.4. İş güvenliği uzmanlarının görevleri**

İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür (İGUY m.9/f.1):

##### 1) Rehberlik

a) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunurlar.

b) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirirler.

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

d) İşyerinde meydana gelen ama ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapar ve işverene önerilerde bulunurlar.

##### 2) Risk değerlendirmesi

İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılır, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunur ve takibini yaparlar.

##### 3) Çalışma ortamı gözetimi

a) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümlerin planlanması ve uygulamasını kontrol ederler.

b) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılır, bu konuda işverene önerilerde bulunur ve uygulamaları takip eder. Doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılır, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izler ve kontrol eder.

#### 4) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt

a) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunar ve uygulamalarını yapar veya kontrol eder.

b) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlar (bkz: İGUY Ek-2).

c) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder.

d) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder.

e) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca talep edilen bilgilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programına (İSG-KATİP) girişini sağlar.

#### 5) İlgili birimlerle işbirliği

a) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapar. Tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlar ve uygulamaların takibini yapar.

b) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlar.

c) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışır.<sup>128</sup>

<sup>128</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.122.

d) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlar ve bu kişilerle işbirliği yapar.

### **2.2.5. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri**

İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirir. İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurur. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve çalışanlarla görüşür. Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapar (İGUY m.10/f.1).

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

### **2.2.6. İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri**

İş güvenliği uzmanları, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla yükümlüdür. Görev esnasında iş güvenliği uzmanının ulaştığı işverenin ve işyerinin meslek sırları<sup>129</sup>, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgiler gizli tutulmalıdır (İGUY m.11/f.1).

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (İGUY m.11/f.2). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya

<sup>129</sup> Meslek sırları konusunda bkz: Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, s.127.



meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25.maddesindeki kriterler esas alınır (İGUY m.11/f.3). İşveren, bu durumlarda, ilgili yargı sürecini takip etmeli ve sonucunu İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirmelidir (İGUY m.5/f.9). Ancak iş güvenliği uzmanının ihmalinin yaptırımı sadece bununla sınırlı değildir. Tabii oldukları kanunların disiplin hükümlerinin yanı sıra, Borçlar Kanunu ile Ceza Kanunu açısından da hukuki ve cezai yönden sorumlulukları bulunmaktadır.<sup>130</sup>

İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile iş güvenliği uzmanının görevlerinden doğan faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmalarını ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar (İGUY m.11/f.4).

### 2.3. Yaptırımlar

Türkiye’de işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğuna uymayan, ihmali olan kişi ve hizmet veren kuruluşlara önemli yaptırımlar getirilmiştir.<sup>131</sup> Örneğin, kanunda belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için 5.000 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene 2.500 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar para cezası uygulanır (bkz: İSGK m.26/f.1,b-c).<sup>132</sup>

### 3. Risk Değerlendirmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyi-

<sup>130</sup> İnciroğlu, s.82.

<sup>131</sup> Bu konuda bkz: Demircioğlu, Kurumsal Yaptırımlar, s.483-497; Ağır, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenler Ne Yapmalı? e-yaklaşım Dergisi; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s.163 vd.

<sup>132</sup> Arıcı’ya göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki cezai müeyyideler çok ağır tutulmuştur. Eğer idari para cezaları yüksek tutulursa, rüşvet gibi yan etkileri doğabilir. Bu nedenle, para cezaları belirlenirken denge unsurunun gözetilmesi gerekir (Arıcı, Son Değişiklikler, s.116-117).

leştirilmesidir (İSGK m.1). Bu kapsamda, kanunda işverenlere “risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu” getirilmiştir (İSGK m.5/f.1,c ve m.10/f.1,c). Risk değerlendirmesi kanunda, “İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” şeklinde tanımlanmıştır (İSGK m.3/f.1,ö). İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çıkarılmıştır.<sup>133</sup> Risk değerlendirilmesi daha kuruluş aşamasından itibaren işyerindeki tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi ile bunların önlenmesine yönelik çalışmalarını ifade eder. Risk değerlendirmesi, işletmenin faaliyeti süresince yenileme ve gözden geçirmelerle devam eder.<sup>134</sup> Söz konusu yönetmelik de, tehlikeleri tanımlama, risk analizi, risk kontrol adımları, risk değerlendirmesinin gözden geçirilmesi ve yenilenmesi süreçlerini ayrı ayrı ele almaktadır.

Risk değerlendirmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu özellikle dikkate alınır (İSGK m.9/f.1,c.2).

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler (İSGK m.10/f.2). İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (İSGK m.10/f.3). İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar (İSGK m.10/f.4).

<sup>133</sup> RG., 29.12.2012, 28512.

<sup>134</sup> Alpagut, İş Sağlığı, s28-29.

#### 4. Sağlık Gözetimi

İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar (İSGK m.15/f.1a). İşveren, işe ilk girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve “işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca belirlenen düzenli aralıklarla” çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (İSGK m.15/f.1b). Hükümden de anlaşıldığı üzere, çalışanın, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmasından sonra iş dönüşünde işverence sağlık muayenesi yaptırılması, çalışanın talebine bırakılmıştır. Bu hüküm oldukça soyuttur. Çalışanın işyeri ile ilgisi bulunmayan hastalıkları vesair nedenlerin salt çalışanın arzusu üzerine işverenin yükümlülüğüne tabi tutulması uygulamada kötüye kullanılmaya açık bir düzenlemedir.<sup>135</sup> Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz (İSGK m.15/f.2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar ise Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır. Bu hastanelerce verilen kararlar kesindir (İSGK m.15/f.3).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (İSGK m.15/f.4).

Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur (İSGK m.15/f.5).

#### 5. Acil Durumlarla İlgili İşverenin Yükümlülükleri

İşveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirecek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici

<sup>135</sup> Alpagut, İş Sağlığı, s.36-37.

ve sınırlandırıcı tedbirleri almakla mükelleftir (İSGK m.11/f.1a). Ayrıca, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmelerin yapılması ve acil durum planlarının hazırlanması işverenin yükümlülüğündedir (İSGK m.11/f.1b).

İşveren, acil durumlarla mücadele için; işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; “önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda” *uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeli, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmalı ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamalıdır* (İSGK m.11/f.1c).

İşveren; özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır (İSGK m.11/f.1ç).

## **6. İşyerinde Ciddi, Yakın ve Önlenemeyen Tehlike Halleri**

### **6.1. Ciddi, Yakın ve Önlenemeyen Tehlike Halinde İşverenin Yükümlülükleri**

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir (İSGK m.12/f.1a). Eğer tehlike devam ediyorsa, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez (İSGK m.12/f.1b).

İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz (İSGK m.12/f.2).

### **6.2. Ciddi ve Yakın Tehlike Halinde Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar “iş sağlığı ve güvenliği kuruluna”, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise “işverene” başvurarak *durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına ka-*

rar verilmesini talep edebilir. Kurul *acilen* toplanarak, işveren ise *derhâl* kararını verir ve durumu *tutanakla tespit eder*. Karar, *çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir* (İSGK m.13/f.1).

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların bu eylemi toplu olsa da, eylem grev sayılmayacaktır.<sup>136</sup> Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (İSGK m.13/f.2).

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda yukarıdaki usule uymak zorunda olmaksızın derhal işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere giderler. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz (İSGK m.13/f.3).

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu hükümlere göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (İSGK m.13/f.4). Yani burada “çalışılmadığı halde ücret ödenmesine ilişkin bir istisna hükmü yer almaktadır.<sup>137</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25.maddesine göre “işyerinde işin durdurulması hâlinde”, çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin Kanunun 13.maddesi hükümleri uygulanmaz (İSGK m.13/f.5).

## 7. İşverenin Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşyerlerinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken bilgi ve deneyime genellikle sahip değillerdir. Bu sebepten dolayı işveren, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak ve ortadan kaldırmak, çalışanlarını yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek zorundadır. Öyleyse işverenin bu kapsamdaki yükümlülüğünün bir kısmını çalışanların iş güvenliğine ilişkin hak ve yükümlülükler konusunda bilgilendirilmesi oluştururken, diğer kısmını ise iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmek amacıyla çalışanlara eğitim veril-

<sup>136</sup> Arıcı, Son Değişiklikler, s.117.

<sup>137</sup> Arıcı, Son Değişiklikler, s.117.

mesi oluşturmaktadır. Aslında, bilgilendirmek eğitimin önemli bir parçasıdır (kys.: ÇİSGEY m.4/f.1).

İlk olarak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; a) işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, b) kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve c) ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür (İSGK m.16/f.1).

İşveren bu konularda, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür (İSGK m.16/f.2b).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16.maddesinin 2.fıkra (a) bendinde; işveren, “ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları”, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında *derhal* bilgilendirir hükmü yer almaktadır. 16.maddenin 1.fıkra (a) bendinde bu tehlike riskleri de kapsayıcı nitelikte “işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler” konusunda çalışanların işverence bilgilendirileceği açıkça düzenlenmiştir. O nedenle Kanunun 16.maddesinin 2.fıkra (a) bendi hükmünün konunun önemine dikkat çekmek amacıyla olduğu değerlendirilmektedir.<sup>138</sup>

İşveren, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, “destek elemanları” ile “çalışan temsilcilerinin” ulaşmasını sağlar (İSGK m.16/f.2c).

Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında işveren; hizmet yürütmekle görevlendirdikleri kişileri veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları bilgilendirmekle yükümlüdür. Aynı şekilde işverenin, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini de bu konular hakkında bilgilendirmesi gerekir (İSGK m.6/f.1d; ayrıca bkz: İSGK m.16).

<sup>138</sup> Alpagut, İş Sağlığı, s.37.

## 8. İşverenin Çalışanların Eğitim Almasını Sağlama Yükümlülüğü

### 8.1. Genel Olarak

Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde öncelikli bir rol oynar. Çünkü bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği hakkında yeterli bilincin oluşması gerekmektedir. Bu da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmelerini gerektirmektedir. Anayasada, yasalarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvenceler ne kadar iyi düzenlenmiş olurlarsa olsunlar, eğer çalışanlar bu hükümleri uygulamaya geçirmek için yeterli bir algıya sahip değillerse, bu kanun ve yönetmelikler kağıt üzerinde kalan temenniler olmaktan başka bir anlam taşımazlar. Bu nedenle başta işçiler olmak üzere işverenlerin, ilgili işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, mühendislerin, teknik elemanların, iş güvenliği müfettişlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik temsilcileri ile sendika temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmeleri sağlanmalıdır.<sup>139</sup>

Türkiye’de genel olarak teknik ve kapsamlı bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin tam olarak çalışanlara verilemediği genel kabul gören bir gerçektir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eğitimi zorunluluğunun yasaya konulmuş olması oldukça önemlidir.<sup>140</sup> Konuya ilişkin temel düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17.maddesinde yer almaktadır. Bu Kanunun 30.maddesine dayanılarak “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”<sup>141</sup> çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır.

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma

<sup>139</sup> Süzek, İş Hukuku 2012, s.866; Aynı yazar, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, s.305-306.

<sup>140</sup> Süzek, İş Hukuku, 2012, s.866.

<sup>141</sup> RG., 15.05.2013, 28648.

yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK m.17/f.1). Bu kapsamda verilen eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimleri düzenlemek, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak, verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmek ve program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlamak işverenin yükümlülüğündedir (ÇİSGEY m.5/f.1).

İşverenin eğitim verme yükümlülüğüne koşul olarak, çalışanlar da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulamak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler (ÇİSGEY m.9).

İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir (ÇİSGEY m.7/f.1). Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir (ÇİSGEY m.7/f.2).

İş sağlığı ve güvenliği açısından önem arzeden tüm unsurların, eğitim içerisinde kolay anlaşılır içerikteki belgelerle açıklanması, sözlü eğitimlerle bu unsurların vurgulanması gerekir.<sup>142</sup> İşçilere sadece bilgilendirme evrakının verilmesi yeterli değildir. Yargıtay'a göre de; işçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle çalışanın eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içeren belgelerin kendisine verilmesini değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir.<sup>143</sup>

İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar (ÇİSGEY m.6/f.2). Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir (ÇİSGEY m.6/f.3).

<sup>142</sup> Kabakçı, Temel Yükümlülükler, s.335.

<sup>143</sup> Yarg. HGK., 16.06.2004, 21-365/359, Karar incelemesi için bkz.: Akın, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri, s.149-158.



İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde<sup>144</sup>; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz (ÇİSGEY m.5/f.4)

Verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak düzenli aralıklarla tekrarlanır (ÇİSGEY m.6/f.4). Bu aralıklar; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defadır.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir (ÇİSGEY m.6/f.5). Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (ÇİSGEY m.6/f.6).

İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16.maddesinin 1.fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar (ÇİSGEY m.5/f.2). 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinin 7.fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur (ÇİSGEY m.5/f.3).

Kanundaki yeni düzenleme ile, verilecek eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı hükme bağlanmıştır. Yani, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır (İSGK m.17/f.7; ÇİSGEY m.6). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kanuni haftalık çalışma süresini aşması halinde oluşacak ekstra maliyet işletmelere yüklenmiştir. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (İSGK m.17/f.7). Bu düzenleme uygulama gerçekleri düşünülerek yapılmış, oldukça isabetli bir düzenlemedir. Çünkü uygulamada genellikle işverenlerin sözkonusu eğitimleri işçilerin hafta tatilleri günlerine getirerek veya günlük çalışma sürelerinin sonuna ekleyerek gerçekleştirdikleri görülmektedir. Çalışanların dinlenme hakkını kullanmasını engelleyen bu tutum, uygulamada

<sup>144</sup> Ayrıca bkz: Yıldız, Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu, s.96 vd.

problemler çıkarmakta idi. Her ne kadar yeni düzenleme ile ilk etapta mesai saatleri dışında çalışanın eğitime katılması nedeniyle ekstra ücret sağlaması yönüyle tazmin niteliğinde görünüyorsa da<sup>145</sup>, bu düzenleme zamanla işverenlerin sözkonusu eğitimi günlük mesai saatleri içerisine çekmesini de sağlayacak potansiyele sahiptir.

## 8.2. Eğitim Programlarının Planlanması ve Düzenlenmesi

İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlar ve onaylar. Eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin de görüşleri alınmalıdır.

İşe yeni alımlarda veya değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilave yapılır. İlgili mevzuatın değişmesi veya çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması halinde yıllık eğitim programına bağlı kalmaksızın çalışanların uygun eğitim almaları sağlanmalıdır. Yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilmelidir (ÇİSGEY m.10/f.1-5).

Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde; az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat ve çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir (ÇİSGEY m.11/f.1). Sözkonusu eğitim sürelerinin Yönetmelik Ek-1'de yer alan konulara göre dağıtımında işyerinde yürütülen faaliyetler esas alınmalıdır (ÇİSGEY m.11/f.2). Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir (ÇİSGEY m.11/f.3).

Eğitimler, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılmalıdır. Eğitim mekânlarında, uygun ısı ve yeterli aydınlatma sağlanır. Eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olması gerekir (ÇİSGEY m.14/f.1-3)

<sup>145</sup> kys: İSGK, Kanun Gerekeçisi, m.17, Uçum, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, s.93.

### 8.3. Eğitim Programının Konuları

Çalışanlara verilecek eğitim, işyerinin faaliyet alanına göre seçilir. Ancak ilgili Yönetmelikte eğitim konularına ilişkin olarak genel çerçeve çizilmiştir. İşveren, çalışanlara bu konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar (ÇİSGEY m.6/f.1). Buna göre, eğitim genel olarak aşağıdaki konuları içerir (ÇİSGEY Ek-1):

Eğitim Konuları
<p><b>1) Genel konular</b></p> <p>a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,  b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,  c) İşyeri temizliği ve düzeni,  d) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar</p>
<p><b>2) Sağlık konuları</b></p> <p>a) Meslek hastalıklarının sebepleri,  b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,  c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,  d) İlk yardım</p>
<p><b>3) Teknik konular</b></p> <p>a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,  b) Elle kaldırma ve taşıma,  c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,  d) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,  e) Ekranlı araçlarla çalışma,  f) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,  g) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,  h) Güvenlik ve sağlık işaretleri,  i) Kişisel koruyucu donanım kullanımı,  j) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,  k) Tahliye ve kurtarma</p>

Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir (ÇİSGEY m.12/f.1).

Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanabilir. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi,

beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Yönetmelik Ek-1'de yer alan konular dışında almaları gereken eğitimler belirlenir (ÇİSGEY m.12/f.2-4).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar. Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, eğitim programında veya eğitimcilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır. Çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç olmak üzere, Yönetmelik Ek-1'de birinci bölümde belirtilen genel konular işverence gerekli ve yeterli sistemin kurulması halinde uzaktan eğitim şeklinde verilebilir (ÇİSGEY m.12/f.5-7).

#### **8.4. Eğitim Sonucunda Ölçme-Değerlendirme ve Belgelendirme**

Verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir. İşyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır (ÇİSGEY m.15/f.1). Eğitimlerin işyeri dışındaki bir kurum tarafından verilmesi halinde, bu kurumun unvanı da düzenlenen sertifikada yer alır (ÇİSGEY m.15/f.2).

#### **9. İşverenin, Çalışanlarının Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü**

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 imkânları sağlar ((İSGK m.18/f.1):

1) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımının sağlanması,

2) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması,

İşveren, “destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin” aşağıdaki konularda *önceden* görüşlerinin alınmasını sağlar (İSGK m.17/f.2):

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

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

3) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,

4) Çalışanların bilgilendirilmesi,

5) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

## 10. Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, “kendilerinin” ve “hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların” sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (İSGK m.19/f.1). Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri temel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde<sup>146</sup> yer almaktadır (İSGK m.19/f.2; İSGHY m.8).

Çalışan, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmalıdır. Bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmalı, keyfi olarak çıkarmamalı ve değiştirmemelidir (İSGK m.19/f.2,a; İSGHY m.8/f.3,ç). İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi bir haklı nedenle fesih sebebidir (bkz: İşK m.25/II,1). İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için mutlaka bir zararın meydana gelmesi gerekmez. İşçinin davranışının işyerindeki

<sup>146</sup> RG., 29.12.2012, 28512.

iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir.<sup>147</sup> Yargıtay'a göre; "davacının sigara içtiği yerin yakınlarında gaz odasının bulunduğu birliktirkişi raporundan anlaşılmaktadır. Olay yerinin gösterildiği krokide de fabrika binası dışında ancak fabrika sahası içerisinde bir sigara içme yerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-h maddesi uyarınca haklı bir nedene dayanmaktadır".<sup>148</sup> Yargıtay'ın başka bir kararında ise; diğer bir işçinin elini solventle temizlemekte iken sigarasını yakmak için çakmağını çıktığı sırada yanıcı maddenin alev alması sonucu çalışma arkadaşının kolunun yanmasına neden olan işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, bu nedenle de İş Kanunundaki haklı fesih sebebinin olduğu sonucuna varılmıştır.<sup>149</sup>

Çalışan, kendisine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru şekilde kullanmak ve bu donanımı korumakla mükelleftir (İSGK m.19/f.2; İSGHY m.8/f.3,ç). İleride de açıklanacağı üzere, kişisel koruyucu donanımı temin etmek ve kullanımı hakkında çalışana eğitim vermek işverenin görevidir. Ancak sağlanan kişisel koruyucu donanımın kullanılması da çalışanın yükümlülüğündedir. İşçinin buna aykırı davranışı iş güvenliği mevzuatına aykırılık oluşturduğu gibi, aynı zamanda iş hukuku hükümlerinde de aykırılık teşkil eder. Yargıtay'a göre; "Davacı işçinin davalıya ait işyerini sağlık kurallarına göre toz maskesinin kullanılmasının gerekli olduğu bölümde çalışırken maskeli kullanması kendisinden istenmiş olmasına rağmen kullanmadığı bu yüzden yöneticileri ile tartıştığı ve kullanmamakta direndiği tüm dosya içeriğinden

<sup>147</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.907-908.

<sup>148</sup> Yarg.9.HD., 02.11.2004, 2004/1834 E., 2004/24692 K., Karar incelemesi için bkz: Şahlanan, Fevzi, İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih, www.tekstilisveren.org/content/view/57/34, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki (Erişim: 19.09.2013).

<sup>149</sup> Yarg., 9.HD., 09.04.1992, 1991/16257 E., 1992/3937 K., Şahlanan, İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih, www.tekstilisveren.org/content/view/57/34 (Erişim: 19.09.2013).

ve özellikle tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır... Somut olayda da davalı işveren bu düzenlemelere uygun hareket edilmesini istemiştir ki, bundan doğal başka bir şey olamaz... Böyle olunca davalı işverenin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.”<sup>150</sup> Aynı şekilde Yargıtay bir başka kararında, emniyet kemeri takmadan araç kullanan ve bu nedenle uyarılmak istenen işçinin uyarıya ilişkin tebligatı da almaktan kaçınmasını ağır kusur ve objektif olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranış olarak değerlendirmiş ve işverence yapılan feshi haklı bulmuştur.<sup>151</sup> Netice itibarıyla, işçinin sözkonusu davranışları hem İş Kanununun 25.maddesinin (II,1) bendi anlamında “işin güvenliğini”, hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19.maddesinin 1.fıkrasına göre “kendi güvenliğini” tehlikeye düşürmektedir. Bu durumda, haklı nedenle fesih hakkının doğduğunun kabulü gerekir.<sup>152</sup>

Çalışan, işyerinde sağlık ve güvenliği etkileyebilecek tehlikeleri, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, eğer kurul bulunmayan bir işyeri ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir (İSGHY m.8/f.1). Kanaatimizce bu hüküm bir işçi için işverene sadakat borcunun da bir gereğidir. Bu bağlamda, çalışan eğer işyerindeki makine, cihaz, araç gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşır ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik görürse, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermelidir (İSGK m.19/f.2,c; İSGHY m.8/f.3,e). İşyerini teftişe yetkili makam, eğer orada birtakım noksanlıklar ve mevzuata aykırılıklar tespit etmişse, çalışan bunların giderilmesi için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmalıdır (İSGK m.19/f.1,ç; İSGHY m.8/f.3,d).

Çalışan, işyerinde kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmalıdır (İSGK m.19/f.1,d). Çalışan, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar (İSGHY

<sup>150</sup> Yarg. 9.HD., 29.02.2000, 20125 E., 2369 K.

<sup>151</sup> Yarg. 9.HD., 12.12.2011, 37034 E., 47935 K.; Mollamahmutoglu/Astarlı, s.1233, dn.52.

<sup>152</sup> Süzek, İş Hukuku, 2013, s.908.

m.8/f.3,b). Çalışanlar, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun talimatlara uymakla mükelleftir (İSGHY m.8/f.3,a). İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim toplantılarına katılmak ise çalışan için hem hak hem de bir yükümlülüktür (İSGHY m.8/f.3,c).



## **İkinci Bölüm**

### **Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuki Esasları**