T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK

HUKUKU BİLİM DALI

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

(Yüksek Lisans Tezi)

TUBA NUR KORKUSUZ

İSTANBUL-2017

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK

HUKUKU BİLİM DALI

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

(Yüksek Lisans Tezi)

TUBA NUR KORKUSUZ

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. MÜJDAT ŞAKAR

İSTANBUL-2017

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Tuba Nur Korkusuz'nın 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 10.01.2017 tarih ve 2017-1/36 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 30/01/2017

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. MÜJDAT ŞAKAR	
2.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. EMRE ERTAN	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. ALİ RIZA OKUR	

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER……I

KISALTMALAR……...VIII

ÖZET 1

ABSTRACT 2

GİRİŞ..... 3

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ,
6331 SAYILI KANUNUN KAPSAM VE İSTİSNALARI

I. GENEL OLARAK……...5

II. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASININ ÖNEMİ.....7

III. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN KAPSAMI VE İSTİSNALARI 110

A. Kapsamı..... 110

B. İstisnaları..... 11

1. Genel istisnalar 11

2. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığının Faaliyetleri..... 13

3. **Afet ve Acil Durum Birimlerinin Müdahale Faaliyetleri 14**

4. **Ev Hizmetleri 15**

5. **Çalışan İstihdam Etmeksizin Kendi Nam ve Hesabına Mal ve Hizmet Üretimi Yapanlar 17**

6. **Hükümlü ve Tutuklulara Yönelik İnfaz Hizmetleri Sırasında, İyileştirme Kapsamında İş Yurdu, Eğitim Güvenlik ve Meslek Edindirme Faaliyetleri 18**

İKİNCİ BÖLÜM

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK 19

II. İŞVEREN TARAFINDAN HER TÜRLÜ TEDBİRİN ALINMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ 21

III. MESLEKİ RİSKLERİN ÖNLENMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ 255

A. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 255

B. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPILIRKEN DİKKATE ALINACAK TEMEL KONULAR 28

C. RİSK DEĞERLENDİRMESİ EKİBİNİN OLUŞTURULMASI..... 330

D. RİSK DEĞERLENDİRMESİ ÇALIŞMASININ AŞAMALARI 31

E. ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNDUĞU DURUMLARDA RİSK DEĞERLENDİRMESİ 34

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME VE ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ..... 35

A. ÇALIŞANLARA BİLGİ VE EĞİTİM VERMENİN ÖNEMİ 35

B. ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME VE ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERMENİN KİŞİ VE YER BAKIMINDAN KAPSAMI..... 39

1. Kişi İtibarı İle Kapsamı 39

2.Yer İtibarı İle Kapsamı..... 43

3. Konu İle İlgili Düzenlemeler..... 43

C. İŞÇİLERE VERİLECEK EĞİTİMİN BOYUTU..... 49

1. Mesleki Eğitim Zorunluluğu 49

2. İşçilere Genel Olarak Verilecek İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Programlanması ve Muhtevası..... 53

a. İş Güvenliği eğitimi programlarının yapılması 53

b. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin süresi..... 54

c. Eğitimin verilmesi ve belgelendirilmesi..... 57

3. İşçilere Verilecek Eğitim Konuları 58

a. Genel eğitim konuları..... 660

b. Sağlık konuları..... 660

c. Teknik konular..... 660

4. Çalışanların Bilgilendirilmesi Zorunluluğu 61

5. İşçilerin Eğitim Maliyetinin Finansmanı..... 63

6. İşçilerin Eğitime Katılma Zorunluluğu 63

7. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverenin Eğitim Yükümlülüğü 65

V. İŞVERENİN ORGANİZASYON YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ..... 67

VI. GEREKLİ ARAÇ VE GEREÇLERİN SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ 770

VII. İZLEME, DENETLEME VE UYGUNSUZLUKLARIN GİDERİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ 71

VIII. İŞE UYGUNLUĞU GÖZ ÖNÜNE ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ . 72

IX. HAYATİ VE ÖZEL TEHLİKE BULUNAN YERLERE GİRİLMEMESİ İÇİN GEREKLİ TEDBİRLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 72

X. İŞVERENİN İŞYERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ELEMAN ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU 73

A. İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU 73

1. İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİ GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 73

2. İŞYERİ HEKİMLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİ..... 74

3. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ..... 76

B. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI İSTİHDAM ETMEK VEYA HİZMET SATIN ALMAK 880

1. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 880

2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ ÇALIŞMA SÜRELERİ..... 82

3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ..... 83

a. Rehberlik faaliyetlerinde bulunmak..... 83

b. Risk değerlendirmesi yapmak..... 84

c. Çalışma ortamı gözetimi yapmak..... 84

d. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt işlemleri yapmak..... 84

e. İlgili birimlerle işbirliği faaliyetleri ifa etmek..... 85

XI. İŞVERENİN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ 85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA SORUMLULUĞU VE YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMLARI

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE ALAKALI HÜKÜMLERİN SORUMLULUK HUKUKU İÇERİSİNDEKİ YERİ 87

A. GENEL OLARAK SORUMLULUK SEBEPLERİ 87

1. Sorumluluk Kavramı ve Sorumluluğun Dayandığı Esaslar 87

2. Sorumluluk Sebepleri ve Türleri 90

B. KUSURLU SORUMLULUK, KUSURSUZ SORUMLULUK KAVRAMLARI VE DAYANDIĞI GEREKÇELER 91

1. Kusura Dayanan Sorumluluk 91

2. Kusura Dayanmayan Sorumluluk 94

a. Genel Olarak 94

b. Hakkaniyet Sorumluluğu 95

c. Olağan Sebep Sorumluluğu 96

d. Tehlike Sorumluluğu 97

II. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNUNDA ÖNGÖRÜLEN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMA HALİNDE İŞVERENİN

SORUMLULUĞU…… 100
A. GENEL OLARAK 100
B. İDARİ PARA CEZASI 101
C. İŞİN DURDURULMASI 102
D. CEZAİ SORUMLULUK 104
E. HUKUKİ SORUMLULUK (İŞVERENİN TAZMİNAT SORUMLULUĞU)..... 105
SONUÇ 112
KAYNAKÇA……...116

KISALTMALAR

AB	**:** Avrupa Birliği
AİHM	**:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	**:** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ATAD	**:** Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
AY	**:** Anayasa
AYM	**:** Anayasa Mahkemesi
AYİM	**:** Askeri Yüksek İdare Mahkemesi
BAĞ-KUR	**:** Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BAĞ-KUR K.	**:** Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu
BK	**:** Borçlar Kanunu
Bkz.	**:** Bakınız
BM	**:** Birleşmiş Milletler
C.	**:** Cilt

DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DMK	**:** Devlet Memurları Kanunu
E.	**:** Esas
Gen.	**:** Genelge
GBİGY	**:**Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
GSSİY	**:** Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği
HD.	**:** Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	**:** Hukuk Muhakemesi Kanunu
İDDY	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
İGUY	**:** İş Güvenliği Uygulama Yönetmeliği
İHU	**:** İş Hukuku Uygulaması
İHY	**:** İşyeri Hekimliği Yönetmeliği
İPC	: İdari Para Cezası
İSGK	**:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	: İş Kanunu

İSGEY	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği
İŞKUR	**:** Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
K.	**:** Karar
KKDİY	**:**Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
KHK	**:** Kanun Hükmünde Kararname
m.	**:** madde
RG	**:** Resmi Gazete
RDY	: Risk Değerlendirme Yönetmeliği
s.	**:** Sayfa
S.	**:** Sayı
SGD	**:** Sosyal Güvenlik Dergisi
SGK	**:** Sosyal Güvenlik Kurumu
s.k.	**:** Sayılı Kanun
SSGSSK	**:** Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	**:** Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
UÇÖ/ILO	**:** Uluslararası Çalışma Örgütü

vd.	**:** ve devamı
T.	**:** Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	**:** Türk Ceza Kanunu
TSYEY	**:** Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
Yarg.	**:** Yargıtay
YHGK	**:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	**:** Yargıtay Kararları Dergisi
Yön.	**:** Yönetmelik

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE

İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Özet

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sadece iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin hükümleri içeren bir kanun yürürlüğe girerek, işçi-işveren veya memur ayrımı olmaksızın tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır. Kanun genel itibariyle işverenin yükümlülüklerinden oluşmaktadır. Kanuna göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyerinde 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 yapacaktır. Çalışmada, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin sorumluluğu da incelenmiştir. Bunun yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülükleri ilgili mevzuat açısından incelenmiş, özellikle iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmanın ve eğitimin önemi vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İş sağlığı ve güvenliği, işverenin yükümlülükleri, sorumluluk, her türlü önlem.*

ACCORDING TO WİTH THE LAW NO 6331 OCCUPATİONAL HEALTH AND SAFETY LAW GENERAL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER

Abstract

With the law no 6331 Occupational Health and Safety Law, a law inured only about occupational health and safety field, officer-workers or employer, without distinction which includes all the workers. Act as general obligations of the employer consist of. According to the law employer, the employee is obliged to provide work-related health and safety. Employer provision of occupational health and safety in the workplace shall; take the measures necessary for the safety and health protection of workers, including prevention of occupational risks and provision of information and training, as well as provision of the necessary organization and means and shall ensure that these measures are adjusted taking account of changing circumstances and aim to improve existing situations. Also at this research, within 6331 Occupational Health and Safety Law, the employer's responsibility was also studied. As well as within the scope of legislation, the employers' obligations in the field of safety and health were analysed, primarily the importance of creating occupational health and safety awareness and its training were emphasised.

Key Words: *Occupational health and safety, general responsibility of the employer, responsibility, all measures.*

GİRİŞ

İşçilerin genel hastalığa, meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunması ve bu anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususları gerek Uluslararası belgeler bazında Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nde (UÇÖ/ILO)[1] ve Avrupa Birliği mevzuatında[2]; gerekse de T.C. Anayasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi birçok ulusal mevzuatta düzenlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel yaklaşım, iş kazası gerçekleştikten sonra mağdurların zararların nasıl ve hangi usuller çerçevesinde giderileceği olmasından ziyade, öncelikle bu kazaların nasıl önleneceği üzerinde olmalıdır. Zira her zaman ifade edildiği üzere, iş kazasının vuku bulmasını önlemek için yapılacak maliyet, iş kazasından sonra işverenlerin ve ayrıca Devletin ödemek zorunda kaldığı tazminatların maliyetinden çok daha düşük olacaktır.

Mevzuatta yer alan hükümlerin karışıklığı, ihtiyacı karşılayamaması ve konunun özellikle ülkemiz açısından arz ettiği önemi karşısında, mevzuatı toparlayacak ve yeniden derleyip ihtiyaçları karşılayacak bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na gereksinim duyulmuş ve Resmi Gazete[3]'de yayımlanarak ilk kez sadece iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümleri içeren bir Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun Avrupa Birliği

---

[1] "*Çeşitli ILO Sözleşmeleri: 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında Sözleşme, 119 sayılı Makinaların Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme vb".*

[2] "*Avrupa Birliği 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi, 82/501 sayılı Belirli Sanayi Etkinliklerinde Karşılaşılan Büyük Kaza Tehlikeleri Hakkında Konsey Yönergesi, 82/130 sayılı Üye Devletlerin Madenlerdeki Patlayıcı Ortamlarda Elektrikli Aletlerin Kullanılmasına İlişkin Mevzuatının Yakınlaştırılması Hakkında Yönerge vb".*

[3] 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete.

yönergeleri[4] temel alınmak suretiyle oluşturulmuştur. Bundan dolayı işbu Kanun, modern bir anlayışıma sahip olmanın yanı sıra; iş sağlığı ve güvenliği konusunda mümkün ve muhtemel gelişmeleri takip eden, hatta şartları iyileştiren ve son olarak da denetleyen bir yapıya sahiptir[5].

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa göre, kanunda açıkça belirtilen bazı istisnai haller hariç, diğer tüm işlerde ve işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulama alanı bulacaktır[6]. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu geçici madde 2'ye göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa aykırı olmayan hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunacaktır[7]. İş sağlığı ve güvenliği alanında çok kazuistik ve kuvvetli bir mevzuata sahip olduğumuz halde, buradaki temel sorun uygulamada yaşanan güçlüklerdir. Bu anlamda iş teftişi kapasitesinin ve etkinliğinin arttırılması gerekirken, işyerlerinin en fazla % 10'luk bir kısmının denetlenebildiği ifade edilmektedir[8]. Bundan dolayı mevzuat ile birlikte devlet tarafından gerekli denetimlerin de bir ölçüde yükseltilmesi gerekmektedir.

---

[4] İSGK, geniş ölçüde 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi esas alınarak hazırlanmıştır. Avrupa birliği yönergeleri ve detayları hakkında bilgi için bkz. YAMAKOĞLU, Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara-2016, s. 6 vd.

[5] CANİKLİOĞLU, Nurşen, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 29.

[6] DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul-2016, s. 7. Kanunun uygulanması açısından 50 işçi sınırının kaldırılmasını ve tüm işyerleri ve işverenleri kapsamasını isabetli bulmayan değerlendirmeleri için bkz., AKTEKİN, Şeyda, "İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi", Mercek, 17/68, 2012, s. 178.

[7] İSGK geçici madde 2; *"4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur."*

[8] ŞAKAR, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, 6. Baskı, 2011, Yaklaşım Yayınları, s. 573 vd.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ, 6331 SAYILI KANUNUN KAPSAM VE İSTİSNALARI

I. GENEL OLARAK

İşçilerin çalıştıkları işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ihtiyacı bulunmaktadır. Zira bu ihtiyaç, insanlık tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. Ancak; iş sağlığı ve güvenliğinin bir sosyal ihtiyaç olarak ve hatta kamu gereği olarak kabulü yakın bir zamana dayanmaktadır[9].

İş sağlığı ve güvenliği, başta çalışanların yaptıkları iş ve çalışma koşulları olmak üzere, ilgili işyerinde kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelere karşı, çalışanların vücut bütünlüklerinin ve sağlıklarının etkili bir şekilde muhafazasını ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanmasını ifade eder[10]. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği, bir taraftan işçiler tarafından işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle çalışanların maruz kaldıkları mesleki risklerin azaltılması veya mümkünse ortadan kaldırılması ile ilgilenmekte, öbür taraftan da bir şirket-firma ya da kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların sağlığına ve güvenliğine etki eden koşulları da kendisine konu edinmektedir. Bu anlamda bütün

---

[9] BALKIR, Z. Gönül, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu', SGD, C. 2, S. 1, 2012, s. 58. Sosyal ihtiyaç olan bu yükümlülük gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu gerekse de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile somutlaştırılmıştır. ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Baskı-2016, s. 290.

[10] SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 16. Baskı, Konya, 2011, s. 153.

insanlar ifadesinin içerisine elbette ki, çalışanların yanı sıra, geçici işçiler, ziyaretçiler, müşteriler ve işyerindeki diğer kişiler de girmektedir[11]. Bir başka ifade ile sadece işyerinde değil işyeri dışında da çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir. Buna göre sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemlerinin işçi ile sınırlanmayıp tüm bağımlı çalışanları kapsar tarzda ele alındığı görülmektedir.

İş sağlığı ile iş güvenliği kavramları birbirlerinden farklılık arz eden içeriklere sahiptirler. Buna göre iş sağlığı, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden tamamen ya da büyük oranda arınmış bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini ifade eder. Buna ilaveten iş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin yok edilmesi anlamında, işverene getirilen yükümlülüklere ilişkin teknik kuralların tamamını anlatır[12]. Ancak bu iki kavram da aynı amaca hizmet ettiğinden, birbirinden kolaylıkla ayrılması mümkün değildir. Zira iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınıp incelendiği takdirde görülecektir ki, bu iki kavramı birbirinden ayrı olarak incelemek oldukça güçtür. Zira sağlık ve güvenlik kavramları birbirleriyle etkileşim halinde olan kavramlardır[13]. *"İş sağlığı ve güvenliği kavramı, özellikle sanayi devriminin doğması ve gelişmesi ile beraber ortaya çıkmıştır. Olumsuz ağır çalışma koşulları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerektiği anlaşılmış ve yapılan ilk düzenlemeler de iş sağlığı ve güvenliğine*

---

[11] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 7. *"ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme'ye göre 'sağlık' teriminin, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil; aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsayacağı belirtilmiştir. O halde sağlık kavramı geniş tutulmuş, güvenliğin sağlanması da bu bağlamda değerlendirilmiş ve sadece fiziksel sağlığın değil aynı zamanda zihinsel sağlığın da korunmasının gerekliliği ifade edilmiştir. ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanun ile onaylanması uygun bulunmuştur".*

[12] DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ CENTEL, 7-8; Tankut, İş Hukuku, 14. Bs., İstanbul, Beta, 2010, s. 154-155; OKUR, Zeki, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri", Çimento İşveren Dergisi, C. 20, S. 6, 2006, s. 18-19.

[13] BALKIR, s. 59.

ilişkin olmuş, kadın ve çocukların çalışma süreleri sınırlandırılmış, gece vakitlerinde bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır"[14].

II. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASININ ÖNEMİ

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu ile amaçlanan husus, bütün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin olabildiğince yüksek düzeyde sağlanması ve var olan güvenlik şartlarının daha iyi hale getirilmesidir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanların yaşamları ve beden bütünlükleri korunarak, çalışanlar açısından daha sağlıklı bir ortamda çalışma gerçekleşecektir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ilk amacı, temelde işçinin sağlığının korunmasıdır[15].

İş hukukunun tarihi süreç içerisindeki gelişimine bakıldığında, ilk önceleri işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak geliştiği sonucuna varılabilecektir[16]. Sağlıklı ve güvenli bir şekilde tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmak, bir taraftan işçilerin zihinsel ve fiziksel bakımdan iyi durumda olmalarına ve huzurlu bir şekilde çalışmalarına sebep olacak, öbür taraftan da işçilerin gelişmelerine yardımcı olup, onların daha verimli çalışmalarına imkân verebilecektir. Zira işyerinde çalışanların ruh ve beden bütünlükleri koruma altında olmadan yapılan çalışmalar, işletmeleri uzun vadede maddi ve manevi olarak olumsuz bir şekilde etkileyecek ve verimin düşmesine yol açacaktır[17]. Ayrıca iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi de çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşılaşacaktır. Bunun yanında maruz kaldığı hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca

---

[14] SÜMER, s. 153.

[15] ÖZDEMİR, Erdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat, 2014, s. 1 vd.; EKMEKÇİ, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal, 2005, s. 5.

[16] SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul-2015, s. 853; SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara-1985; s. 12.

[17] GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta, 2012, s. 389; OĞUZ, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul, Legal, 2011, s. 27.

bulunduğunun ilgili sağlık kurulu tarafından saptanması durumunda işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir. İşçi çalışamaz duruma gelmiş ve iş bulamamışsa hayatının geri kalan kısmında ücretinin çok altında bulunan sürekli iş göremezlik geliri ile geçinmek durumunda kalabilecektir. İş günü-iş gücü kaybı, mahkeme masrafları, iş kazasının sebep olduğu açığı kapatmak için ihtiyaç duyulan fazla mesai, makine, alet ve üretim veya üründeki hasarın maliyeti, kazalı işçinin yerine alınan işçiye verilen eğitim maliyeti, verimin düşmesi maliyeti, sipariş kayıpları, şirketin prestij kaybı gibi iş kazalarının maliyeti oldukça yüksek olmaktadır. Hem insani boyutu itibariyle hem de ekonomiye verilen zararlar bakımından iş kazalarını ve meslek hastalığını önlemek, ciddi öneme sahiptir.

Yukarıda arz ettiğimiz sebeplerden ötürü iş sağlığı ve güvenliği gibi yüksek öneme sahip olan bir konunun yükümlülüğünün sosyal taraflardan sadece birine ait olması hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı amaçlanan sonucu almak için uygun bir yöntem de olmayacaktır[18]. Tabii ki de başta işverenler olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda devlete, sendikalara[19] ve işçilere önemli yükümlülükler düşmektedir[20].

---

[18] GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 391; ODAMAN, Serkan, "İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Motivasyon Gerekiyor", İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 109-110; CENTEL, Tankut, "3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, 25 Nisan 2012, s. 65; AKIN, Levent, "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 34, 2012, s. 105.

[19] Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tesisinde mutlaka öncü karakter kazanmalı, üyeleri ile olan ilişkilerinin ücret konusuna hapsolmasını engellemeli, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm topluma yayılmasında konunun öneminin herkes tarafından algılanmasına gayret göstermelidirler, Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı için bkz., AKIN, İş Sağlığına Katkı, s. 101-123.

[20] Zira Kanun'un genel gerekçesinde de belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği konusu sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil, toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliktir.

Konu ile ilgili olarak ulusal ve uluslar arası düzeyde çalışmalar yapılmasına rağmen, çok iç açıcı olmayan verilerin devam ettiği de müşahede edilmektedir. Gerileme gösteren iş kazaları sayısına rağmen AB' nde her yıl neredeyse 5 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve bunların neredeyse 6.000' i ölümle sonuçlanmaktadır. Resmi istatistiklerin de ötesinde AB' nde yılda yaklaşık 160.000 çalışanın meslek hastalıklarına dayalı olarak yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Öyleyse matematiksel olarak AB' nde her üçbuçuk dakikada bir, işi ile ilişkili nedenlerden dolayı bir insan yaşamını yitirmektedir. İngiltere'de ise 2011-2012 yıllarında 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.

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 kaybetmektedir. Bu sayı 2010 yılında 1.444, 2011 yılında 1.700 ve 2012 yılında 745 olmuştur. 2012 yılında 2.209 çalışan sürekli iş göremez hale gelmiştir. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranının oldukça yüksek olduğu düşünüldüğünde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını veya sağlığını kaybeden çalışan sayısının ne derece büyük boyutlara ulaşmış olduğu tahmin edilebilir.

Yakın zaman içerisinde ülkemizde Soma Maden İşletmesinde meydana gelen kaza neticesinde ortaya çıkan tablonun, bütün ülke insanlarını ve kamuoyunu fazlasıyla etkilediği ve hatta "milli yas" ile sonuçlandığını görmekteyiz. Bu anlamda, yukarıda da arz ve izah edildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı önlemlerin alınması, işverenin isteğine bırakılamayacağı gibi sadece 6331 sayılı kanunu çıkarmak da yeterli olmayacaktır. Ayrıca kanun ile belirlenmiş olan işveren yükümlülüklerinin çok iyi bir denetime tabi tutulması, gelinen noktada önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

III. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNUNUN KAPSAMI VE İSTİSNALARI

A. Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, öz olarak, Türkiye'deki bütün işyerlerini kapsamına almayı hedeflemiştir. Nitekim Kanun'un 2. Maddesinde şu hükme yer verilmiştir.

'Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.'

Görüldüğü üzere kanunda açık bir şekilde Kanun'un uygulama alanı gösterilmiştir. Ayrıca belirtildiği üzere, kapsamlı olarak faaliyet konularına bakılmaksızın (yani bağımlı olarak çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın) tüm çalışanlar Kanun kapsamına dâhil edilmiştir. Bu anlamda, 4857 sayılı İş Kanununa tabi olanlar, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun kapsamına alındığı gibi, kamu görevlisi statüsüne sahip memurlar ve sözleşmeli personellerin de Kanun kapsamına alındığı görülmektedir[21].

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu madde 3 te 'çalışan' kavramı, "kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiye çalışan denir" şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere, adı geçen kanunda kamuda çalışan ile özel sektörde çalışan şeklinde bir ayrım yapılmamış ve dolayısıyla bütün çalışanlar isabetli bir şekilde bu kanunun kapsamına dâhil edilmiştir[22]. Kamu-Özel

---

[21] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 292-293; DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 7-8.

[22] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 106; CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 30; SÜZEK, İş Hukuku, s. 857-858; ALPAGUT, Gülsevil, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, s. 26; CANBOLAT, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013, s. 162-163; ERTÜRK, Şükran, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 14; OCAK, Saim, 6331 Sayılı İş

sektör ayrımı yapılmaksızın bütün çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu kapsamında değerlendirilmesi olumlu olarak karşılansa da, uygulaması açısından birtakım sorunları da beraberinde getireceğine şüphe bulunmamaktadır[23].

B. İstisnaları

1. Genel istisnalar

Her ne kadar İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu kamu-özel sektör ayrımı yapmaksızın bütün çalışanları kanun kapsamında tutmuşsa da, kanunda bazı özel istisnai hallere de yer verilmiştir. Bu anlamda sayılan kişi ve çalışanlara İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu uygulanamayacaktır.

Kanunun 2. Maddesinin 2. Fıkrası istisnaları şu şekilde hüküm altına almıştır:

"Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

Ev hizmetleri.

Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış Paneli, Tebliğ ve Görüşler', İstanbul, 2012, s. 113-114; KILIÇ, Cem/BÜLBÜL, Okan Güray, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinen Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar, Çimento İşveren, C. 27, S. 6, Kasım 2013, s. 13; BAYCIK, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, s. 107-108.

[23] CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 28; CANİKLİOĞLU, Nurşen, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'na Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 104; ALPAGUT, Gülsevil, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirilmesi, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 101; CENTEL, Tankut, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren, Mayıs 2013, C. 27, S. 3, s. 14-15; SÜZEK, İş Hukuku, s. 858.

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

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri."

Kanun maddesinden de açıkça anlaşıldığı üzere, fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu uygulanmayacaktır[24].

Böylece ilk defa kamu kurum ve kuruluşları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kapsamlı hükümlere tabi tutulmuş olmaktadır. Özel sektörde ise 4857 sayılı Kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, belirtilen kanunun kapsamındakilere uygulanmaktaydı. Öte yandan, 4857 sayılı Kanun kapsamındakiler de dâhil olmak üzere, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine tabi olanlara, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olanlara ise, Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile diğer mevzuatta yer alan hükümler uygulanmaktaydı. Yine 6331 sayılı kanundan sonraki dönemde de, 6331 sayılı Kanuna aykırı olmayan diğer mevzuat hükümleri, Kanunun kapsamına giren ve girmeyenler hakkında uygulanmaya devam edecektir. Kanunda, işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı ifade edilmektedir. Böylece, tüm çalışanlar aşağıda belirtilen istisnalar hariç, kanunun kapsamına dâhil edilmiştir.

Yukarıda da arz edildiği üzere, Kanunun 2. maddesinde, bazı faaliyetler ve kişiler kapsam dışında tutulmuş olup, bunlar hakkında Kanun hükümleri uygulanmayacaktır.

---

[24] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 292-293; ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 112; DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 8-9; CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 32; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2013, s. 165; BAYCIK, s. 109.

2. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığının Faaliyetleri

Kanun hükümleri, fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetlerinde uygulanmayacaktır. Görüldüğü üzere, istisna tutulan yerlerin fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerleri kanun kapsamına alınmış olup, Kanun hükümleri bu işyerlerinde uygulanacaktır.

Kanunun madde gerekçesinde *"...Kanunun istisnası olarak; uygulama dışında kalacak faaliyet alanları ile kendi adına bağımsız çalışanlar bu maddede düzenlenmiştir"* denildikten sonra, şu hususa yer verildiği görülmektedir: *"Türk Silahlı Kuvvetleri ve genel kolluk kuvvetleri ile Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının esas amacı olan kendine özgü faaliyetleri yanında normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri de Kanunun istisnaları arasında yer almaktadır. Örneğin; maden kazalarında işyerinde özel olarak kurulan tahliye ekiplerinin kazalara müdahaleleri bu Kanunun istisnalarından sayılmayacaktır".*

Öbür taraftan da gerekçede, *"AB Direktifi, yalnızca, silahlı kuvvetler veya mahalli kolluk kuvvetleri (polis ve jandarma vb.) gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan koruma ve önleme faaliyetleri alanlarında uygulanmamaktadır"* denilmektedir.

Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetlerinin istisna tutulmasına ilişkin Kanun hükmü farklı yorumlara neden olabilecek şekilde kaleme alınmıştır. Zira Kanunda kurumların faaliyetlerinden söz edilmektedir. Eğer kurumların kendilerinden söz edilmiş olsaydı, hükümde bunların faaliyetlerinden söz edilmezdi. Kanunda kurum denilmiş olsaydı, faaliyetleri de bu kapsama zaten girmiş olurdu. Dolayısıyla Kanunda, bunların kurum olarak mı yoksa

bunların faaliyetlerinin mi istisna tutulduğu ilk bakışta anlaşılamamaktadır. Hükmün sonunda, faaliyetlerden söz edildiği için, sözü edilen kurumların normal işleyişleri sırasında, örneğin bina içindeki evrak düzenleme vb. işlemleri yapanlar bakımından Kanun hükümlerinin uygulanacağı, bunların dışındaki faaliyetlerinin ise istisna tutulacağı gibi bir anlam çıkmaktadır. Ancak, farklı bir yorumla, bunların kurum olarak Kanunun kapsamı dışında tutulduğu da akla gelebilir. Kanaatimizce, sözü edilen, Kurumların normal işleyiş sürecindeki değil, bunların faaliyetleri kapsam dışında tutulmuştur. Burada başka bir sorun da, faaliyetin anlamı ve kapsamı hususunda ortaya çıkacaktır. Örneğin, Türk Silahlı Kuvvetlerinin yurtiçi ve yurtdışı güvenliği sağlama faaliyetlerinin yanı sıra, tatbikat, atış, arama kurtarma, araştırma ve geliştirme gibi birçok faaliyeti bulunmaktadır. İstisna tutulan diğer kurumlar bakımından da benzer örnekler verilebilir.

Hangi şekilde anlaşılırsa anlaşılsın, istisnai hallerde dahi bu kanunun bazı hükümlerinin uygulanması daha yerinde olurdu. Zira belirtilen kurumların faaliyetlerinin türü ne olursa olsun bunlarda da iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelebilmektedir. Oysa Kanundaki mevcut düzenlemeye göre, istisnai hallerde, hiçbir hükmün uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Elbette, belirtilen istisnai hallerde, mevzuatta yer alan diğer hükümler uygulanacaktır. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından, sözü edilen Kurumlara ilişkin düzenlemeler ve Türk Borçlar Kanunu gibi mevzuat hükümleri uygulanabilecektir. Aynı husus diğer istisnalar bakımından da geçerlidir[25].

3. Afet ve Acil Durum Birimlerinin Müdahale Faaliyetleri

Kanunda, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri de istisnalar arasında sayılmıştır. Belirtilen hüküm tartışmalara neden olabilecek şekilde kaleme alınmıştır. Öncelikle, burada Kamu kurum ve kuruluşların birimlerinden söz edilmediği için, aynı amaçla kurulmuş bulunan sivil toplum örgütü vb. kuruluşların birimleri de bu kapsama girmektedir. O halde, örneğin AKUT gibi bir kuruluşun afet ve acil durum müdahale faaliyetleri kanunun kapsamı dışında kalmaktadır.

[25] Konu hakkında eleştiriler için bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 11.

Kanun hükmünde, Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinden söz edilmiş, ilgili birimler kurum olarak ifade edilmemiş, bunların faaliyetlerinden söz edilmiştir. Dolayısıyla, bu birimlerin müdahale faaliyetleri dışında, normal işleyişleri sırasındaki işler Kanunun kapsamı içerisinde olacaktır. Öte yandan, belirtilen birimlerin müdahale faaliyetlerinden söz edilmiş olup, bunun dışındaki faaliyetleri de örneğin eğitim, tatbikat vb. faaliyetleri kanunun kapsamına girecektir. Kapsam dışında tutulan faaliyetlerde de iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelebilecektir. Bu nedenle, Kanunun bazı hükümlerinin bu tür faaliyetler bakımından da uygulanması daha yerinde olurdu.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun, kanunun uygulanmayacağı kişileri gösteren 2. Maddesinde istisnalar başlığı altında düzenlenen hükmün gerekçesinde, *"normal hayat ve faaliyetleri durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetlerinin Kanun'un istisnaları arasında yer alacağı açıkça belirtildikten sonra maden kazalarında işyerlerinde özel olarak kurulan tahliye ekiplerinin kazalara müdahalelerinin ise Kanun'un istisnaları arasında sayılmayacağı ifade edilmektedir. O halde afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinin kapsamına özel sektörün afet ve acil durum birimlerinin faaliyetlerinin girmeyeceği"* isabetli olarak belirtilmiştir[26].

4. **Ev Hizmetleri**

Kanunda ev hizmetleri kapsam dışında tutulmuştur. Bilindiği üzere, ev hizmetlerinde çalışanlar Türk Borçlar Kanunu'nun m. 393 ve devamı maddelerinde düzenlenen hizmet (iş) sözleşmesi hükümlerine tabidir. Esas itibariyle, ev hizmetlerinde de iş kazası veya meslek hastalığı yaşanabilmektedir. Bu yönüyle, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması bakımından 6331 sayılı Kanun hükümlerinden bazılarının bu tür işlerde de uygulanması gerekirdi. Elbette, belirtilen işler

[26] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 113; CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 33.

hakkında 6331 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmaması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasına ilişkin yükümlülüğü kaldırmamaktadır.

Bunun yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun m. 461 ve devamında evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiş olup, bu kapsamda çalışanlar hakkında 6331 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Zira bunlar istisnalar arasında sayılmamaktadır. Burada belirtmek gerekir ki, evinde iş gören söz konusu çalışanlarla ilgili olarak 6331 sayılı Kanunun uygulanması bakımından uygulamada bazı sorunların yaşanacağı anlaşılmaktadır[27].

Yukarıda da arz edildiği üzere ev hizmetlerinde gerçekleştirilen çalışmalar İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durum doktrinde kimi yazarlar tarafından eleştirilmiş, kimileri tarafından ise isabetli bir düzenleme kabul edilmiştir. Doktrinde bir görüşe göre, ev hizmetlerinde çalışanların işçi veya sigortalı sayılmaması, bunların çalıştırıldığı yerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ve korumanın sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı düşünüldüğünden, ev hizmetlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun kapsamı dışında bırakılması yerinde olmamıştır[28]. Ancak kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanların tamamen iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olduğunu veya bu kanun ile birlikte yoksun bırakılacaklarını söylemek isabetli olmayacaktır. Zira ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulanmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında şu hüküm yer almaktadır:

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik

---

[27] Konu hakkında bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 12-13.

[28] ERTÜRK, s. 14; "*Ocak'a göre, ev hizmetlerinde de iş kazası ve meslek hastalığı yaşanabilmektedir; bu yönüyle iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesine ilişkin gerekli tedbirlerin alınması bakımından İSGK hükümlerinden en azından bazılarının bu tür işlerde de uygulanması gerekirdi",* OCAK, İşveren Yükümlülükleri, s. 116; OCAK, Saim, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara, 2013, s. 15-16.

ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".

Görüldüğü üzere bu Kanun uyarınca işveren, 'her türlü önlem'e uymakla yükümlü olacaktır. Kanaatimizce ev hizmetlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun kapsamı dışında tutulması kural olarak isabetli olmuştur. Ev hizmetleri hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanmaması, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler kapsamında düzenlenen yükümlülüklere uyulmasını kaldırmamaktadır. Bu anlamda işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğini sağlama bakımından, gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü devam etmektedir.

5. Çalışan İstihdam Etmeksizin Kendi Nam ve Hesabına Mal ve Hizmet Üretimi Yapanlar

Kanunda, yanlarında çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile bağımsız çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır. Bu kişiler de iş kazası geçirebilecek veya meslek hastalığına yakalanabileceklerdir. Ancak bir kişinin hem mağdur hem de sorumlu olarak nitelendirilmesi hukuken mümkün değildir. Bu sebeple düzenlemedeki bu istisna yerinde olmuştur.

6. Hükümlü ve Tutuklulara Yönelik İnfaz Hizmetleri Sırasında, İyileştirme Kapsamında İş Yurdu, Eğitim Güvenlik ve Meslek Edindirme Faaliyetleri

Kanunda, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri de kapsam dışında tutulmuştur. Oysa bu tür faaliyetler nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşılabilecektir. Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinde, bu kişiler sosyal sigorta bakımından kısmen kapsama alınmış bulunmaktadır. Bunlar hakkında, bazı sigorta kollarına ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun uyumsuz olduğu görülmektedir. Belirtilen kişiler hakkında da kanunun bazı hükümlerinin uygulanması daha yerinde olurdu. Bunun yanında, Kanunun kapsamı dışında bırakılan kişiler ve faaliyetler hakkında, Türk Borçlar Kanunu başta olmak üzere diğer mevzuat hükümleri uygulanabilecektir.

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri de Kanun'un kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak bu kişiler de bir meslek öğrenirken diğer işçiler gibi bir işyeri ortamında çalışmaktadırlar ve diğer işçilerden farksız olarak her türlü iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu yüzden bu tür faaliyetleri, Kanun kapsamı dışında tutmak isabetli olmamıştır[29]. Nitekim 6331 sayılı Kanunun 'Kapsam ve İstisnalar' kenar başlıklı 2. maddesinde yer alan hükümlü ve tutukluların bu Kanun dışında bırakılmasına dair hükmün Anayasa'mızın 2, 17 ve 56. maddelerine aykırılık oluşturduğu ileri sürülerek iptali talep edilmiş, ancak bu talep Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir[30].

---

[29] OCAK, İşveren Yükümlülükleri, s. 24.

[30] Anayasa Mah. 3.4.2013,2012/97 E., 2013/51 K. Karara ilişkin değerlendirme ve inceleme için bkz. DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ KAPLAN, Hasan Ali, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, Çalışma ve Toplum, S.42, 2014/3, s. 233 vd.

İKİNCİ BÖLÜM

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu madde 4'te 'işverenin genel yükümlülüğü' başlığı altında işverenin bazı yükümlülükleri düzenlenmiş olup, genel yükümlülükler altında sayılan bazı yükümlülüklerin bir kısmı özellik arz ettiği için, ayrı maddelerde daha geniş bir şekilde ele alınmıştır[31]. Ayrıca hem genel yükümlülükler hem de diğer yükümlülükler ile ilgili olarak, birçok husus çıkarılmış ya da çıkarılacak Yönetmeliklere bırakılmıştır[32]. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu madde 4'te işverenin

[31] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 292-293.

[32] İSGK m. 30'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmeliklerin çıkarılması gerektiği öngörülmüştür. Çıkarılmış yönetmelikler şunlardır: "*İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (R.G. 29.12.2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (R.G. 29.12.2012), İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 29.12.2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (R.G. 18.1.2013), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 25.1.2013), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 5.2.2013), İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (R.G. 30.3.2013), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.5.2013), Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 16.4.2013), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (R.G. 25.4.2013), Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (R.G. 30.4.2013), Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.6.2013), İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (R.G. 18.6.2013), Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (R.G. 2.7.2013), Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (R.G. 13.7.2013), İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (R.G. 17.7.2013), İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.7.2013), Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (R.G. 24.7.2013), Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (R.G. 28.7.2013), Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik*

genel yükümlülükleri özel olarak düzenlenmesine rağmen, Kanun'un kapsamının işverenin yükümlülüklerinden oluştuğunu görmekteyiz. Ayrıca işverenin yükümlülüklerinin çok daha somut bir hale getirilmiş olduğunu 6331 sayılı yeni kanun ile birlikte görmekteyiz.

Görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği alanında başlıca sorumluluk, işverenlere verilmiştir. Bu anlamda işverenin bu konudaki sorumluluğu, sadece işçinin fiilen çalıştığı yerde değil; işyerinin giriş kısımlarında, merdiven, acil çıkış yerleri, asansör, duş, dinlenme, tuvalet ve mutfak gibi yerlerde de vardır[33].

İSGK m. 4'ün ilk fıkrasında, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu açıkça ifade edilmiştir. İş sözleşmesinden doğan işverenin gözetme borcu, dürüstlük ve iyi niyet kuralları göz önüne alınarak, işverenin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını ifade eden somut sınırları olmayan geniş kapsamlı bir borçtur. İşveren bu borç kapsamında, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür[34].

Yukarıda da arz edildiği üzere, Türk Borçlar Kanunu m. 417'de 'işçinin kişiliğinin korunması' başlığı altında işverenin sorumluluğu düzenlenmiş ve ikinci fıkrada, işverenin

---

Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 6.8.2013), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 12.8.2013), Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (R.G. 16.8.2013), İş Hijyeni Ölçüm, Test ve analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.8.2013), Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.8.2013), Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (R.G. 22.8.2013), Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (R.G. 23.8.2013), Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (R.G. 11.9.2013), Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 19.9.2013), Yapı İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 5.10.2013), Tozla Mücadele Yönetmeliği (R.G. 5.11.2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (R.G. 24.12.2013), Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (R.G. 30.12.2013)".

[33] ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul-2015, s. 59; ODAMAN, Serkan, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslar arası Standart', Legal, İHSGHD, S. 11, C. 3, 2006, s. 886.

[34] SÜZEK, İş Hukuku, s. 867; SÜMER, s. 85.

işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kalkan İş Kanunu m. 77'de de paralel bir düzenleme yer almaktaydı. Sonuç olarak çok hızlı bir şekilde gelişen teknolojinin işyerlerinde meydana getirdiği çeşitli riskler, modern iş hukukunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri önlemler almaya sevk etmektedir[35].

"İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz, (İSGK m. 4/4) buna kendisi katlanmak zorundadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yapılacak tüm harcamalar işverene ait olacaktır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır (İSGK m. 4/2). Zira Kanun'da yer alan yükümlülükler, işverene yüklenmiştir, sorumluluk da işverenin üzerinde olacaktır. Son olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir" (İSGK m. 4/3).

II. İŞVEREN TARAFINDAN HER TÜRLÜ TEDBİRİN ALINMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda ve gerekse de 6331 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılan 4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesinde, işverenlerin, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil *'her türlü tedbiri'* almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir[36]. Görüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliğini konu edinen bütün kanunlarda 'her türlü önlem' ifadesi kullanılmış olup, benzer düzenlemelere de yer verilmiştir[37].

---

[35] *"İSGK'nın madde gerekçesinde de her halükârda işyerinden ve yaptıkları işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumanın işverenlerin genel yükümlülükleri olduğu belirtilmiş; işverenlerin çalışanları için önlem alma ve koruma görevinin aynı zamanda devlete karşı ödevlerinden de biri olduğu ifade edilmiştir. Devamla, bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde işverenin araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmuş olmasının işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı, işverenin yükümlülüklerinin tamamının veya bir kısmının işyeri dışından hizmet alarak yerine getiriyor olmasının da işverenin yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir".*

[36] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 65 vd.

[37] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 57; ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 66-67.

Peki, kanunda işveren açısından öngörülmüş olan bütün yükümlülüklerin yerine getirilmiş olması, işverenin sorumluluğunu sona erdirecek midir? Kanun maddelerinde de açık bir şekilde arz ve izah olunduğu üzere, mevzuatta açıkça yazılı olan önlemler, sınırlı sayıda olmayıp, bu önlemlerin yanında mevzuatta yazılı olmasa bile işveren, bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü gelişmeyi ve yeniliği takip etmeli ve her türlü önlemi almalıdır. Zira bu hususu doğrulayan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı da bulunmaktadır[38].

---

[38] 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkraya göre *"İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler." Yine İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. maddesi "Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlüdür." 4. maddesi ise "...İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; ... iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır." düzenlemeleri ile işverenin işyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili her türlü tedbirleri alması ve izlemesi gerektiğini belirtmektedir. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Nitekim mevzuatta bulunan bir kısım boşluklar bu kez kanun koyucu tarafından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile doldurulmaya çalışılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle 4857 sayılı Kanunun 77. ve devamı bir kısım maddeler yürürlükten kaldırılarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni düzenlemeler getirilmesi amaçlanmıştır. Bu noktada, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda değişik görüşler ileri sürülmüştür. Öğretideki yazarların bir kısmı, işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğunun, kusur sorumluluğuna dayandığını savunurken, diğer bir kısmı kusursuz sorumluluk esasına dayandığını ileri sürmüşlerdir. Kusursuz sorumluluk, genellikle olumsuz bir biçimde sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanır. Öğreti ve uygulamada, bu tür sorumluluğa objektif sorumluluk, sonuç sorumluluğu veya sebep sorumluluğu da denilmektedir. 19. yüzyılın ortalarına doğru başlayan endüstri devrimiyle ortaya çıkan yeni buluşlar ve makineleşmenin artması, işyerleri ve üretim faaliyetlerinin çoğalması, kişiler arasında ilişkilerin artması, yeni, ağır ve büyük tehlikelerle karşılaşılması karşısında kusura dayanan sorumluluk sistemi yalnız başına zarar görenlere etkili bir koruma sağlamakta yetersiz kaldığından, yasalara kusursuz sorumluluk ya da tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümleri konulması zorunluluğu duyulmuştur. İş kazalarında kusursuz*

Doktrinde bazı yazarlar tarafından, "*uygulamada iş sağlığı ve güvenliği bilincinin henüz tam olarak yerleşmediği ve genellikle çok basit önlemlerin dahi alınmaması sebebiyle kazaların meydana gelmesi dikkate alındığında, Kanun'daki 'her türlü tedbir' ifadesinin kural olarak sorun yaratmayacağı, hatta yeterince etkili olmadığı savunulmuş"* olup[39]; bununla birlikte "*her türlü' ibaresinin işverenin yükümlülüğünü sınırsız hale getirdiği gerekçesiyle Kanun'dan çıkarılması gerektiği de ileri sürülmüştür"*[40].

İşveren, güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak için makul şekilde uygulanabilir olan önlemleri almalıdır[41]. Yargıtay 10. Dairesi de, isabetli olarak bir kararında şu hükme yer vermiştir:

"Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır"[42].

---

sorumluluğa dayanan çevreler de görüş birliğinde olmadıklarından, kimileri yasa boşluğu olduğunu savunmuş, kimileri de kusursuz sorumluluğu hakkaniyet ilkesi, tehlike ilkesi veya objektif sorumluluk ilkesi esaslarına dayandırmışlardır. Zarar, işyeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmişse, bu durumda, işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır. Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı (uygun neden-sonuç bağı) yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. Yargıtay uygulamalarına göre, kusur sorumluluğunda illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Bu gibi hallerde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Sonuç olarak belirtilmelidir ki, meydana gelen zarardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için öncelikle, taraflar arasında bir hizmet akdi ilişkisinin bulunması ve olayın iş kazası olması gerekmektedir. Ancak olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmediğinden, Sosyal Sigortalar Hukuku kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalı, diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/21-1121, Karar: 2013/386".

[39] ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 27. Görüş ve değerlendirme için bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 58.

[40] AKTEKİN, Şeyda, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne", İstanbul, Sicil, S. 25, Mart 2012, s. 98.

[41] CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

[42] Yargıtay 10HD, 27.05.2008 T., 2008/2626 E., 2008/7283 K., http://www.kazanci.com.

İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı işverene somut olarak yüklenen yükümlülüklerin haricinde, her türlü tedbir alması gerektiği yükümü, somut olarak işverenlerin yükümlülüklerinin belirlenmesinde zorluk oluşturmakta, işverenin yükümlülüklerini çok geniş tutmaktadır. Bu anlamda kanunun lafzından çıkan sonuca göre, işverenler hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki risklere karşı bunları önleyecek önlemleri eksiksiz almak zorundadırlar[43].

İşyeri için gerekli olan bilim, tecrübe ve teknolojinin ulaştığı son nokta, işverenlerin her türlü tedbiri alması yükümlülüğünün sınırını belirleyebilir[44]. Ancak, ileriki bölümlerde daha detaylı bir şekilde değerlendireceğimiz üzere, teknolojinin sürekli gelişmesi ve değişmesi karşısında işverenin her yeniliği takip etmesi ve bu yenilikleri işyerine uygulamasını beklemek, olağan hayat akışı içerisinde çok da makul olmayabilir. Ayrıca zaten her halükarda sorumlu tutulacağını düşünen işverenin, en basit yükümlülükleri bile almama sonucu ortaya çıkabilir ki, bu durum iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı bütün mevzuatın tekrar gözden geçirilmesi ihtiyacını doğurabilir. Bundan dolayı kanunda somut olarak belirlenmiş olan bütün yükümlülüklerin işveren tarafından alınması zorunluluğunun yanında, teknolojinin ve gerekli araç-gereç-aletin gelişmesi karşısında, değiştirilmesi ve geliştirilmesi gereken ürün ve tedbirlerin iyi ve kaliteli bir denetim sistemi içerisinde Devletin birimleri tarafından belirlenmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan beklenen faydanın sağlanması adına daha isabetli olur düşüncesindeyiz[45].

---

[43] SÜZEK, İş Hukuku, s. 868.

[44] URHANOĞLU CENGİZ, İştar, 'İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1967.

[45] 6098 sayılı TBK ile işverenin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu ifade edilerek 'hakkaniyet' kavramına değinilmemiştir. Sınırlı olan yaklaşım terk edilerek 'yapabildiği kadar önlem' değil, 'her türlü önlem' kabul edilmiştir. İşveren, tehlikeli olanı tehlikesiz olanla değiştirecek, teknolojiyi yakından takip edecek, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak için her türlü tedbiri alacaktır. Böylece kanun koyucunun işverenden beklentileri artmıştır.

III. MESLEKİ RİSKLERİN ÖNLENMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 4 fıkra 1 bent a'da, işverenin her türlü tedbirin alınması yükümlülüğüne ilişkin olarak 'mesleki risklerin önlenmesi' yükümlülüğü yer almaktadır. Buna göre, işveren çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi dâhil her türlü tedbiri almakla yükümlüdür[46]. Kanunda mesleki risk tanımı yapılmamış olup, tehlikeye maruz kalma sonucu yaralanmanın ya da hastalığın meydana gelme olasılığını ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır. Tehlike ise İSGK m. 3/1-(p)'de işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak ifade edilmiştir. Mesleki risklerin önlenmesi ile işçilerin işten kaynaklanan tehlikeli tüm etkenlerden korunması amacı sağlanır[47]. Mesleki risklerin önlenmesi yükümlülüğü, Kanun'da sayılan diğer yükümlülükler ile doğrudan bağlantılı olduğundan, çalışanların sağlığının korunması ve güvenliklerinin sağlanmasına yönelik yükümlülüğün yerine getirilmemesi, mesleki risklerin önlenmesi tedbirinin alınması yükümlülüğünü de doğrudan olumsuz etkileyecektir.

A. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 3 fıkra 1 ve bent b'ye göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, *"risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır".*

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 3 te risk ve risk değerlendirmesi kavramlarının tanımı şu şekilde yapılmıştır:

"……Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

---

[46] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 293-294; OCAK, İşveren Yükümlülükleri, s. 120.

[47] KABAKCI, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, Beta, 2009, s. 60.

Risk değerlendirmesi: İşyerinde 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 çalışmaları,

Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder."

6331 sayılı kanuna atfen çıkartılan *'İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*[48]' m. 4'te 'risk' ve 'risk değerlendirmesinin tanımları yapılmıştır. Bu bağlamda kanunda öngörülen tanıma benzer tanım yapılmış olması isabetli olarak değerlendirilmektedir[49]. Yönetmeliğe göre *risk,* "*tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini"*; *risk değerlendirmesi* ise "*işyerinde 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 çalışmaları"* ifade eder[50].

Herhangi bir iş kazası ve dolayısıyla zarar meydana gelmeden evvel risk değerlendirmesine İş sağlığı ve güvenliği sistemi içinde yer verilmiş olması oldukça isabetlidir[51]. Risk değerlendirmesi faaliyetini sadece bir belgelendirme olarak

---

[48] 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı R.G. Bundan sonra 'Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği' olarak anılacaktır.

[49] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 233 vd. Yönetmelik taslağında söz konusu tanımlar farklıydı, fakat isabetli olarak değiştirilmiş ve İSGK ile uyumlu hale getirilmiştir; ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, Levent, "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", Sicil, S. 25, Mart 2012, s. 34-36.

[50] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 61; ÖZKILIÇ, Özlem, Risk Değerlendirmesi, TİSK Yayını, Ankara-2014, s. 42.

[51] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 294; CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 38; KABAKCI, s. 98.

değerlendirmek çok da doğru bir yaklaşım değildir. Ancak risk değerlendirmesi sonucunun belgelendirilmesi de, risk değerlendirmesinin vazgeçilmez aracıdır[52].

Risk değerlendirmesi ile işverenin yasal yükümlülüklerine uyması için alması gereken koruyucu ve önleyici tedbirleri tespit etmesinde işverene olanak sağlanır[53]. Böylece risk değerlendirmesi ile mevcut risklerin neler olduğu, nerelerden kaynaklandığı, kimleri etkilediği, kabul edilebilir olup olmadığı ve önleme faaliyetleri belirlenir; iş sağlığı ve güvenliği konusunda problemli olan hususların, iş sağlığı ve güvenliği temelli bir bakış açısıyla çözümü sağlanır[54].

Öte yandan, genel risk değerlendirmesinden farklı olarak, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitim hakkında yönetmelik hükümlerine göre, iş sağlığına yönelik risk değerlendirilmesi için daha kısa süreler öngörülmüştür.

Buna göre, iş sağlığı konusundaki risk değerlendirmesi şu üç başlıkta gerçekleşecektir[55];

- İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda

---

[52] KABAKCI, s. 101-102.

[53]Yönetmeliğe göre, "*aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütür, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir (Yönetmelik m. 14/1, İSGK m. 23/1). Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde ise, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür. Yönetim; bu koordinasyonun yürütümünde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için ilgili işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirir"* (Yönetmelik m. 14/2, İSGK m. 23/2).

[54] YILMAZ, Fatih, "Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması", Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S. 86, 2010, s. 17; KABAKCI, s. 102.

[55] Bkz. ÖZKILIÇ, s. 93.

alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

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

- Çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

- Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir,

- Tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir,

- Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir,

defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

B. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPILIRKEN DİKKATE ALINACAK TEMEL KONULAR

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 10 da risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilecek hususlar sayılmıştır. İlgili hüküm şu şekildedir:

"İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.

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

c) İşyerinin tertip ve düzeni.

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) 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.

(4) 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."

Kanun metninden de açıkça anlaşıldığı üzere, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve ürünlerin seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacak hususlar olarak sayılmıştır[56]. Ayrıca işveren, yapılacak risk

[56] Bkz. CENTEL, İşveren, s. 9-10.

değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleyecektir[57]. Tabii ki de burada işverenler tarafından makul ve rahat anlaşılır sistemin uygulanması, iş sağlığı ve güvenliğinin en yüksek düzeyde sağlanması adına, daha isabetli olacaktır[58].

C. RİSK DEĞERLENDİRMESİ EKİBİNİN OLUŞTURULMASI

Risk değerlendirmesi ekibi ile alakalı risk değerlendirmesi yönetmeliği madde 6 da şu hükme yer verilmiştir:

" Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur.

a) İşveren veya işveren vekili.

b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.

c) İşyerindeki çalışan temsilcileri.

ç) İşyerindeki destek elemanları.

d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

---

[57] *"İşverenin önlem olarak işçiye sağlık ve güvenlik yönünden mevcut durumundan daha yüksek bir koruma düzeyi sağlamayacak önlemlerin alınması, işverenin gerekli gözetme yükümünü yerine getirdiğini söyleyebilmek için yeterli olmayacaktır".* CENTEL, İşveren, s. 10.

[58] *"İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek şekilde ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (İSGK m. 10/3). İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlayacaktır"* (İSGK m. 10/4).

İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu işveren veya işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi tarafından da sağlanabilir.

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

Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar."

Yönetmelik hükmünden de anlaşıldığı üzere, risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Oluşturulan ekipte işveren veya vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar yer alır. Buna göre, risk değerlendirmesi ekibinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının da bulunması gerekmektedir.

D. RİSK DEĞERLENDİRMESİ ÇALIŞMASININ AŞAMALARI

Risk değerlendirilmesinin hangi usul ve esaslar çerçevesinde olacağı, hangi yöntemlerin benimseneceği, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde 7 de ifade edilmiştir. İlgili hükme göre, risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama[59], riskleri belirleme ve analiz etme[60], risk kontrol

---

[59] Detay bilgi hakkında bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 63-64; ÖZKILIÇ, s. 93-94.

[60] "*Yönetmelik madde 9: (1) Tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin,*

tedbirlerinin kararlaştırılması[61], dokümantasyon[62], yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. Böylece daha kuruluş

ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenir. Bu belirleme yapılırken mevcut kontrol tedbirlerinin etkisi de göz önünde bulundurulur.

(2) Toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen riskler; işletmenin faaliyetine ilişkin özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak analiz edilir.

(3) İşyerinde birbirinden farklı işlerin yürütüldüğü bölümlerin bulunması halinde birinci ve ikinci fıkralardaki hususlar her bir bölüm için tekrarlanır.

(4) Analizin ayrı ayrı bölümler için yapılması halinde bölümlerin etkileşimleri de dikkate alınarak bir bütün olarak ele alınıp sonuçlandırılır.

(5) Analiz edilen riskler, kontrol tedbirlerine karar verilmek üzere etkilerinin büyüklüğüne ve önemlerine göre en yüksek risk seviyesine sahip olandan başlanarak sıralanır ve yazılı hale getirilir."

[61] *"Yönetmelik madde 10: (1) Risklerin kontrolünde şu adımlar uygulanır.*

a) Planlama: Analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla bir planlama yapılır.

b) Risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması: Riskin tamamen bertaraf edilmesi, bu mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için aşağıdaki adımlar uygulanır.

1) Tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması.

2) Tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi.

3) Riskler ile kaynağında mücadele edilmesi.

c) Risk kontrol tedbirlerinin uygulanması: Kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem basamakları, işlemi yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümü, başlama ve bitiş tarihi ile benzeri bilgileri içeren planlar hazırlanır. Bu planlar işverence uygulamaya konulur.

ç) Uygulamaların izlenmesi: Hazırlanan planların uygulama adımları düzenli olarak izlenir, denetlenir ve aksayan yönler tespit edilerek gerekli düzeltici ve önleyici işlemler tamamlanır.

(2) Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanır.

(3) Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılır. Yeni seviye, kabul edilebilir risk seviyesinin üzerinde ise bu maddedeki adımlar tekrarlanır."

[62] *"Yönetmelik madde 11: (1) Risk değerlendirmesi asgarî aşağıdaki hususları kapsayacak şekilde dokümante edilir.*

a) İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı.

aşamasından itibaren tüm tehlikeler tespit edilecek, riskler belirlenecek ve bunların önlenmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 8/1'de belirtilen bilgiler toplanacaktır[63].

Risk değerlendirmesinin salt işyerinin tasarım veya kuruluş anında yapılmış olması yeterli değildir. Bu anlamda risk değerlendirmesinin belirli periyodlar dâhilinde yapılması gerektiği yönetmelikte hükme bağlanmıştır. Risk Değerlendirmesi

---

b) Gerçekleştiren kişilerin isim ve unvanları ile bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olanların Bakanlıkça verilmiş belge bilgileri.

c) Gerçekleştirildiği tarih ve geçerlilik tarihi.

ç) Risk değerlendirmesi işyerindeki farklı bölümler için ayrı ayrı yapılmışsa her birinin adı.

d) Belirlenen tehlike kaynakları ile tehlikeler.

e) Tespit edilen riskler.

f) Risk analizinde kullanılan yöntem veya yöntemler.

g) Tespit edilen risklerin önem ve öncelik sırasını da içeren analiz sonuçları.

ğ) Düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri, gerçekleştirilme tarihleri ve sonrasında tespit edilen risk seviyesi.

(2) Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır.

(3) Risk değerlendirmesi dokümanı elektronik ve benzeri ortamlarda hazırlanıp arşivlenebilir."

[63] *M. 8/1: "Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak aşağıda belirtilen bilgiler toplanır. a) İşyeri bina ve eklentileri. b) İşyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler. c) Üretim süreç ve teknikleri. ç) İş ekipmanları. d) Kullanılan maddeler. e) Artık ve atıklarla ilgili işlemler. f) Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar. g) Çalışanların tecrübe ve düşünceleri. ğ) İşe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri. h) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları. ı) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu. i) İşyerinin teftiş sonuçları. j) Meslek hastalığı kayıtları. k) İş kazası kayıtları. l) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar. m) Ramak kala olay kayıtları. n) Malzeme güvenlik bilgi formları. o) Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları. ö) Varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları. p) Acil durum planları. r) Sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar."*

Yönetmeliği madde 12'ye göre, yapılmış olan risk değerlendirmesi; çok tehlikeli işyerlerinde en geç iki, tehlikeli işyerlerinde en geç dört ve az tehlikeli işyerlerinde ise en geç altı yılda bir yenilenir. Ayrıca anılan maddenin ikinci fıkrasında yeni risklerin ve Kanun'da belirtilen durumların ortaya çıkması halinde, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenileneceği de belirtilmiştir[64].

Risk değerlendirmesinin süreç içerisinde belirli periyodlarla ve muhtemel risklerde derhal yenileneceğinin yönetmelikte hükme bağlanması, son derece isabetli olmuştur. Bu anlamda risk değerlendirmesinin yönetmelik çerçevesinde belirli süreler dâhilinde yapılması gerekliliğinin belirlenmiş olması, iş sağlığı ve güvenliği anlamında karşılaşılabilecek olumsuz durumların azaltılmasına yardımcı olacaktır.

E. ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNDUĞU DURUMLARDA RİSK DEĞERLENDİRMESİ

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununa atfen çıkartılan risk değerlendirmesi yönetmeliği madde 15 te asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda risk değerlendirmesinin ne şekilde ve kimin sorumluluğunda yapılacağı şu şekilde hüküm altına alınmıştır:

" Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde:

a) Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.

---

[64] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 245. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 12/2: *"Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir. a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması. b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi. c) Üretim yönteminde değişiklikler olması. ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi. d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması. e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi. f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması."*

c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.

(2) Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar."

Görüldüğü üzere bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde her alt işveren, yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmak veya yaptırmak zorundadır. Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacak ve asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleyerek bu konudaki çalışmaları koordine edecektir[65].

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME VE ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. ÇALIŞANLARA BİLGİ VE EĞİTİM VERMENİN ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak birçok sorunun var olduğu tartışılmaz bir konudur. Bu anlamda söz konusu sorunların çözümünde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanı hakkında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi büyük önem arz etmektedir[66]. Zira bilindiği üzere iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir kısmı işçilerin işyerlerindeki risklere karşı eğitilmemiş ve bilgilendirilmemiş olmalarından kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı

[65] Bkz. AKIN, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara-2013, s. 124.

[66] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 292-293; SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul-2001, s. 138.

işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi açısından önemlidir[67].

İş kazalarının önlenmesinde, iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde 'eğitimin' rolü, yukarıda da arz edildiği üzere, oldukça büyüktür. Zira iş kazalarının veya meslek hastalıklarının önemli bir nedeni de işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmalarıdır[68]. Nitekim bilinçli bir işçi, riskler karşısında alınması gereken önlemlere daha titizlikle uyar ve kendisi açısından iş kazası ve meslek hastalığı riskini en aza indirir[69].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 7.4.2004 tarihli *'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'* m. 8'de eğitimin amacı şu şekilde ifade edilmiştir:

"..işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır."

6331 sayılı kanuna atfen 15.5.2013 tarihinde çıkartılan yeni *'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[70]',* 'Eğitimin temel prensipleri' başlıklı m. 12/5'de, *'İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı*

---

[67] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 75; ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 277; EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul-2005, s. 48.

[68] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 295-296; EKMEKÇİ, Ömer, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları', Mercek, S. 41, Ocak 2006, s. 100; SÜZEK, İş Hukuku, s. 870; SÜZEK, Sarper, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", Legal İHSGHD, S. 6, Nisan-Haziran 2005, s. 611; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işlenmiş 5. Bs., Ankara, 2012, s. 1205; BAYCIK, Yükümlülük, s. 236.

[69] CENTEL, Denetim Sistemi, s. 65; SÜMER, s. 156.

[70] Bundan sonra 'Çalışanların Eğitim Yönetmeliği' olarak anılacaktır.

ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar.' şeklinde ifade edilmiş ve daha sade bir görünüm almıştır. Söz konusu eğitimler ile işçi, kendisini nasıl koruması gerektiğini öğrenecek ve ona göre gerekli tedbirleri alacaktır. Tabii ki de bunun yanında işçilere verilecek eğitimler, çalışanların seviyesine uygun olmalıdır[71].

4857 sayılı İş Kanunu'nun işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimini düzenleyen 77. Maddesinin gerekçesine bakıldığında, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı önlemleri almış olmalarının iş sağlığı ve güvenliği anlamında yeterli olmadığı, işçilerin genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçsiz ve eğitimsiz olmalarından dolayı iş kazalarının meydana geldiği ve bundan dolayı işverenlere işçilerine karşı eğitim verme yükümlülüğünün getirildiği anlaşılacaktır[72]. Zira doktrinde de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlerin amacına ulaşabilmesi için, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitilmiş olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır[73].

---

[71] "*İSGK m. 4/1-a'da işverenin her türlü tedbiri almasına ikinci örnek olarak işverenin eğitim verme yükümlülüğü genel olarak ifade edilmiş; 'çalışanların eğitimi' başlığı altında m. 17'de de bu yükümlülüğün kapsamı, ayrıntıları, eğitimin ne zaman ve kimlere verileceği, gerektiğinde yenilenmesi ve tekrarlanması gerektiği, ilave eğitim açıklanmıştır. Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 5'te işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre işverenin programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını ve program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlayacağı belirtilmiştir."*

[72] "*Madde gerekçesinde, eğitim ve bilgilendirme maddesi kapsamında işe yeni alınanlar ve diğer çalışanların yapacakları veya yaptıkları işlerin riskleri konusunda bilgilendirilerek işyerlerinde sağlık ve güvenliklerini sağlamayı amaçlayan eğitimlerden geçirilecekleri, bu eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinde esasen işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasının hedeflendiği açıklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda bütün sorumluluk, işverene verilmiş olmakla birlikte, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkılarını arttırmanın en etkili yolunun eğitim olduğu ve yeterli eğitim alan ve işyerindeki riskler konusunda bilgilendirilmiş olan çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesiyle birlikte güvenlik kültürünün oluşturulmasının hedeflendiği de açıkça diğer bir madde gerekçesinde belirtilmektedir."*

[73] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 277-278; ERGİN, Beril, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul-2005, s. 142.

İş Kanununun 77. maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16-17. Maddelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerini bilgilendirme ve eğitime tabi tutma yükümlülüğü açıkça ve geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Kapsamlı bir şekilde düzenlenen bu eğitimin usul ve esasları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan ve 7 Nisan 2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir. Adı geçen yönetmeliğin 4. maddesine göre "*işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla işverenler, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler"*.

İş hukukunda genel itibari ile zayıf ve dolayısıyla korunmaya muhtaç olan taraf, işçiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira işçiler işverenlere karşı hem ekonomik olarak hem de kişisel olarak bağımlı çalışan kişilerdir. Bağımlılık ilişkisinin varlığından dolayı taraflar eşit değildir. Bundan dolayı işçilerin korunması için İş hukukunda işçiyi koruyucu düzenlemeler yapılmaktadır[74].

İş sağlığı ve güvenliği anlamında çalışanları bilgilendirme ve çalışanlara eğitim verme borcu, özellikle fiziki şartlar itibari ile daima tehlike içerisinde bulunan işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaması ve iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması açısından önem arz etmektedir[75]. Zira iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı

---

[74] İşverenin eğitim verme yükümlülüğünün kapsamı bakımından sözleşmenin türünün bir önemi yoktur. Belirli süreli veya deneme süreli iş sözleşmesi olabilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftada bir gün çalışana da, büro işi gibi az tehlikeli bir işyerinde çalışana da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmek zorundadır. CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 69; SÜZEK, İş Hukuku, s. 871.

[75] Dünyada ve ülkemizdeki sanayileşmeye ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle iş yerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Bir takım tedbirleri önceden alarak iş yerlerini güvenli hale getirmek gerekmektedir.

öngörülen eğitimlerin temel amacı; işçileri işlerinden kaynaklı tehlikelerden korumaktır[76]. İş yerinde uygulanması zorunlu hale getirilen bu eğitimin, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük etken olacağı kanaatindeyiz[77].

B. ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRMENİN VE ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERMENİN KİŞİ VE YER BAKIMINDAN KAPSAMI

1. Kişi İtibarı İle Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği anlamında çalışanlara bilgi ve eğitim verme yükümlülüğünün tarafları, iş görme borcunun yükümlüsü olan işçi ile bu ilişkinin diğer tarafı olan işverendir. Dolayısıyla bilgi ve eğitim verme yükümlülüğünün kapsamında, sadece iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışan işçiler yer almaktadır. Bunun için istisna, vekâlet ve şirket sözleşmesi gibi iş görme borcunu içeren bir sözleşme ile çalışan kişiler bu kapsamda değerlendirilmediğinden, İş Hukuku anlamında bilgi ve eğitim alma hakkından yararlanamayacaklardır[78].

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü öncelikle kendisine bir iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan kişilere ilişkindir. Bu konuda iş sözleşmesinin türünün bir önemi yoktur. Zaten geçici veya belirli süreli işlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesinde, işverenin eğitim yükümünün belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan veya geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalıştırılan işçiler içinde geçerli olduğu açık olarak düzenlenmiştir. Keza çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin m.4/son fıkrasında da;

---

[76] KABAKÇI, s. 63-66.

[77] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 278. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı öngörülen bütün tedbirlerin önleyici nitelik arz ettiği unutulmamalıdır. Yani bu tedbirler, işyerine iş kazası ve mesleki hastalıkların çıkmasını önlemeye yöneliktir. Yoksa meydana gelmiş bir iş kazasının neticesinde talep edilebilecek olan tazminat kısmı ile iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ilgilenmemektedir. Bkz. KABAKÇI, s. 64.

[78] YİĞİT, Yusuf, İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul-2010, s. 147-148.

işverenlerin çalışanlara, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlü bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İşyerinde çalışan alt işveren işçileri için esasen işverenin doğrudan bir eğitim verme yükümlülüğü bu yönetmelikte öngörülmemiştir. Yönetmeliğin m.4/2 fıkrasında sadece, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işveren işçilerinin eğitimlerinden asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olduğu öngörülmüştür. İşyerinde asıl işverenin alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğu öngörülmemiş olması[79], asıl işverenin alt işverenin işçileri üzerinde doğrudan bir emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunmamasıyla açıklanabilir. Asıl işverenin yükümlülüğü, alt işverenin, o işyerinde çalışan işçilerine, yönetmeliğe uygun eğitimleri vermesini sağlamaktır. Bunun yanında alt işverenin işçilerine karşı, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerinden asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumlu olacaktır (İSGEY, m.4/2). Aynı şekilde o işyerinde ödünç iş ilişkisine istinaden çalışmakta olan işçiler varsa hem ilk işveren hem de geçici işveren geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden birlikte sorumlu olacaklardır (İSGEY, m.4/2). Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işçinin bilgilendirilme hakkının ihlali halinde de işveren vekillerinin işverenler ile birlikte sorumluluğu söz konusu olabilecektir[80].

Eğitim verme yükümlülüğü, işverenin borcu olmakla birlikte, çalışanlar da bu eğitime katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler. Ayrıca İSGK m. 19'a göre, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 7'de, "*işyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar ile yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli*

---

[79] Ki bilindiği üzere geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler için de her iki işverene eğitim yükümlülüğü yüklenmiştir.

[80] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 81; YİĞİT, s. 151.

eğitimlerin verileceği" ifade edilmiştir[81]. Mülga Çalışanların Eğitimi Yönetmeliği m. 7/1'deki *"İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilir."* ifadesi değiştirilerek özel politika gerektiren gruplar isabetli olarak sınırlı bir şekilde sayılmamıştır, genişletilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı kanun, yönetmelik ve tüzüklerin çırak ve stajyerler hakkında uygulanıp uygulanmayacağını da belirlemekte yarar vardır. Öncelikle belirtmek gerekir ki çırak ve stajyerler İş Kanunu anlamında işçi sayılmamaktadırlar[82]. Ayrıca İş Kanununun 4. Maddesinin f fıkrasında, İş Kanununun çıraklar ve stajyerler hakkında uygulama alanı bulamayacağı hükme bağlanmış, ancak iş sağlığı ve güvenliği hükümleri bu genel durumdan ayrı tutulmuştur[83]. Buna göre çırak ve stajyerler hakkında İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır[84]. İlgili maddenin gerekçesinde, işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine çırak ve stajyerlerin de maruz kalabileceği ve dolayısıyla bu hükümden yararlanamadıkları takdirde bu kişilerin mağdur olabilecekleri belirtilmiştir[85]. Zira konu ile ilgili Avrupa

---

[81] İşveren, işyerinde sağlık riskleri ve güvenliğe ilişkin uyarı levhalarını, sembolleri ve diğer işaretleri göçmen işçilerin anlayacağı şekilde temin etmelidir, Göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. CİVAN, Orhan Ersun/ GÖKALP, Arzu, "Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, 2011, s. 251.

[82] Çıraklar, İş kanununa değil, özel olarak düzenlenen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa tabidirler.

[83] Çırakların hukuki durumunu ve eğitimini düzenleyen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 3. maddesinin c bendine göre "Çırak", çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını İş içerisinde geliştirilen kişi" olarak tanımlanmıştır. Mesleki Eğitim Kanununun 10. maddesine göre çırak olabilmek için 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış, en az ilköğretim okulu mezunu olması ite bünyesi ve sağlık durumunun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun bulunması gerekir. Çıraklık süresi en az iki en çok dört yıl olarak saptanmıştır.

[84] Eğitim verme yükümü işyerindeki çırak ve stajyerler için de geçerlidir. Zira iş kanununun m.77/son fıkrasında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

[85] SERATLI, Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, C.3, S. 2, Y. 2004, s. 216.

Birliği Yönergesinde de çıraklar ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanması gerektiği hükme bağlanmıştır[86].

İSGK m. 17/2'de, çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği düzenlenmiştir. İSGK m. 3'teki tanımlara göre; "*çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiye; çalışan temsilcisi ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili"* çalışana denir. İSGK m. 20'de çalışan temsilcilerinin nasıl belirleneceği düzenlenmiş, çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi gerekmektedir. Ayrıca Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 7/2'de de destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili eğitim verileceği açıkça düzenlenmiştir[87].

---

[86] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 279; YİĞİT, s. 149.

[87] İSGK m. 17/1'e göre, *"İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır." Kanun'da özellikle işe başlamadan önce gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği belirtilmiş, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacağı vurgulanmıştır. Öğretide eğitimin düzenli aralıklarla tekrarlanması, amaç bakımından isabetli sayılmakla birlikte, çok sayıda işçi çalıştıran işyerleri bakımından güçlük arz edebileceği belirtilmişse de, yerinde bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Kanunun gerekçesinde, işe başlama eğitimi almadan istihdam edilen çalışanlarda iş kazası görülme oranın fazla olduğu, iş kazalarına neden olan işe yeni başlama, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi hali ile yeni teknoloji uygulanmasından doğan mesleki acemiliğin giderilmesinin eğitimle mümkün olacağı ve bu eğitimin verilmesi görevinin de işverene yüklendiği ifade edilmiştir. Eğitimin ne zaman yenileneceği, eğitimin tekrarlanması hususunda gerekliliği kimin tespit edeceği noktasında Kanun'da açıklık olmamakla birlikte; Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 6/1'de işverenin, çalışanlarına asgari Ek-1'de belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlayacağı belirtildikten sonra 4'üncü fıkrada verilen eğitimlerin, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise üç yılda en az bir defa değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak düzenli aralıklarla tekrarlanacağı belirtilmiştir. Eğitimlerin hangi aralılarla tekrar edileceğinin asgari süresinin belirlenmesi Yönetmelik'le getirilen isabetli olan yeni bir düzenlemedir".* ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 39.

Kanun'un gerekçesinde, özel görevi bulunanların eğitimi ile ciddi ve yakın tehlike[88] ile karşılaşması muhtemel çalışanların özel eğitime tabi tutulması gerektiği belirtilmiş ise de Kanun metninde 'ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşması muhtemel çalışanların özel eğitime tabi tutulması ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır.

2. Yer İtibarı İle Kapsamı

İşverenin çalışanlarına karşı bilgi ve eğitim verme yükümlülüğü, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanların iş görme borcunu ifa ettikleri işyerleri ile sınırlıdır. Yani bu yükümlülük sadece bu işyerleri içerisinde uygulama alanı bulabilecektir. Zira İş Kanunu bazı işyerleri hakkında uygulanmakla birlikte, bazı işyerlerini de kapsamı dışında tutmaktadır[89]. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanlara bilgi ve eğitim verme yükümlülüğünün uygulanabilmesi için öncelikle İş Kanunu anlamında bir işyerinin bulunması gerekmektedir. Tabii ki belirtmek gerekir ki, söz konusu eğitimin verilmesi için işyerinde çalışan işçi sayısının veya işyerinde görülen işin risk grubundan ya da sanayiden sayılıp sayılmamasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Zira bu unsurlar sadece eğitimin kapsamı ve türü hakkında rol oynamaktadır.

3. Konu İle İlgili Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği konusunda[90], sorunların çözümü için iş sağlığı ve güvenliği bilincinin işçilerde oluşturulması gerekir. Bunun için de çalışanların bilgilendirilme ve

---

[88] Öğretide "*ciddi ve yakın*" ifadesinin "*yaşamsal veya acil*" olarak düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. ENGİN, Murat, "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S.1, 2003, 88-90; BAYCIK, İş Sağlığı, s. 116.

[89] Bundan dolayı bu hakkın uygulama alanının belirlenmesi açısından, işyeri kavramının ve sınırının belirlenmesi son derece önem arz etmektedir. Geniş bilgi için bkz. GÜZEL, Ali, İşyerinin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul-1987, s. 79 vd.; AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda işyeri ve İşletme Kavramları, Ankara-2001, s. 29 vd.

[90] İş sağlığı ve güvenliği konusu hakkında geniş bilgi için bkz. ARICI, Kadir, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara-1999, s. 1 vd.; ERGİN, s. 127-153; AKIN, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, AÜHFD, C. 54, S. 1, Y. 2005, s. 9 vd.; YİĞİT, s. 182 vd.

eğitilme süreci oldukça önem taşımaktadır.[91]. Hukuki düzenleme Avrupa Birliği standartlarının dahi üstünde olabilir, ancak hukuki çerçeve ne kadar mükemmel olursa olsun bu alana yönelik bilinç eksikliği, düzenlemelerin tamamen kâğıt üzerinde kalmasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı uygulamada olan ve oluşabilecek sorunların çözümü adına, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sadece usuli olarak değil, esas olarak nasıl bilinçlendirilmeleri ve eğitilmeleri gerektiği sorusunun cevabı elbette ki önem taşıyacaktır.

İş sözleşmesi gereğince işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisi, işverene işçiyi koruma ve gözetme borcu yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. Maddesinde yer almaktaydı[92]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. Maddesinde ilgili düzenleme çok daha geniş bir şekilde hükme bağlanmıştır[93]. 1982 Anayasasının 49. 50. ve 60. maddelerinde, 4857 sayılı iş kanununun 77-83 maddelerinde, 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 13-23 maddelerinde, 1593 sayılı umumi hıfzıssıhha kanununun 173-180.

---

[91] İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilere verilecek olan eğitim elbette ki önem taşımaktadır. Ancak salt bu yükümlülüğü işverene yüklemek ve bunun sonucunda da işçilerden iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli ve eğitimli davranmalarını beklemek yersiz olacaktır. Zira işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sendikalarına da büyük görevler düşmektedir. Zira sendikalar kanununun 44. Maddesinin 2. Fıkrasında da bu husus bir yaptırım şeklinde düzenlenmiştir. Bkz. CANİKLİOĞLU/ Nurşen, CANBOLAT/Talat, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezasının Özellikleri, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, S. 3, Y. 2004, s. 38.

[92] İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icab eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. (Ek Fıkra: 6763 - 29.06.1956) İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

[93] *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".*

maddelerinde, iş sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde ve son olarak bu alanın temel düzenlemesi olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Ayrıca içerisinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işverenin çalışanlarına karşı bilgi ve eğitim verme yükümlülüğünü öngören hükümler bulunan pek çok yönetmelik de bulunmaktadır. Bu yönetmelikler: İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Kanserojen Ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Asbestle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Yapı İşlerinde Sağlık Ve Güvenlik Yönetmeliği, Güvenlik Ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Gebe Ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Geçici Veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Gürültü Yönetmeliği, Titreşim Yönetmeliği, Ağır Ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Yer Altı Ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'dir[94].

İş kanununun mülga 77. maddesine göre " işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler.' Ayrıca "işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Görüldüğü üzere gerekli her türlü

[94] Geniş bilgi için bkz. YİĞİT, s. 189 vd.

önlemi alma yükümlülüğüne sokulan işverene, işçilere karşı bir garantör rolü verilmiştir. Zira bu hüküm Avrupa Birliğinin çerçeve yönergesi ile de uyum sağlamaktadır[95].

4857 sayılı İş Kanununda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin neler olduğu tek tek belirtilmemiştir[96]. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülüğü, işverenin ve işin niteliğine göre değişiklik gösterebileceğinden ve iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin önlem alma yükümlülüğü oldukça geniş bir alanı kapsadığından İş Kanununda genel bir düzenleme yapmakla yetinilmiştir[97].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16. ve 17. maddelerinde de işçilerin hem bilgilendirilme hem de eğitilmeleri ile alakalı işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "çalışanların bilgilendirilmesi" başlıklı 16. Maddesi şu şekildedir:

"İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

---

[95] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 292-293; KABAKÇI, s. 15-16.

[96] İş Kanununun 22. maddesine uygun olarak işçinin iş koşullarında esaslı değişikliğe gidilmiş ise, değişen iş koşulları hakkında da işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün gereği olarak işçinin işin yürütümüne ilişkin eğitim ve bilgilendirme sürecinden geçirilmesi gerekecektir. Bu aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme borcunun da gereğidir.

[97] YİĞİT, s. 183.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İşveren;

a) 12 nci maddede belirtilen 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.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) 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."

Aynı kanunun 17. Maddesinde de "çalışanların eğitimi" başlığı altında, işverenler tarafından işçilere nasıl bir eğitim verilmesi hususu ayrıntılı bir şekilde hükme bağlanmıştır. İlgili hüküm şu şekildedir:

" İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyenler çalıştırılamaz.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir."

818 sayılı Borçlar Kanununun 332. Maddesinde hakkaniyet dairesinde beklenebilecek önlemler ifadesi yer almaktaydı. Bunun yanında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. Maddesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverene gerekli her türlü tedbiri alma, araç ve gereçleri noksansız bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesinin 2. Fıkrasına göre *" işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek zorundadırlar."* Başka bir deyişle işin niteliği itibari ile işverenin önlem alma yükümlülüğü salt işe uygun araç vermekle sınırlı değildir. İşveren bunların kullanılıp kullanılmadığını da sürekli ve etkin bir biçimde denetlemelidir. İş Kanununun 77. Maddesinin gerekçesinde, işçilerin bir bölümünün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlere uymakta ihmalkâr davranışları neticesinde iş kazalarına maruz kaldıkları

belirtilmiş ve bunun sebebi olarak da, büyük ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemesi ve bilinçlendirilmemesi gösterilmiştir[98].

C. İŞÇİLERE VERİLECEK EĞİTİMİN BOYUTU

1. Mesleki Eğitim Zorunluluğu

Mesleki eğitim; toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde kalifiye teknik elemanlar yetiştirilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitimdir. Mesleki eğitimin amacı, toplumun hedefleri ve iş çevrelerinin talepleri doğrultusunda bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır.

Ülkemizin en önemli sorunlarından birisi de, yeterli sayıda ve nitelikte mesleki eğitim almış personel temininde yaşanan güçlüklerdir. İşte bu nedenle mesleki eğitim aldırılmasına ve mesleki eğitim almış personel çalıştırılmasına önem verilmeye başlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde *"İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır"* hükmü yer almaktadır. İlgili hükümden de açıkça anlaşıldığı üzere, işverenin işçilerine karşı yükümlü olduğu eğitimin, işçinin ilgili işe başlamadan önce verilmesi gerekmektedir. Ayrıca iş veya ekipman değişikliğinde ya da yeni teknoloji uygulanması hallerinde de ilgili iş güvenliği ve sağlığı eğitiminin verilmesi gerekliliği hükme bağlanmıştır. Bu hüküm İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliğindeki hükme benzer bir nitelik arz etmektedir. Zira ilgili yönetmelikte, işverenlerin yanlarında çalıştırdıkları kişilerin yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması veya mevcut bilgisinin yetersiz olması gibi

[98] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 288; YİĞİT, s. 184.

hususları dikkate alarak, çalışanların işe başlamadan önce çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında çalışanların eğitim programlarından geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. (İSGEY m.10). Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere bu eğitim, çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamalarında yeni eğitim olabileceği gibi; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave eğitim şeklinde de olabilir[99]. Zira iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikli rol oynar[100]. Ayrıca işveren, çalışanların iş güvenlikleri ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliklerini gidermek için ileri eğitim düzeyinde çeşitli eğitim programları düzenleyebilir(İSGEY, m.10/1). İşveren tarafından işçilere yönelik olarak düzenlenen eğitim programları, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenmeli ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanmalıdır.(İSGEY,m.10/2)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin 3. fıkrasında mesleki eğitim alması gereken işçilerin durumları da düzenlenmiştir. Buna göre tehlikeli işlerde çalışan ve dolayısıyla mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işçilere, yapacakları işlerle alakalı mesleki eğitim aldıklarını belgeleme yükümlülüğü getirilmiştir. Zira bu hususu belgeleyemeyen işçilerin çalışması yasaklanmıştır. Aynı şekilde işbu Kanun kapsamında, *"mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamazlar"*.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik 13 Temmuz 2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak 13 Temmuz 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitimlerinin usul ve esasları düzenlenmiştir. Yönetmeliğin ekinde

---

[99] EKMEKÇİ, Usul, s. 101 vd.

[100] YİĞİT, s. 186.

(Ek-1)'deki çizelgede yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur.

İşyerinde yapılan işler, asıl iş itibariyle tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında yer almakla birlikte, çalışanın yaptığı iş Ek-1 çizelgede belirtilen işler dışında ise, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17'nci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmaz. Ek-1 çizelgede yer alan işlerde fiilen çalıştırılacakların, yaptığı işe uygun aşağıda belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur:

"a) 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,

b) 12/3/2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler,

c) Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen operatör belgesi ve sürücü belgesi,

ç) 11/7/2002 tarihli ve 24812 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi,

d) Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,

e) Millî Eğitim Bakanlığı'nın ilgili biriminin onayının alınması şartıyla; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve

işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve işveren tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,

f) Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler,

g) 30/12/2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Meslekî Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında verilen meslekî yeterlilik belgeleri,

Yönetmelik kapsamına giren işlerde 1/1/2013 tarihinden önce işe alındığına dair Sosyal Güvenlik Kurumuna ait kayıtlar esas alınarak 1/1/2013 tarihinden önce çalışmaya başlayanlara Millî Eğitim Bakanlığı ile birinci fıkranın (d) bendinde sayılan kurum ve kuruluşlar arasında yapılacak protokoller çerçevesinde verilecek en az 32 saatlik eğitim modüllerinden geçirilerek alınan eğitimler sonucu düzenlenecek belgelere sahip olanlar bu Yönetmelik kapsamında mesleki eğitim almış olarak kabul edilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre istihdam edilecekler hariç olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacaklar için gerekli olan mesleki eğitim belgeleri kurum ve kuruluşlarca önceden belirlenir ve işe alımlar bu esaslar da göz önünde bulundurularak yapılır. Ek-1 çizelgede yer alan işlerde çalıştırılacakların yapılan işe uygun mesleki eğitim belgesi olarak diploma, sertifika veya belgelerinin bulunup bulunmadığı hususu, bakanlık iş müfettişleri tarafından denetlenir.

İşverenler, bu yönetmelik kapsamında yer alan işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitim belgelerinin bir örneğini özlük dosyalarında saklamaları ve istendiğinde yetkili memurlara göstermeleri gerekiyor.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 85'inci maddesi kapsamında 31/5/2009 tarihli ve 27244 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak

İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ'e göre alınan mesleki eğitim belgeleri bu yönetmelik kapsamında da geçerli sayılmaktadır"[101].

2. İşçilere Genel Olarak Verilecek İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Programlanması ve Muhtevası

Konu hakkında, Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı' nın, 6331 s.y. 16 ncı, 17 nci, 18 inci ve 30 uncu maddeleri ile 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci ve 12 nci maddelerine dayanılarak hazırladığı "Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik" hükümlerine göre, işverenin işyerinin tabi bulunduğu tehlikeli, az tehlikeli veya çok tehlikeli sınıflarına göre, değişen sürelerle eğitim verme zorunluluğu bulunmaktadır [102].

a. İş Güvenliği eğitimi programlarının yapılması

İlgili yönetmeliğe göre, *"İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;*

- Programların hazırlanması ve uygulanmasını,

- Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,

- Çalışanların bu programlara katılmasını,

- Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar.

---

[101] http://www.meslekiegitim.com.tr/duyuru-det/mesleki-egitim-zorunlulugu/45 E. T. 13.06.2014.

[102] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 81-83. Bkz. R.G. 05.05. 2013 T. Ve 28648 S."Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik"

- İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene Kanunun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

-4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.

- İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz" (Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik m.5).

b. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin süresi

İşçilere verilecek olan eğitim, ancak eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilecektir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. Zira İş Kanununun 77. maddesinin 2. Fıkrasında işverenlerin "*işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda"* oldukları hükme bağlanmıştır. Özet bir şekilde belirtmek gerekirse; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işveren tarafından gerekli eğitimin eylemli olarak verilmesi ve akabinde de işçilerin bu husus ile alakalı eylemlerinin denetlenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır[103].

Normal eğitim süresi ve seyri haricinde iki durumda işçilere karşı işverenin eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Öncelikle iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının

[103] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 292.

sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verileceği İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.17/4 hükmü ile ifade edilmiştir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce de bilgi yenileme eğitimi verileceği hükme bağlanmıştır[104].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin 6. fıkrasında yer almakla birlikte, zaten sonuç itibari ile anlaşılması gerekli olan bir husus da vardır ki, o da geçici iş ilişkisi kapsamında çalışmaya gelen işçilere de işverenlerin eğitim verme yükümlülüğünün olduğudur. Buna göre işçiler geçici iş ilişkisi kapsamında çalışıyor olsalar dahi, işverenlerin bunlara karşı eğitim verme yükümlülüğü söz konusu olacaktır[105].

Buraya kadarki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, işçilerine karşı işverenlere daima bir eğitim verme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu düzenlemelerdeki temel amaç, işçilerin eğitim noktasında daima sıcak ve bilinçli olma halini sağlamaktır. Yani işçiler gerek ilk işlerini yaparken, gerek herhangi bir iş değişikliği halinde, gerek yeni ekipmanlar ile çalıştıklarında ve yeni teknoloji kullanımında ve gerekse de ilgili eğitimi unutmaları için yeterli bir süre olan 6 aydan fazla herhangi bir sebeple çalışmamaları halinde, işçilere karşı işverenlerin eğitim verme yükümlülüğü söz konusu olacaktır[106]. Bu anlamda işverenin yükümlülükleri mevzuat çerçevesinde şu şekilde ifade edilebilir:

"- İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.

---

[104] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 82-83.

[105] EKMEKÇİ, İş Güvenliği, s. 51.

[106] İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çeşitli zamanlarda ve dönemlerde verilebileceğinden bir defaya mahsus değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında verilmesi gerekmektedir.

- Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.

- Birinci fıkraya göre verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

- 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.

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,

- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.

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" (Yönt. m. 11)

"- Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir" (.Yönt. m.6).

“ İşyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.

Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir” (Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik m.7).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

c. Eğitimin verilmesi ve belgelendirilmesi

6331 s.y. ile bu kanuna bağlı olarak hazırlanan yönetmelik eğitimin hangi usul ve esaslarda verileceğini belirlediği gibi, verilen eğitimin belgelenmesini de özel bir formata tabi tutmuştur. Yönetmelikte, eğitimin aşağıda sınırlı sayıda belirtilen kişi ve kuruluşlar tarafından yapılabileceği düzenlenmiştir.

“-İşyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından,

-İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından, eğiticilerin bu yönetmelikte belirtilen eğitim konularında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir” (Yönt. M. 13).

Eğitimlerin, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılacağı ve eğitim mekânlarında, uygun termal konfor şartları ve

yeterli aydınlatma sağlanacağı hususunun yanı sıra eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olmasının sağlanacağı da hüküm altına alınmıştır[107].

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. Eğitimlerin işyeri dışındaki bir kurum tarafından verilmesi durumunda bu kurumun unvanı da düzenlenen sertifikada yer alır.

3. İşçilere Verilecek Eğitim Konuları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmelikler, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmesini ve işçilerin görüşlerinin alınması esasını getirmiştir[108]. Dolayısıyla bu şekilde, tehlikelerin anlatılması ve söz konusu tehlikeler ile alakalı eğitim verilmesi sistemine geçilmiştir. Kanun ve yönetmeliklerdeki hükümler dışında ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik ile de işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermelerinin usulü düzenlenmiştir. İş yerinde uygulanması zorunlu hale getirilen bu eğitimin, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük rol olacağı kanaatindeyiz[109].

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin (İSGEY'nin) 8. Maddesine göre, *" eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları*

[107] Bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 83-84.

[108] ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 292. İşveren eğitim programlarının hazırlanmasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin katılımlarını sağlayarak görüşlerinin alınmasına dikkat etmelidir. İşveren, işyerinde genel eğitim planına uygun olarak yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösterir bir yıllık eğitim programı hazırlamalıdır. Yıllık eğitim programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgilerin yer alması zorunludur.(İSGEY,m.9).

[109] ERGİN, s. 149; DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 82-83.

mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır." Çalışanlara verilecek bu eğitim şüphesiz ki onların anlayacağı şekilde olmalıdır. (İSGEY,m.14)

Eğitime alınacak çalışanların seçiminde bireysel seviye analizi yapılmak suretiyle, işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alınması gerekli eğitimlerin tespit edilmesi son derece önemlidir (m.12).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 11. Maddesi çalışanlara verilecek eğitimin, işyerinin faaliyet alanına göre belirleneceğini ifade etmiştir. Yani işverenler işyerinin faaliyet alanına göre iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarında, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve iş yerindeki riskler, kaza, yaralanma ve hastalıklardan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, iş ekipmanlarının güvenli kullanılması, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, yasal mevzuat ile ilgili bilgiler, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, ekranlı ekipmanlarla çalışma, uyarı işaretleri, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, temizlik ve düzen, yangın olayı ve yangından korunma, termal konfor şartları, ergonomi, elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, ilk yardım ve kurtarma konularından birine veya birkaçına işyerlerinin faaliyet konularına göre yer verebileceklerdir[110].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışanların bilgilendirilmesi başlıklı 16. Maddesi ile Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmeliğin Ek-1 'de yer alan konuları birlikte değerlendirdiğimizde eğitimin konularının başlıca aşağıdaki hususları kapsadığı ve temel eğitim konularında işverenlere pek te inisiyatif bırakmadığı görülecektir. Zira gerek yurt içinde yeknesaklık olması ve gerekse bilimsel yönden verilecek eğitimin etkili olması için eğitim konularını tek tek belirlemiştir.

[110] YİĞİT, s. 188.

a. Genel eğitim konuları

" *- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,*

- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,

- İşyeri temizliği ve düzeni,

- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar

b. Sağlık konuları

- Meslek hastalıklarının sebepleri,

- Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,

- Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,

- İlkyardım

c. Teknik konular

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,

- Elle kaldırma ve taşıma,

- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,

- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,

- Ekranlı araçlarla çalışma,

- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,

-İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,

- Güvenlik ve sağlık işaretleri,

- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,

- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,

-Tahliye ve kurtarma" (Bkz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik Ek-1 tablosu).

4. Çalışanların Bilgilendirilmesi Zorunluluğu

İşverenlerin öncelikle mevcut işyerinde risk analizi yaptırma yükümlülüğü söz konusu olduğu gibi, söz konusu risk analizi yapıldıktan sonra işverenin sağlık ve güvenlik açısından risk olarak nitelendirilebilecek olan hususları ve özellikle bunlara karşı koruyucu ve önleyici tedbirleri işçilerine anlatmak, aktarmak ve bu konu hakkında işçilerini bilgilendirmek zorundadır[111].

İşverenin kendi çalışan ve çalışan temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğünün yanında, başka işyerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda belirtilen m. 16/1'deki bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu *çalışanların*

---

[111] YHGK, 16.6.2004 T., 2004/21-365 E., 2004/369 K., *"..İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan bağışık hale getiremez. Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ağırlıklı (baskın) kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir..*" www.kazanci.com.

işverenlerine de gerekli bilgileri verme yükümlülüğünün olduğu İSGK m. 16/2-b bendinde düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken, başka işyerinden gelen çalışanların 'işverenlerine' gerekli bilgileri verme yükümlülüğünün düzenlenmiş olmasıdır. Burada 'başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışan' ifadesi ile ne kastedildiği sorusu gündeme gelebilir. Geçici iş ilişkisi kapsamında gelen çalışan, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında başka işyerinden gelen alt işverenin çalışanı, eser sözleşmesi ile çalışan müteahhit işçileri veya kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenler 'başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışan' kapsamında sayılacaklardır[112]; ancak işverenin müşterileri veya ziyaretçiler gibi çalışma amacı dışında işyerine gelenler ise bu kapsamda sayılmayacaklardır[113]. Yine diğer işyerinden kargo, çiçek, yemek, damacana su gibi şeyleri teslim etmek üzere işyerine gelen çalışan bakımından da işverenin bilgilendirme yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Zira işverenler arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki olmayıp salt işin niteliği gereği çalışanlar işyerine girmektedirler[114].

İşverenin, işçilere kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklarını da bildirme yükümlülüğü söz konusudur. Örneğin, tehlikeli sayılabilecek türden bir işyerinde işçilerin çalışma saatleri içerisinde kasket takmaları zorunlu ise, işverenin hem bu araç-gereçleri temin etme hem de bunların işçiler tarafından düzenli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını denetleme olmak üzere iki tür sorumluluğu bulunmaktadır. Bunun yanında işçilerin de işveren tarafından temin edilen araç-gereçleri usulü dairesinde kullanma zorunluluğu doğmaktadır. Aksi takdirde çalışanların sorumluluğu da söz konusu olacaktır. Zira böyle bir işyerinde kaza olması ve bunun neticesinde işçilerin zarar görmesi halinde, işverenin

---

[112] CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 66; ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 38; SÜZEK, İş Hukuku, s. 873.

[113] CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 66.

[114] CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 66-67; *Ocak'a göre, "diğer işyerinden kargo, çiçek, su (damacana) gibi şeyleri teslim etmek üzere veya yemek servisi yapmak üzere gelen çalışanların işverenlerinin bilgilendirilmesinin beklenip beklenemeyeceği tartışmalıdır. İşyerine başka işyerlerinden teslimat ve servis hizmeti gibi nedenlerle gelen çalışanların mümkün olduğu ölçüde işyerine girmesinin önüne geçilerek, bu tür eşyaların kapı girişinde başka bir çalışan tarafından alınması sağlanarak iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi yoluna gidilebilir"*, OCAK, İşveren Yükümlülükleri, s. 129-130.

denetim görevini yapıp yapmadığı hususu ile işçilerin ihmalkâr davranışlarının dengeli bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Son olarak da işverenin, herhangi bir olağan dışı durumda görevlendirilen çalışanları da görevleriyle alakalı bilgilendirmesi gerekmektedir.

5. İşçilerin Eğitim Maliyetinin Finansmanı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçilere verilecek eğitimin maliyetlerinin ve söz konusu eğitimlerde geçen sürenin nasıl değerlendirileceği hususunun da belirlenmesi gerekir. 6331 sayılı kanunda, işverenin söz konusu kanun ve yönetmelikler kapsamında verdiği eğitim için yapılan harcamaların işçilere herhangi bir mali külfet getirmemesi öngörülmüştür. Bu bakımdan eğitim giderlerinin işçiden alınması mümkün olmadığı gibi, bunun için ek bir hizmet öngörmesi de mümkün değildir[115]. Kısaca belirtmek gerekirse verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Ayrıca eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir. Görüldüğü üzere eğitim maliyetleri işverene yüklenerek ve eğitim süreleri de çalışma süresinden sayılarak işçilerin de bu tarz zorunlu eğitimlere katılımlarının daha ciddi ve düzenli olması amaçlandığı kanaatindeyiz[116].

6. İşçilerin Eğitime Katılma Zorunluluğu

İşyerinde işçilerin eğitimi, sadece işverene yönelik bir yükümlülük değildir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması iş sözleşmesinin her iki tarafı bakımından da geçerlidir[117]. Bu bakımdan yönetmelikte eğitimlere katılmak işçiler

---

[115] EKMEKÇİ, İş Güvenliği, s. 58.

[116] Doktrinde bazı yazarlar tarafından işverenlere bu denli külfet getirilmesi bazı sebeplerden dolayı eleştirilmiştir. Bkz. EKMEKÇİ, İş Güvenliği, s. 58.

[117] DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 86-87; ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 296-297; ERGİN, s. 142.

bakımından bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir[118]. Buna göre yönetmeliğin 5. Maddesinde, çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler[119].

İşçilerin bu yükümlülük kapsamında verilecek eğitimlere katılması yükümüne açık olarak yer verilmesi son derece isabetli olmuştur. Gerçekten; bu eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği bakımından, en az işveren kadar işçinin de yararı bulunmaktadır ve iş sağlığı ve güvenliği bilincinin gerçekleştirilmesi işverenin olduğu kadar işçinin de bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmesine bağlıdır. Bu nedenle yönetmelikteki açık düzenleme gereği, eğitimlere katılma yükümünün işçinin görevinin bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu bakımdan işçinin haklı bir mazereti olmaksızın gerekli eğitimlere katılmamakta ısrar etmesi iş kanunu m.25/2-(h) ve (ı) bentleri kapsamında haklı fesih sebebi oluşturur[120].

Öte yandan işçi eğitimlere katılmakla birlikte, eğitim sonunda yapılan ölçme ve değerlendirmede başarısız olabilir. Bu takdirde işçiye tekrar eğitim verilmesi, çalışma yerinin değiştirilmesi yahut somut olayın özelliklerine göre iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi söz konusu olabilir. Zira eğitimde başarılı olamayan işçi, o işin gerektirdiği

---

[118] İSGK m. 17/3'e göre, *"Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz." Kanun burada işin türü bakımından bir ayrıma giderek, ancak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler bakımından belge zorunluluğunu aramaktadır*". Konu ile ilgili ayrıntılı düzenleme 13.7.2013 tarihli 'Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik 'te düzenlenmiştir. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. YILDIZ, Ulaş, "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu", Sicil, S. 17, Mart, 2010, s. 96-106.

[119] Yönetmelik işçilerin yükümlülüklerine de değinmiş, onların da sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlü olduklarını hükme bağlamıştır (İSGEY,m.5). Yönetmeliğin bu açık düzenlemesi gereği eğitimlere katılma yükümünün işçinin görevinin bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Öyle ki doktrinde, işçinin haklı bir mazereti olmaksızın gerekli eğitimlere katılmamakta ısrar etmesinin haklı nedenle fesih oluşturabileceği de kabul edilmektedir. EKMEKÇİ, Usul, s. 103.

[120] EKMEKÇİ, İş Güvenliği, s. 52.

niteliklere sahip olmayan işçi durumunda olacaktır[121]. Kuşkusuz bu durum, işçinin kusuru olmaksızın eğitimi başaramaması hali için geçerlidir. Böyle olmayıp da, işçinin eğitimi başaramaması kendisinin kusurlu tutumundan kaynaklanıyorsa, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de söz konusu olabilecektir.

7. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverenin Eğitim Yükümlülüğü

Geçici iş ilişkisi, İş Kanunu madde 7 de şu şekilde hüküm altına alınmıştır:

"işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur."

Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmektedir. İşçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. İşçi, başka bir işverene ait işyerinde çalışmakla birlikte, bu çalışmasını kendi işvereni nam ve hesabına yapıyorsa geçici iş ilişkisi söz konusu olmayacaktır[122]. İş K. m. 7/1'in son cümlesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkına sahip olduğu, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı da gerekli eğitimi vermekle *yükümlü* olduğu belirtilmiş; İSGK m. 17/6'da da benzer bir düzenlemeye yer verilerek, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini *sağlayacağı* ifade edilmiştir.

---

[121] "*Söz konusu eğitimlerin, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında verilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğe uygun olarak üç ayrı eğitim türü öngörülmüştür. Bunlardan; Yeni eğitim; çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. İlave eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır"*. EKMEKÇİ, İş Güvenliği, s. 53-54.

[122] ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Beta, 2008, s. 104.

Maddenin gerekçesinde, geçici iş ilişkisi kurularak çalıştırılanların da ilgili eğitimleri almasının zorunlu kılındığı vurgulanmıştır.

6331 sayılı Kanuna atfen çıkartılan ilgili Yönetmelik'lere baktığımızda ise, 23.8.2013 tarihli *'Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*[123]*'* m. 7'ye göre, işverenin, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanlarının bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarını sağlayacağı düzenlenmiştir. Yine Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 5/2'de işverenin geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene çalışanların bilgilendirilmesi ile ilgili bilgi vereceği; geçici iş ilişkisi kurulan işverenin bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlayacağı belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçiye gerekli *eğitimi verme yükümlülüğü* düzenlenmiş iken; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili Yönetmelik'lerde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanlarına gerekli *eğitimin verilmesini sağlama yükümlülüğü* düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda her ne kadar eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmiş olsa da, diğer mevzuatlar da göz önüne alındığında bu hükmün işverenin geçici işçilere eğitim verilmesini sağlama yükümlülüğü olarak değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz[124].

Alt işveren işçileri bakımından ise asıl işverenin eğitim verme yükümlülüğünün doğup doğmadığı hususu tartışılabilir[125]. Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 5/3'te asıl

---

[123] 23.08.2013 tarih ve 28744 sayılı R.G.

[124] CANİKLİOĞLU, Nurşen, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008, s. 136; CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 72; ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 38; İREN, Ertan, "Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", AÜHFD, 2011, S. 2, s. 288.

[125] Her işyeri kendine özgü riskleri ve tehlikeleri barındırmaktadır; bu nedenle işçinin kendi işvereninden sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili gerekli eğitim alması, her zaman yeterli olmayabilir. AKTEKİN, s. 100. Ayrıca işverenin geçici işçiye verdiği eğitimi, geçici işçinin işverenine de bildirmekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici işverenin iş organizasyonuna dâhil olmaktadır; dolayısıyla bu işçilerin kısa süreli olarak çalıştırılması işveren olarak yükümlülüklerin yerine getirilmeyeceği anlamına gelmeyecektir aksi halde eşit davranma borcunun ihlali teşkil edeceği de açıktır. İREN, s. 289.

işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olacağı hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere, geçici işverenin, çalışanlarına gerekli eğitimi vermesini *sağlayacağı* yönetmelikte düzenlenmiş iken; asıl işverenin, çalışanların eğitimlerinden, alt işverenle birlikte *sorumlu* olacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Aslında bu hüküm İş K. m. 2'de düzenlenen birlikte sorumluluk hükmünün tekrarından ibarettir. Buna göre asıl işveren, alt işvereni yönlendirecek, hatta onun iş ve eylemlerini takip edecek ve alınmayan önlemi varsa bizzat bu önlemleri alma gibi sorumluluğu yüklenecektir[126]. Asıl işverenin alt işveren işçilerine eğitim verme zorunluluğunun öngörülmemiş olması, asıl işverenin alt işverenin işçileri üzerinde doğrudan emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunmamasıyla açıklanabilir. Buna bağlı olarak, asıl işverenin yükümlülüğü, alt işverenin, o işyerinde çalışan işçilerine uygun eğitim vermesini sağlamak olacaktır[127].

V. İŞVERENİN ORGANİZASYON YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 4 te işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında işverene, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün yanı sıra, bu çerçevede organizasyonun yapılması için çalışmalar yapması yükümlülüğü de ifade edilmiştir[128]. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 6 da ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği anlamındaki yükümlülükleri şu şekilde hüküm altına alınmıştır:

---

[126] ENGİN, Murat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu", İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007, s. 97-98; ALPAGUT, Gülsevil, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı", İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007, s. 46-47.

[127] BAYCIK, Gaye, "Rödövans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1936.

[128] İşyeri organizasyonu dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işyerlerinin öncelikleri arasında olacaktır. En küçük birimden karmaşık yapıdaki işyerlerine varıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu planlaması işyerinin yetişmiş insan gücü kayıplarının önlenmesinin yanında maddi kayıpların da önüne geçilmesinde birinci derecede role sahip olacağı maddenin gerekçesinde belirtilmiştir. Bu sebeple katılımı ön planda tutan iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun kurulmasına önem verilmiştir.

"Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir."

Görüldüğü üzere kanun metninde, işverenin, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden işçileri korumaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, çalışanları arasından *iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli* görevlendireceği hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı Kanun ile getirilen en büyük yeniliklerden biri, tüm işverenler için, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırmanın zorunluluk haline gelmesidir[129].

Kanun yürürlüğe girdiği tarih itibari ile artık elli işçi çalıştırma koşulu aranmaksızın tek bir çalışanı olan işverenler de iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmakla yükümlü olacaklardır. Bununla birlikte öğretide elli işçi koşulunun kaldırılması, isabetli olmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir[130].

6331 sayılı Kanunda öngörülen düzenlemeye göre, iş güvenliği uzmanı çalıştırmak için işin sanayiden olması gerekmemektedir. Bu anlamda işin türü ve niteliğine bakılmaksızın, yani işin sanayi türü olup olmadığına bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir.

Yukarıda arz etmiş olduğumuz kanun maddesinden de anlaşıldığı üzere, işverenin, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği kanunda belirtilmiştir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işverenin kendisi de üstlenebilecektir. İşverenler, çalıştırdıkları kişi ve işyerlerinin bulunduğu tehlike sınıfı uyarınca çalıştıracakları süre belirlenen iş

---

[129] Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., CANİKLİOĞLU, Nurşen, "İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, s. 41-54; DEMİRCİOĞLU, Murat, "İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011; KABAKCI, s. 206-361.

[130] "*Elli işçi koşulunun kaldırılmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde bkz., ERTÜRK, s. 23; Aktekin'e göre, her ne kadar hükmün uygulanması için bir geçiş süresi tanınmış olsa da, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme gibi konularda elli işçi çalıştırma koşulunun kaldırılması, hem istihdam üzerindeki yüklerin ağırlaşmasına neden olacak, hem de ülkemizdeki istihdamın büyük bir kısmını sağlayan KOBİ'lerin ekonomik gücünün azalmasına neden olacaktır".* AKTEKİN, s. 95

güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğünü, kendi bünyesinde bu niteliklere sahip kişiler varsa görevlendirme yoluyla ya da ortak sağlık güvenlik birimlerinden bu hizmetleri satın alarak da yerine getirebileceklerdir[131].

İş güvenliği uzmanı sayısının ülkemizde olabildiğince az olduğunu gören Kanun koyucu, bir yandan kanunun yürürlük tarihini tehir etmiş, öbür taraftan da iş güvenliği uzmanı olabilecek kişilerin kapsamını genişletmiş, sınav sayısını arttırmış ve bu anlamda iş güvenliği uzman ihtiyacını gidermeye çalışmıştır.

VI. GEREKLİ ARAÇ VE GEREÇLERİN SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu madde 4 fıkra 1 de işverenin genel yükümlülükleri arasında işverenin gerekli araç ve gereçleri sağlaması olduğu da ifade edilmiştir. Benzer düzenlemenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 417'de de mevcuttur. Görüldüğü üzere işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araç ve gereçleri, koruyucu donanım, güvenlik ve sağlık işaretlerini bulundurmakla yükümlü olup, bunların uygun şekilde kullanılmasını da sağlamakla da yükümlüdür[132].

İşyerinde hali hazırda bulunan riskleri minimize etmeye ve bu anlamda koruyucu tedbirleri alternatif olarak sunmak üzere, *Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'*[133] çıkarılmıştır. Kişisel koruyucu donanım, adı geçen yönetmelik madde 4 te de vücut bulduğu üzere; *"çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları, kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici*

---

[131] KILIÇ/ BÜLBÜL, s. 15.

[132] Yönetmelikte konu edilmiş olan kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilecek, bakım ve onarımları sağlanacak, sağlıklı şartlarda muhafaza edilecek ve kullanıma hazır bulundurulacaktır. Bu bağlamda, kask, baret, kemer, gözlük, eldiven vb. koruyucu donanımların kullanılması işveren tarafından sağlanacak, uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığı izlenecek ve denetim yapılarak ortaya çıkan aksaklıklar giderilecektir. OCAK, İşveren Yükümlülükleri, s. 132.

[133] 02.07.2013 tarih ve 28695 sayılı R.G.

tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı, belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi, kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını ifade eder" (Yönetmelik m. 4).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 417 fıkra 2 de de işverenin, gerekli araç ve gereçleri bulundurma yükümlülüğü şu şekilde hüküm altına alınmıştır:

"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."

VII. İZLEME, DENETLEME VE UYGUNSUZLUKLARIN GİDERİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 4 fıkra 1 ve bent b'ye göre işveren, *"işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar."* Görüldüğü üzere işverenin yükümlülüğü sadece gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile sınırlandırılmamış, bu önlemlerin uygulanmasının denetimi ve izlenmesi ile ayrıca yükümlü tutulmuştur. Nitekim yüksek mahkeme de verdiği bir kararında, işverenin, çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmakla yetinemeyeceğini, bu bareti sürekli olarak vermesi gerektiğini ve verdiği baretin de işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle yükümlü olduğunu belirtmiştir[134]. İşveren tarafından alınan önlemlere, işyerinde çalışan bütün işçilerin uyması işveren tarafından sağlanmalıdır. Hatta anılan önlemlere uymayan işçiler uyarılmalı, gerekirse disiplin cezası gibi yaptırımlar uygulanmalıdır[135].

---

[134] Y9HD, 7.11.1979 T., 5905/8813, CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

[135] CANİKLİOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37; POYRAZ, Ercan, İş Hukuku, 2. Bs., Ankara, Seçkin, 2011, s. 134.

VIII. İŞE UYGUNLUĞU GÖZ ÖNÜNE ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, kadın veya çocuk işçiyi uygun olmayan yerlerde çalıştıramaz. Yine aynı şekilde işçiyi eğitimine, sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorundadır.

İşçi çalıştırılacak iş, nitelik itibari ile sertifika alınması gereken iş konumunda da olabilir. Böyle durumda, elbette ki işçinin söz konusu işte çalışabilmesi için mutlaka sertifikasının da bulunması gerekmektedir, aksi takdirde işçi çalıştırılmamalıdır[136]. Çalışan işçinin, sağlık, güvenlik ya da sertifika yönünden işe uygun olmadığı hallerde, görev değişikliği yoluna gidilmesi gerekmektedir.

IX. HAYATİ VE ÖZEL TEHLİKE BULUNAN YERLERE GİRİLMEMESİ İÇİN GEREKLİ TEDBİRLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 4 fıkra 1 bent d ye göre, işveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. Buna göre işverenin, hayati ve özel tehlike alanlarına, bilgi ve talimatı olan işçiler haricindekilerin girmesini engellemesi gerekir.

Hayati ve özel tehlike hakkında bilgilendirilmiş olan çalışanlar ise, işverenin talimatıyla söz konusu yerlere girebileceklerdir. Bu anlamda, bilgilendirilmiş olan çalışanların dahi işverenin talimatı ile hayati ve özel tehlike alanlarına girmesi gerekir. Yani işçiler bilgilendirilmiş olsa bile, işverenin talimatı olmadan hayati ve özel tehlike bulunan yerlere giremeyeceklerdir[137].

---

[136] OCAK, İşveren Yükümlülükleri, s. 140.

[137] CENTEL, İşveren, s. 11.

X. İŞVERENİN İŞYERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ELEMAN ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

A. İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmalar yapmak işverenin görevleri arasında yer almaktadır. İşverenin bu hizmetleri sunumunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eleman çalıştırmak ta gerekecektir.

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[138].

Konu ile ilgili olarak hazırlanan yönetmelik (İHY) 20 Temmuz 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir[139].

1. İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİ GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

"Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korumaya yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanlar arasından, sağlık elemanı niteliğine sahip kimseler, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli olarak görevlendirir. Çalışanlar arasında işyeri hekimi ve sağlık elemanı bulunmadığı takdirde; işveren bu hizmeti ortak

[138] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 298-299;

[139] R.G., 20.07.2013 T. Ve 28713 S.

sağlık ve güvenlik birimlerinden veya Bakanlıkça yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı birimlerden hizmet alarak yerine getirebilir.

Çalışanlar arasından, 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.

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar. 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.

İşveren, yerine getirilmeyen hususlar varsa gerekçesi ile birlikte talepte bulunan kişiyi yazılı olarak bildirir ve bu yazışmaların işyerinde düzenli olarak arşivlenmesini sağlar.

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlara, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlara ve bunların işverenlerine gerekli bilgilendirmeyi yapar.

İşyeri hekimi ve sağlık elemanlarının istihdam edilmesi veya hizmet satın alınması, işverenin hukuksal sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı gibi, bu yönde yapılan hizmetlerin maliyeti de çalışanlara yansıtılamaz" (İHY. M. 5).

2. İŞYERİ HEKİMLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİ

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için kanunda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

"a) 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 25 dakika.

b) Diğer işyerlerinden:

1- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 4 dakika.

2- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika.

3- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakika.

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

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

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

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir" (İHY m. 5)

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

3. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

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

- 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 işsağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

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

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

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

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

- *İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.*

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

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

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

- *Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak*

- *Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını İHY'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.*

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

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

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

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

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

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

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

-Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin

kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.

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

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

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

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

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

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

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

- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

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

- Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak ve işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle iş birliği yapmak" (İHY m. 9).

B. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI İSTİHDAM ETMEK VEYA HİZMET SATIN ALMAK

6331 sayılı kanunla getirilen bir yükümlülük de iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesidir. Bu yükümlülük işyerinde teknik iş güvenliği önlemlerinin alınması ve yasal düzenlemelerin uygulanması açısından son derece önemlidir. Konuyu düzenleyen hükümler, İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik ile (İGUY) düzenlenmiştir [140].

1. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

> *"-Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı niteliklere sahip çalışanı, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirir.*

[140] Detay bilgi hakkında bkz. ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 299 vd.; DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 108 vd. RG., 29.12.2012 T. Ve 28512 S. Bu yönetmelik RG. 11.10.2013 T. Ve 28792 S. nüshası ile kısmi değişikliğe uğramıştır.

-Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar. İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar.

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.

İşveren, yerine getirilmeyen hususlar varsa gerekçesi ile birlikte talepte bulunan kişiye yazılı olarak bildirir ve bu yazışmaların işyerinde düzenli olarak arşivlenmesini sağlar. 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.

İşverenin; iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman görevlendirmesi veya hizmet satın alması işverenin sorumluluklarını etkilemediği gibi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili maliyeti çalışanlara yansıtamaz.

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".

2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ ÇALIŞMA SÜRELERİ

"İş güvenliği uzmanları, mevzuatta belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

a- 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika.

b- Diğer işyerlerinden;

1- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika.

2- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakika.

3- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 12 dakika.

4- Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

5-Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

6- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

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

3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ

İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a. Rehberlik faaliyetlerinde bulunmak

İş güvenliği uzmanları aşağıda sayılan konularda rehberlik faaliyetinde bulunmakla yükümlüdürler:

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

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek ve işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

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

b. Risk değerlendirmesi yapmak

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

c. Çalışma ortamı gözetimi yapmak

"Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek".

d. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt işlemleri yapmak

Yönetmelikte eğitim ve bilgilendirmenin kayıt işlemleri hakkında şu düzenlemelere yer verilmiştir:

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

Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak ve çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek."

e. İlgili birimlerle işbirliği faaliyetleri ifa etmek

Yönetmelikte ilgili birimlerle iş birliği faaliyeti şu şekilde hükme bağlanmıştır:

İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak ve bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak. Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak (İGUY, m. 9).

XI. İŞVERENİN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin genel yükümlülükleri başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği kanunu madde 4 te hüküm altına alınan yükümlülükler yukarıda detaylı bir şekilde incelendi. Bununla birlikte kanunun ilgili maddelerinde bazı özel düzenlemelerin ve yükümlülüklerin de olduğunu görmekteyiz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda madde 20/1'e göre, "*işveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, Kanun'da belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlüdür"*. M. 11'e göre, "*çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil*

durumları işveren önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacaktır". "Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp tahliye edilebilmeleri ve güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak ve çalışanlara gerekli talimatları verecektir" (İSGK m. 12).

"Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacak (İSGK m. 15), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınmasını, teklif getirme hakkının tanınmasını ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlayacaktır (İSGK m. 18). İş sağlığı ve güvenliği alanında 'önlemenin' işyerinde başlayacağı kabul edilirse, çalışanların katılımının sağlanması ile oluşturulabilecek işveren-çalışan işbirliğinin tam olarak sağlanması, alınacak önlemler arasında önemli olacaktır[141]*. İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleyecek ve bunları Kanun'da belirtilen sürelerde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir"* (İSGK m. 14).

[141] ÇETİNKAL, Altan, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Çalışan Katılımının Rolü, Mercek, Yıl: 17, S. 67, 2012, s. 122.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA SORUMLULUĞU VE YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMLARI

a. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE ALAKALI HÜKÜMLERİN SORUMLULUK HUKUKU İÇERİSİNDEKİ YERİ

A. GENEL OLARAK SORUMLULUK SEBEPLERİ

1. Sorumluluk Kavramı ve Sorumluluğun Dayandığı Esaslar

Sorumluluk kavramından, çok geniş anlamı ile bir kişinin başkasına verdiği zararı tazmin mükellefiyeti anlaşılır[142]. Bu yükümlülük zarar görene, zarar veren kişiye karşı hukuken sahip olduğu hakları kullanma imkânı verir[143]. Başka bir ifade ile sorumluluk, meydana gelen zarardan, zarar verenin sorumluluğunu gösterir[144]. Ayrıca bu amaçla zarar

---

[142] DOĞRAMACI, Hayriye, Tehlike Sorumluluğu, EBD, S. 14, s. 65; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara-2011, s. 444; DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 227 vd.

[143] Bu kavram; Fransızca "Responsabilite", Almanca "Haftung" (İsviçre Borçlar Kanunu, m. 41, 99), "Haftplicht" (İsviçre Federal Karayolları Trafik Kanunu, LCR, m. 58), "Haftbarkeit" (İBK, m. 928) veya "Verantwortwortlichkeit" (İsviçre Medenî Kanunu, İMK, m. 426; İBK m. 75), İtalyanca "Responsabilita" İngilizce " Liability" deyimleri ile ifade edilir. Bu kavram aynı zamanda, "kişinin eylemlerinden sorumlu tutulabilme yeteneği" anlamında da kullanılır. DESCHENAUX, Henri, TERCIER, Pierre, (Çev. Salim ÖZDEMİR), Sorumluluk Hukuku, Ankara 1983, s. 1.

[144] NART, Serdar, Noterlerin Hukukî Sorumluluğu, DEÜHFD, C. 11, 2009- Özel Sayı, s. 426; TİFTİK, Mustafa, Akit Dışı Sorumlulukta Maddî Tazminatın Kapsamı, Ankara 1994, s. 33.

gören mağdurun, zarar veren kişiye karşı zararın giderilmesi için talep hakkını düzenleyen kurallar bütününü de ifade etmektedir[145].

Genel olarak hukuk sistemlerinin neredeyse tümünde kabul edildiği üzere, bir kişi, başkasına verdiği zarardan hem ahlâken hem de hukuken sorumludur[146]. Egemen ilke olan kusur ilkesi çok uzun bir süre varlığını ve güncelliğini devam ettirmiştir. 'Kimseye zarar verme' ilkesine dayanan kusur ilkesine, sübjektif sorumluluk da denilmektedir[147].

Bir kimse önceden görebileceği ve önleyebileceği bir zarara sebebiyet vermişse, kendisi ortaya çıkan zararı tazmin etmek zorundadır. Bundan dolayıdır ki, tazminat yükümlülüğünü kusura dayandırmak adalete uygun olur. Bunun yanında, iradesi hukuka aykırı bir sonuca yönelmemiş olan ve bir zararın ortaya çıkmaması için halin gerektirdiği bütün önlem ve tedbirleri alan kimseyi kınamak mümkün değildir. Bu yüzdendir ki o kimseyi tazminat yükümlülüğü altına sokmak doğru olmaz[148].

---

[145] EREN, Borçlar, s. 444; KILIÇOĞLU, Mustafa, Sorumluluk Hukuku, Sözleşme Dışı Sorumluluk, C. 1, Ankara 2002, s. 1.

[146] DESCHENAUX/ TERCIER, s. 2-3; Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6. Baskı, İstanbul 1976, s. 426 vd.

[147] Sorumluluk hukukunun ilk dönemlerine bakıldığında, 'kısas ve kusur' ilkelerinin egemen oldukları görülebilir. Talion kanunu olarak da adlandırılan bu sorumluluk anlayışına göre belirli bir zarara uğrayan kişi, zarar verene karşı uğradığı zarardan ötürü, benzer bir şekilde zarar verme hakkına sahipti. Yani zarara uğrayanın, intikam almaya ve faile aynı şekilde zarar vermeye hakkı vardı. Bu katı sistem giderek yerini bileşik sisteme bıraktı. Bileşik sistemde zarar faili, mağdurun öç alma hakkını satın almaya karşılık, ona belli bir meblağ ödemekteydi. Bu sistemin uygulanışı başlangıçta tarafların karşılıklı rızalarına bağlı idi. Sonraları ise devlet gücünün artması sonucu zaman içerisinde bireylerin ceza verme yetkisi kaldırılmış ve ceza verme yetkisi sadece Devlete tanınmıştır. Bu sebeple zarar görenin elinde, zararını karşılamak için, sorumluluk hukuku anlamında sadece tazminat talep etme hakkı kalmıştır. Roma hukukunda sorumluluğun doğması için zarar veren kişinin kusurunun olması mutlak bir koşul değildi. Nitekim Lex Aquilia'da herhangi bir zarar ortaya çıktığı zaman, zarar verenin kusurunun olması gerekli değildi. Yani bu dönemde zarar verenin kusurunun aranmaması ile birlikte, objektif (kusursuz) sorumluluk ilkesinin egemen olduğu söylenebilir. Kusursuz sorumluluğun egemenliği Justinianus kanunlarına kadar devam etmiştir. İlk defa Justinianus kanunlarında kusur, sorumluluğun doğması için kurucu unsuru olarak zorunlu hale gelmiştir. AYDOĞDU, Murat, Sivil Amaçlı Nükleer Santral İşletenin ve Nükleer Madde Taşıyanın Hukukî Sorumluluğu, Adalet Yayınları, Ankara 2009, s. 7- 8.

[148] TANDOĞAN, Haluk, Türk Mes'uliyet Hukuku, İstanbul 2010, s. 89.

Sorumluluk hukukunun, bir taraftan mağdurun uğramış olduğu zararı karşılama, diğer taraftan da ortaya çıkma ihtimali olan zararı önleme olmak üzere temelde iki amaç ve fonksiyonunun olduğu ileri sürülmüştür[149].

Gerçek ve teknik anlamda sorumluluk denildiğinde, borçlunun, edimin ifası için alacaklıya karşı bütün malvarlığı ile sorumlu olması anlaşılmaktadır. Doğrudan doğruya kanundan doğan borç ilişkilerinin en önemlisi, geniş anlamda haksız fiillerden doğan borçlardır. Geniş anlamda haksız fiilî düzenleyen kurallar, sorumluluk hukukunu oluşturur. Geniş anlamda haksız fiil kavramı, hem dar anlamda haksız fiilî, yani kusur sorumluluğunu[150], hem de sebep sorumluluğunu içine alır. Hukukumuzda tazminat ödeme yükümlülüğü sadece kusurlu davranışlara dayanmaz. Zarar verici olgu, kusurlu insan davranışı dışında kalan olaylarda da olabilir. Özellikle sebep sorumluluğu hallerinde durum böyledir. Adam çalıştıranın, ev sahibinin, nükleer santral işletenin,

---

[149] KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 3.

[150] TİFTİK, Akit Dışı Sorumluluk, s. 34; Hukuka aykırı fiil sonucu ortaya çıkan maddî veya manevî zararın tazmini için failin şahsi kusurunun şart olduğu sorumluluk türüne, "kusur sorumluluğu" denilir. Sorumluluk hukukunda genel kural, diğer başlıca hukuk sistemlerinde olduğu gibi, Türk hukukunda da, zarar veren kişi veya kişilerin kusur sorumluluğudur. Bkz. KARAHASAN, Mustafa Reşit, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C. I- II, Ankara 1981, s. 301; KAPLÂN, Emine, İşverenin Hukukî Sorumluluğu, Ankara 1992, s. 57. Nitekim BK. m. 41 hükmü, haksız fiil unsurları arasında "kusur unsuru" nu esaslı bir şart olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun asıl sorumluluk olduğunu açıkça belirtmiştir. Bkz. KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, Ankara 2006, s. 222. Doğal olarak herhangi bir zararın doğması sebebiyle kusuru bulunmayan bir kişinin, haksız fiilîn diğer unsurları bulunsa bile sorumluluğu söz konusu olmaz. Kısacası, eylemi işleyenin verdiği zarardan ötürü sorumluluğu, kusurlu olmasına bağlanmıştır. Kusur ilkesinin olumlu sonucuna göre, sorumluluğun doğması için kusur şarttır. Başka bir deyişle, kusuru olan mutlaka sorumlu tutulmalıdır. Olumsuz sonucuna göre ise, ortaya çıkan zararın oluşumunda kusur yoksa sorumluluk söz konusu olamaz. Yani sorumluluk, kusurdan başka bir sebebe dayandırılamaz. Bkz. TANDOĞAN, Haluk, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981, s. 1. Ortaya çıkan zararın karşılanması noktasında insanların kusurlarının olup olmadığına bakılmazsa, başka bir deyişle kusurlu olsun veya olmasın herkese her türlü eylemi sonucunda doğan zararları tazmin borcu yüklenirse, insanlar genel itibari ile herhangi bir girişimde bulunmaya cesaret edemez, hareketsiz kalmayı ve üretmemeyi tercih eder. Veya tam aksine, nasıl olsa her türlü sorumlu tutulacağını düşünerekten sorumsuz ve tedbirsiz davranır. Bkz. TANDOĞAN, Sözleşme, s. 1; AYDOĞDU, s. 11; TANDOĞAN, Mes'uliyet, s. 90.

motorlu araç işletenin, meydana çıkan zarardan dolayı kusurları olmaksızın tazmin yükümlülüğü söz konusudur[151].

2. Sorumluluk Sebepleri ve Türleri

Hukuk düzeninin, hukuka veya sözleşmeye aykırı bir fiil ile maddî veya manevî zarar vermiş olan kişiyi, verdiği zararı tazmin etmekle yükümlü tutmasına hukukî sorumluluk denir[152]. Hukukî sorumluluk genel olarak sözleşmeye dayanan sorumluluk ve sözleşmeye dayanmayan sorumluluk olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir[153]. Sözleşme dışı sorumluluk; sözleşme dışı kusur sorumluluğu[154], yani dar anlamda haksız fiil sorumluluğu[155], sözleşme dışı kusursuz sorumluluk ve hakkaniyet sorumluluğu olmak üzere üçe ayrılır[156],[157].

---

[151] EREN, Borçlar, s. 79.

[152] Sözleşmeye dayanan sorumluluk, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile oluşan hukukî muamele için kullanıldığı gibi, bu hukukî muamele ile kurulan hukukî ilişkiyi yani akdi ilişkiyi de ifade etmek üzere de kullanılmaktadır. OĞUZMAN, Kemal/ ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2009, s.44; Ayrıca sözleşmeler ile alâkalı ayrıntılı bilgi için bkz. AYRANCI, Hasan, Sözleşme Kurma Zorunluluğu, AÜHFD, C. 52, S. 3, s. 229 vd.

[153] YAVUZ, Cevdet, Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri, MÜHFHAD, Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk, C. 14, S. 4, s. 29.

[154] Kusur sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EREN, Borçlar, s. 468 vd.

[155] Haksız fiil sorumluluğu, bir kimsenin aralarında herhangi bir hukukî ilişki mevcut olmayan bir kişiye hukuka aykırı bir fiilîyle vermiş olduğu zararları tazmin etmekle yükümlü olmasını ifade eder. Haksız fiil sorumluluğunda kusur şartı kural olarak aranmaktadır. Ancak bazı hallerde bir kimse kusuru olmaksızın haksız bir fiille başkalarına verdiği zararlardan sorumlu tutulmaktadır. AKINTÜRK, Turgut, Borçlar Hukuku, İstanbul 2006, s. 77. İsviçre Federal Mahkemesi ‘ ne göre haksız fiil; zarar verilen hukukî değeri korumaya yönelik yazılı veya yazısız, federal hükümetin ya da eyalet hükümetinin emirlerine veyahut yasaklarına objektif olarak aykırı davranıştır. KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 2. Haksız fiilde, yükümlülük ve sorumluluk aynı anda doğar ve örtüşür. HATEMİ, Hüseyin, Sözleşme Dışı Sorumluluk, C. II, İstanbul 1993, s. 1.

[156] ANTALYA, Gökhan, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, MÜHFHAD, Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk, C. 14, S. 4, s. 70; Geleneksel ayrım için bkz. AKINTÜRK, s. 77.

[157] Kusursuz sorumluluk hallerinin isimlendirilmesi ve gruplandırılması ile alâkalı doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Örneğin bazı yazarlar, kusursuz sorumluluk hallerini, hakkaniyet sorumluluğu, nezaret ve

B. KUSURLU SORUMLULUK, KUSURSUZ SORUMLULUK KAVRAMLARI VE DAYANDIĞI GEREKÇELER

1. Kusura Dayanan Sorumluluk

Hukuk sistemlerinde genel ve ana kural daima kusur sorumluluğudur[158]. Çünkü kusur sorumluluğunun olumsuz sonucu olmakla birlikte olumlu sonucunun da var olduğunun bilinmesi gerekmektedir[159]. Sadece olumsuz sonuç olan "kusur yoksa sorumluluk da yoktur" anlayışı ile hareket edildiğinde, özellikle ekonomik yönden zaten zayıf olan kimselerin daha da mağdur edilmesine ve hatta yıkımına sebep olunur[160]. Olumlu sonuca göre sorumluluğun doğması için kusur şarttır. Dolayısıyla kusur sorumluluğunun olumlu sonucunun hiçbir zaman göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Teknoloji ve endüstrideki hızlı gelişmeler ve buna bağlı olarak toplum hayatındaki değişiklikler, sorumluluk hukukunun geleneksel kavram ve nazariyelerinin kapsamlarını

---

ihtimam gösterme yükümünden doğan sorumluluk ve tehlike sorumluluğu olmak üzere üçlü bir ayrıma tabi tutmaktadırlar . Buna karşılık bazı yazarlar ise, kusursuz sorumluluk hallerinin olağan sebep sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu şeklinde ayrıma tabi tutulması gerektiğini ifade etmişlerdir . Ancak Türk Borçlar Kanununa bakıldığında kusursuz sorumluluğun, hakkaniyet sorumluluğu, özen ödevinin ihlâline dayanan olağan sebep sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu olmak üzere üç başlık altında incelendiği görülmektedir. Türk Borçlar Kanunundaki ayrımın, diğer ayrımlara nazaran daha isabetli olduğu kanaatindeyiz. Diğer ayrımlar hakkında bkz. TEKİNAY, Selahattin Sulhi/ AKMAN, Sermet/ BURCUOĞLU, Haluk/ ALTOP, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 498; ULUSAN, İlhan, Medenî Hukukta Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi ve Uygulama Alanı, İstanbul 1977, s. 2.

[158] BAŞPINAR, Veysel/ ALTUNKAYA, Mehmet, Depremden Doğan Zararların Tazmininde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi, AÜHFD, C. 57, S. 1, s. 99; EREN, Fikret, Karayolları Trafik Kanununa Göre Motorlu Araç İşletenin Akit Dışı Sorumluluğunun Hukukî Niteliği ve Unsurları, AÜHFD, C. 39, S. 1- 4, s. 158; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 9; KILIÇOĞLU, Borçlar, s. 222.

[159] İMRE, Zahit: Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mes'uliyet Halleri, İstanbul 1949, s. 17- 18; EREN, Borçlar, s. 448; OĞUZMAN/ ÖZ, s. 488; TANDOĞAN, Sözleşme; s. 1; TANDOĞAN, Mes'uliyet, s. 89.

[160] Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜRİZ, Adnan, Hukuk Başlangıcı, 12. Baskı, Ankara 2009, s. 210 vd.; KAPLÂN, İbrahim, Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Hükümler, 4. Baskı, Ankara 2009, s. 135 vd.; KARAHASAN, Mustafa Reşit, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2003, s. 603 vd.; NOMER, Haluk, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, İstanbul 2010, s. 94 vd.; TUNÇOMAĞ, s. 528 vd.

da büyük ölçüde etkileyerek değişmeye zorlamaktadır[161]. Bu bağlamda ortaya çıkan zarardan zarar verenin sorumlu tutulabilmesi için mutlaka kusur şartı aranırsa, büyük ve önlenemez haksızlıkların vuku bulabileceğini tahmin etmek hiç de zor olmaz. Çünkü modern hayatta zarar ihtimalleri çoğalmış ve yoğunlaşmıştır[162]. Zira kusur prensibinin mutlak şekilde kabulü, özelikle geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren eleştirilmeye başlanmıştır[163].

Türk hukuk düzeni, bazı sosyal düşüncelerle ve hakkaniyet gereklerinden dolayı, doğan zarar sebebiyle kusuru bulunmayan bazı kişilerin sorumlu tutulmalarını hüküm altına almıştır[164]. Hukuka aykırı bir fiil ile bir başkasına zarar veren kimsenin kusurunun aranmadığı istisnaî halleri ifade etmek üzere[165], doktrinde "sebebe bağlı sorumluluk" veya "objektif sorumluluk" ya da kısaca "sebep sorumluluğu" gibi kavramlar kullanılmaktadır[166].

Türk Hukukunda olmamakla birlikte, bazı hukuk sistemlerinde, Amerikan Hukukunda olduğu gibi, "Cezaî Tazminat" (Punitive Damages) adı verilen bir sorumluluk türü vardır[167]. Cezai tazminat, ekonomiyi elinde tutan büyük şirketlerin

---

[161] SEROZAN, Rona, Tazminat Hukukunda Yeni Eğilimler, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler 3. Sempozyumu, İstanbul 1980, s. 171- 172.

[162] TANDOĞAN, Sözleşme, s. 1.

[163] TANDOĞAN, Mes'uliyet, s. 90.

[164] KILIÇOĞLU, Borçlar, s, 222.

[165] Bu kavram Roma hukukuna dayanmaktadır. Bkz. KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 14- 15; KOÇHİSARLIOĞLU, Cengiz, Objektif Sorumluluğun Genel Teorisi, DÜHFD, C. 1, S. 2, s. 182; RADO, Türkan, Roma Hukuku Dersleri, İstanbul 1992, s. 37; ZİLELİOĞLU, Hilal, Roma Hukukundaki Sorumluluk Ölçütlerine Genel Bir Bakış, AÜHFD, C. 39, S. 1- 4, s. 241 vd.

[166] ATAAY, Aytekin, Borçlar Hukukunun Genel Teorisi, C. 1, İstanbul 1981, s. 71; BİLGE, Necip, Hukuk Başlangıcı, Ankara 1983, 4. Baskı, s. 225; İMRE, s. 49-50; KAYIHAN, Şaban/ ERDEM, Murat, Haksız İhtiyati Tedbir ve Haksız İhtiyati Haciz Koyduranın Sorumluluğu, AÜEHFD, C. 2, S. 1, s. 240.

[167] Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. HUBER, Peter, No-Fault Punishment, Alabama Law Review, Number. 3, Spring 1989, s. 1037 vd.

haksız ve uygunsuz eylemlerini engelleme amacı taşımaktadır[168]. "Örnek Tazminat" (Exemplary damages) olarak da ifade edilen cezai tazminat, fena halde uygunsuz eylemlerde bulunan kişileri cezalandırmak için kabul edilen bir sorumluluk türüdür[169]. Zarar verenleri caydırmak amacıyla cezai tazminatta, tazminat miktarı oldukça yüksektir. Bu tazminat türü, sivil ve ceza hukuku arasındaki sınırda kalan ve "caydırıcılık" prensibi üzerine inşa edilmiş olan sorumluluktur[170].

İşletmelerin ve faaliyetlerin getirdikleri ağır ve çok sayıda tehlike yüzünden topluma büyük yararları bulunan makineleri ve yeni enerji kaynaklarını kullanmaktan vazgeçilmesi söz konusu değildir[171]. Ancak, gerekli her türlü önlem, özen ve tedbirin alınmasına rağmen, bunların kullanılması sonucunda meydana gelen zararlar ile alâkalı zarar görenlerin hukukî yönden korumadan yoksun bırakılması da adalete aykırı olur. Teknolojik ilerlemenin sonuçlarına, çoğu zaman ekonomik açıdan zayıf bulunan zarar görenlerin katlanması hem ahlâki, hem hukukî olmaz, hem de adalet anlayışı işe bağdaşmaz. Tam aksine, tehlikeli faaliyetlerden ve girişimlerden yararlananlar, bunların yol açtığı zararlara da katlanmak zorundadırlar[172]. Gerçekten de, işletmelerin bu denli karmaşık[173] yapıları içerisinde kusurun rolü oldukça azalmıştır. Çalışanlar ve çevre için büyük tehlike arz eden işletmelerde, zararlı sonucun sebebi olarak insan davranışlarının rol ve katkısını tespit etmek pek mümkün değildir[174]. Zira bu karmaşık yapı içerisinde kusurun kimden kaynaklandığını veya ortaya çıkan zararda insan davranışının kusurunun

---

[168] GOTTLİEB, Emily/ DOROSHOZ, Joanne, Punitive Damages, Center For Justice Democracy, Number. 4, June- July 2001, s. 1.

[169] GOTTLİEB/ DOROSHOZ, s. 2

[170] SEE, Harold, Punutive Damages: Introduction and Synopsis, Alabama Law Review, Number. 3, Spring 1989, s. 688

[171] EREN, Borçlar, s. 456.

[172] TANDOĞAN, Sözleşme, s. 2- 26; TANDOĞAN, Mes'uliyet, s. 89.

[173] Teknolojinin gelişmesi, işletmelerin büyümesi ve ekonomik faaliyetler zaman içerisinde çeşitlenip karmaşık bir hal almaya başlamıştır. Bkz. YAVUZ, s. 36.

[174] DOĞRAMACI, s. 68; İMRE, s. 42; ULUSAN, s. 30.

var olup olmadığını tespit etmek oldukça zordur . Ayrıca bu kadar tehlikeli işletmeler arasında zarara insan davranışının veya kusurunun sebebiyet verme ihtimali, işletmelerin bu zarara sebebiyet verme ihtimali ile kıyas edilemeyecek şekilde azdır. Çünkü günümüzde işletmeler o kadar hızlı bir gelişme içerisindedir ki, zararın ortaya çıkmaması için gerekli her türlü tedbir alınsa dahi zarar vuku bulabilmektedir. Görüldüğü üzere sosyal düşünce biçimlerindeki değişiklikler ile ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesi uygulamada yetersiz kalmıştır. Zarar görenin mağduriyetinin yanında zarar verenin kusurunu, sorumluluğun doğması için kurucu bir unsur olarak kabul etmek, bazı hallerde meydana çıkaracağı haksızlıklar sebebiyle neredeyse imkânsız hale gelmiştir.

2. Kusura Dayanmayan Sorumluluk

A. Genel Olarak

Kusura dayanmayan sorumluluk genellikle olumsuz bir biçimde, sorumlu kimsenin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanmaktadır[175]. Böylece adı geçen sorumluluk, sorumlu kişinin kişiliğine, irade zayıflığına yönelik sübjektif nitelikte kınamayı gerektirmemektedir. Bu tür sorumluluk hallerine, batı hukuk sistemlerinde olduğu gibi, Türk hukukunda da, daha önce de ifade edildiği gibi, objektif sorumluluk denilmektedir. Bu sorumluluk türü ile kanun, sadece kusurun ispatlanmadığı veya ispatlanamadığı "muhtemel" kusur hallerinde değil, aynı zamanda kusurun tamamının yok olduğu hallerde de sorumluluğun varlığını kabul etmiş, sorumlu tutulmak istenen kişiyi "kefil" gibi sorumlu kılma yoluna gitmiştir[176]. Bu tip durumlarda kanun,

[175] TİFTİK, s. 38.

[176] Belli şartlarla, belli durumlara kusursuz sorumluluk prensibinin uygulanması istenmiş, başka bir ifade ile kusurlu olmasa dahi bir kimsenin fiilîyle sebep olduğu zararı tazmin etmesi görüşü savunulmuştur. Bkz. KARAHASAN, Tazminat, s. 302; REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. Baskı, İstanbul 2008, s. 155.

belli bir olaydan veya olaylar karışımından doğan zararı, bu olay ya da olaylar karışımını ortaya koyan veyahut ona hâkim olan bir kişiye yüklemektedir[177].

B. Hakkaniyet Sorumluluğu

818 sayılı Borçlar Kanununda hakkaniyet sorumluluğu "Hakkaniyet iktiza ediyorsa hâkim, temyiz kudretini haiz olmayan kimseyi ika ettiği zararın tamamen yahut kısmen tazminine mahkûm eder. Temyiz kudretini muvakkaten ırza eden kimse, bu halde iken yapmış olduğu zararı tazmine mecburdur" şeklinde hüküm altına alınmıştır.

818 sayılı Borçlar Kanunu hakkaniyet sorumluluğunu kusura dayanmayan bir sorumluluk türü olarak öngörmektedir. Fakat hakkaniyet sorumluluğu dolayısıyla sadece ayırt etme gücünden yoksun olanların sorumlu tutulacağını belirtmiştir. Türk Borçlar Kanunu Tasarısında hakkaniyet sorumluluğunun kapsamı genişletilmişti. Tasarının 64. maddesinde hüküm aynen şu şekilde idi:

"Tarafların ekonomik durumları göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gerektiriyorsa hâkim, kusura bağlı olmaksızın zarar verenin sebep olduğu zararın, uygun biçimde giderilmesine karar verebilir. Ayırt etme gücü olmayanın verdiği zarar için de aynı hüküm uygulanır".

Metni yukarıda verilen hükümden de anlaşıldığı üzere Türk Borçlar Kanunu tasarısında hakkaniyet sorumluluğu genel bir kural ile düzenlenmişti. Ayrıca ayırt etme gücüne sahip olmayanların sorumluluğu ise sadece örnek olarak sayılmıştır[178]. Buna göre tarafların ekonomik durumları temel kıstas alınarak ortaya çıkan zarara, kusuru bulunmaksızın sebep olan kimsenin hakkaniyet gereği sorumluluğu öngörülmekteydi. Ancak tasarının bu maddesi kanunlaşmadan önce değişikliğe uğramıştır. En son ve kanunlaşmış hali ile "Hakkaniyet Sorumluluğu", Türk Borçlar Kanunu'nun 65.

---

[177] Bu durumda, kişi veya kişiler bazı eylemleri ya da sahip olduğu varlıklar sebebi ile sorumlu tutulmaktadır. Geniş bilgi için bkz. KARAHASAN, Tazminat, s. 303; KILIÇOĞLU, Borçlar, s. 222.

[178] YAVUZ, s. 61.

maddesinde "Hakkaniyet gerektiriyorsa; hâkim, ayırt etme gücü bulunmayan kişinin verdiği zararın, tamamen veya kısmen giderilmesine karar verir" şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre Türk Borçlar Kanununda "Hakkaniyet Sorumluluğu", "Kusursuz Sorumluluk" başlığı altında düzenlenmekle birlikte, sadece ayırt etme gücünden yoksun olan kişilerin verdikleri zararlardan sorumlulukları öngörülmüş ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemenin benzeri kabul edilmiştir.

C. **Olağan Sebep Sorumluluğu** [179]

Olağan sebep sorumluluğu kavramı[180], sebep sorumluluğunun en hafif şeklini oluşturmaktadır[181]. Doktrinde bu sorumluluk türünün hâkimiyet ve yararlanma esasına dayandığını ileri sürenler de vardır[182]. Bu sorumlulukta sorumluluğun doğabilmesi için ne kusur ne de tipik işletme tehlikesi sorumluluğun kurucu unsurudur. Bu bakımdan olağan sebep sorumluluğu, belirli bir tesis veya işletmenin tehlikelilik haline bağlanmamış, sadece kanunda öngörülen objektif özen ödevinin ihlâline dayandırılmıştır[183].

Olağan sebep sorumluluğu halleri Borçlar Kanununda ve Türk Medenî Kanununda tek tek sayılmıştır[184]. Bunların çoğunda, sorumlu tutulan kişi özen ödevinin

---

[179] Ayrıntılı bilgi için bkz. AKINCI, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi, 4. Baskı, Konya 2009, s. 157 vd.; EREN, Borçlar, s. 573 vd.; TİFTİK, s. 41- 42.

[180] Olağan sebep sorumluluğunu oluşturan hallerin birçoğu başlangıçta kusura dayanan sorumluluk olarak nitelendirilmîşlerdir. Ancak zamanla sebep sorumluluğuna dâhil edilmişlerdir. Örneğin, adam çalıştıranın, hayvan sahibinin ve ev başkanının sorumluluğu kusur sorumluluğu olarak değerlendirilmekteydi. Ayrıntılı bilgi için bkz. EREN, Borçlar, s. 453; YAVUZ, s. 41.

[181] BAŞPINAR/ ALTUNKAYA, s. 99.

[182] OĞUZMAN/ ÖZ, s. 489.

[183] EREN, Borçlar, s. 452; FENDOĞDU, Hasan Tahsin, Hukuk Bilimine Giriş, 2. Baskı, İstanbul 1987, s. 154; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 19; KILIÇOĞULU, Borçlar, s. 223; YAVUZ, s. 40.

[184] ANTALYA, s. 71; BAŞPINAR/ ALTUNKAYA, s. 100; EREN, Borçlar, s. 453; OĞUZMAN/ ÖZ, s. 489- 490; YAVUZ, s. 41.

yerine getirildiğini veya özen ödevi yerine getirilseydi dahi yine zararın ortaya çıkacağını ispatlamak suretiyle sorumluluktan kurtulabilir.

D. **Tehlike Sorumluluğu** [185]

Tehlike sorumluluğu "terminolojide", "ağırlaştırılmış sebep sorumluluğu" veya "ağırlaştırılmış objektif sorumluluk" olarak yer almaktadır[186]. Bu sorumluluk esas itibari ile teknik veya motorlu araçların, toplumun vazgeçilmez nesneleri olmaları yanında toplum için tehlike arz etmeleri esasına dayanmaktadır[187]. Niteliği gereği tehlike oluşturan bir girişimde bulunan kimse, kusurlu olmasa dahi, girişiminin sebep olduğu zararları tazmin etmek zorundadır[188].

Tehlike sorumluluğu kusurdan bağımsız bir sorumluluk türüdür[189]. Yani burada kişinin sorumlu tutulabilmesi için kusurunun olması veya objektif özen ya da gözetim ödevini ihlâl etmesi gerekmemektedir[190].

---

[185] Tehlike Sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BÜYÜKSAĞİŞ, Erdem: Tehlike Esasına Dayanan Genel Sorumluluk Kuralı Üzerine Eleştirel Değerlendirmeler, DEÜHFD, C. 8, S. 1, s. 1- 21; EREN, Borçlar, s. 454- 458; ERİŞGİN, Nuri, Tehlike Sorumluluğunda Kıyas, BATİDER, C. 20, S. 3, s. 83- 104; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 14- 21; KORKUSUZ, Refik, Hukukumuzda Tehlike Sorumluluğu Uygulaması ve Yeni Borçlar Kanunu Tasarısındaki Düzenlemesi, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara 2009, s. 147- 209; TİFTİK, s. 43 vd.; TANDOĞAN, Haluk, Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Düzenlenmesi Sorunu, BATİDER, C. 10, S. 2, s. 291-321; TANDOĞAN, Sözleşme, s. 22- 48; ÜÇIŞIK, Güzin, Tehlike Sorumluluğunun Genel Kural ile Düzenlenmesi Sorunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara 2009, s. 127- 147.

[186] DESCHENAUX, TERCIER, s. 110; DOĞRAMACI, s. 69- 71; OĞUZMAN/ ÖZ, s. 488; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 453; TEKİNAY/ AKMAN/ BURCUOĞLU/ ALTOP, s. 6; ULUSAN, s. 39.

[187] EREN, Borçlar, s. 631.

[188] BAŞPINAR/ ALTUNKAYA, s. 99; KAYIHAN/ ERDEM, s. 241.

[189] Sanayi kuruluşları ve işletmeler faaliyette olmaksızın varlıkları ile dahi tehlike oluşturabilirler. Yani ortaya çıkan veya çıkabilecek zararlar ağır ve büyüktür. Bundan dolayıdır ki tehlike sorumluluğu özel olarak kabul edilmiştir. Ayrıca tehlike sorumluluğunda taraflar arasında yapılan sorumsuzluk sözleşmesi geçersizdir. Bkz. KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 453; ERDEMOĞLU, s. 24.

[190] ANTALYA, s. 72; YAVUZ, s. 43.

Tehlike sorumluluğunun dayandığı temel ilke "tehlike ilkesi" dir. Tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğun doğması için, tehlikeli bir olgu ve meydana gelen zarar ile söz konusu tehlikeli olgu ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gereklidir[191]. Dolayısıyla tehlikeli faaliyet ile başkasına zarar veren kimse, bu zararın ortaya çıkmasında hiç kusuru olmasa bile sorumludur[192]. Bir başka ifade ile, bir kişinin kendisine kusur veya özen eksikliğinin yüklenemediği, fakat meydana gelen zarardan sorumlu olduğu her durumda ağırlaştırılmış objektif sorumluluk veya tehlike sorumluluğu olarak ta ifade edilen bir sorumluluk söz konusudur. Kusursuz olarak sorumlu kabul edilen işletme veya faaliyet sahibinin tâbi olduğu bu ağır şartlar sebebiyle tehlike sorumluluğu, kusursuz sorumluluk hallerinin en ağırı olarak bilinmektedir[193].

Kanun koyucu tehlike sorumluluğunda sorumlu tutulan kişiye, sorumluluktan kurtulmak için kurtuluş kanıtı getirme imkânı da tanımamıştır. Buna göre, sorumlu kişi gerekli bütün dikkat ve özeni yerine getirdiğini veya getirseydi dahi aynı zararın vuku bulacağını ispat etse dahi sorumluluktan kurtulamaz[194]. Bunun yanında tehlikeli işletmeyi işleten kişi, illiyet bağını kesen sebep veya sebeplerin var olduğunu ispatlayarak sorumluluktan kurtulma imkânına sahiptir. Çünkü böyle bir halde illiyet bağı kesilmektedir. Nitekim son verilen yargı kararları da, tehlike sorumluluğunda zarar veren kişinin sorumluluktan ancak illiyet bağının kesildiğini ispatlamak sureti ile kurtulabileceği yönündedir[195].

---

[191] DESCHENAUX, TERCIER, s.17; EREN, Borçlar, s. 455.

[192] KOÇHİSARLIOĞLU, s. 183; KAYIHAN/ ERDEM, s.241.

[193] ERDEMOĞLU, s. 24; EREN, Borçlar, s. 454; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s.19; REİSOĞLU, s. 158; YAVUZ, s. 43.

[194] EREN, Borçlar, s. 455; KILIÇOĞLU, Borçlar, s. 224.

[195] Dava, davacılara ait ahırın yoldan geçen elektrik tellerinin birbirine rüzgâr dolayısıyla çarpmasından meydana gelen yangın sonucunda yanmasından kaynaklanan zararın giderimi istemine ilişkindir. Mahkemece istem reddedilmiştir. Karar davacılar tarafından temyiz edilmiştir. Davacılar dava dilekçesinde yoldan geçen elektrik hattından dolayı tazminat isteminde bulunmuşlardır. Mahkemece, hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda yangının davacının çektiği elektrik hattından kaynaklandığı ve davalıya atfedilecek bir kusurun bulunmadığı belirtilmiştir. Davalı elektrik denetiminden sorumlu ve bu alanda tekel

Tehlike sorumluluğu doktrinde, işletme veya faaliyetin niteliği gereği zarar gerçekleşme ihtimalinin yüksek olması ve gerçekleşen zararın nicelik yönünden şiddetli olması olarak da ifade edilmektedir[196]. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere, tehlike sorumluluğunun temelinde iki anlam yatmaktadır. Bunlardan birincisi, tehlike sorumluluğunun düzenlendiği hallerde zararın meydana gelme ihtimali işletme veya faaliyetin niteliği gereği çok yüksektir. İkincisi ise, meydana gelen zararın nicelik yönünden ağır, şiddetli olması ve zarar gören tarafından kaldırılabilir durumda olmamasıdır.

Hukuk düzeni, tehlikeli işletme ve faaliyetlerin verdiği zarara, zarar görenlerin katlanmasına tahammül edemez. Bu sebeple, modern hukuk sistemleri genel veya özel kanunlarda tehlike sorumluluğunu düzenlemiştir. Ayrıca üçüncü kişiler aleyhine işletmeden doğan zararların tazminini de ilgili işletme sahiplerine yüklemek zorunda kalmıştır. Zira temel fikir, toplumun büyük sermayeye ve teknolojiye dayalı faaliyet ve işletmelere karşı korunma güdüsüdür. Bundan dolayı büyük bir kitlenin himayesi ve güçlünün karşısında güçsüzü koruma amaçlanmıştır. Bütün bu düşünceler sorumluluk hukukunda tehlike esasına dayalı bir sorumluluk türünün kabul edilmesini gerekli

konumundadır. İş ve görev alanı tehlikeli olduğundan sorumluluğu gerektirir. Sorumluluktan kurtulması zararla eylem arasında illiyet bağı bulunmadığını kanıtlamakla mümkündür. Dosyada yapılan incelemelerde ve yapılan keşiflerde dinlenen tanık beyanlarında zaman zaman tellerin birbirine değdiği belirtilmiştir. Hükme dayanak yapılan bilirkişi raporuna kabul edildiği gibi, yangının davacının çektiği hattan çıktığı kabul edilse bile davalı denetim görevini yerine getirmemiştir. Bu haliyle de zararın artmasına engel olduğu düşünülemez. Şu halde zararla davalının denetim görevini ihmal biçimindeki eylemi arasında illiyet bağı vardır. Davacıların da kaçak elektrik kablosu çekerek kusurları olduğu kabul edilerek hesaplanacak zarardan uygun miktarda indirim yapılarak tazminata hükmedilmesi gerekmektedir. Bkz. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2003/ 8559, K. 2003/ 13454, T. 17. 11. 2003, İBD, C. 81, S. 3, 2007, s. 1163-1164; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 19.

[196] ANTALYA, s. 72; EREN, Borçlar, s. 456; TANDOĞAN, Sözleşme, s. 26; TİFTİK, s. 21; YAVUZ, s. 45.

kılmıştır[197]. Sözü edilen tehlike, faaliyet ve işletmelerin zarara yol açmaya aşırı eğilimli oluşu ile açıklanabilir[198].

II. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNUNDA ÖNGÖRÜLEN YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMA HALİNDE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

1. GENEL OLARAK

Hukuk sisteminin amacı, en yüksek kural yeteneğine sahip olan Devletin koyduğu kuralları cebri tedbirlerle uygulatmaktan geçmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda, cari hukuk kurallarının yerine getirilip getirilmediğini takip etmek ve yerine getirmeyenlere de, yine yasa ve diğer mevzuatta öngörülen usul ve esaslarda belirtilen müeyyidelerin uygulaması da, devletin görevleri arasında yer almaktadır.

Devletin iş güvenliğine ilişkin kuralları yerine getirmede en önemli aracı, denetim yetkisidir. Kamu, koyduğu kuralların uygulanmasında daha çok idare hukukunun araçlarından faydalanır. İş güvenliğinin idare hukuku ile bağlantısının sonucu olarak, devlet vatandaş ilişkisinde veya iş güvenliği müfettişi ve işveren ya da 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. İhlalin türü ve düzeyine göre, bir kabahat olarak idari para cezası ve hatta daha ağır olaylarda ceza hukukuna ilişkin yaptırımların işletilmesine de yol açabilir.

---

[197] Tehlike sorumluluğu sorumluluk türlerinin en ağırıdır. Sorumluluğun kurulması için zararlı faaliyet veya işletmeye özgü tipik tehlikenin gerçekleşmesi gerekmektedir. Uygun illiyet bağı ile sorumluluk gerçekleşir. Mücbir sebep veya zarar görenin kusuru ile zarar gerçekleşmişse, tehlike sorumluluğu ilke olarak doğmaz. Bkz. EREN, Borçlar, s. 454- 455; KILIÇOĞLU, Sorumluluk Hukuku, s. 19; TİFTİK, s. 6 vd.

[198] TANDOĞAN, Sözleşme, s. 26.

2. İDARİ PARA CEZASI[199]

İdari para cezası (İPC), Devlet Hazinesine ödenen, ilk taksitinin peşin ödenmesi koşuluyla, bir yıl içinde ve dört eşit taksit halinde ödenmesine karar verilebildiği bir yaptırım türüdür. İPC'ler daha çok Kabahatler Kanunu'nda düzenlenmiştir (Kabahatler Kanunu m. 17). Ancak, özel kanunlarda ve bu arada 6331 sayılı yasada da İPC düzenlenmiştir.

İş Sağılığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. Maddesinde "idari para cezaları ve uygulanması" başlığı altında "g" ve "ğ" fıkraları altında yukarıda ayrıntılı bir şekilde izah edilen işverenlerin işçileri bilgilendirme ve eğitim verme borcuna aykırı hareket etmeleri halinde idari yaptırımlar öngörülmüştür. Buna göre ilgili hükümler şu şekildedir:

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

17 nci maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası"

Görüldüğü üzere işçileri bilgilendirme yükümlülüğü olan işverenlerin 16. Maddedeki herhangi bir fıkraya aykırı hareket etmeleri halinde, her bir çalışan için bin tl idari para cezası uygulanacaktır. Bunun yanında işçilere eğitim verilmesini düzenleyen 17. Maddeye aykırı hareket edilmesi halinde, kanun metninde "bir ila yedinci fıkralarda" ibaresi yer aldığından dolayı, her bir çalışan için ve her bir yükümlülük ihlali halinde işverenlere bin tl idari para cezası verilmesi söz konusu olacaktır.

İdari para cezasına karşı, kararın tebliği veya tefhimi (hakimin kararı kişinin yüzüne karşı okuması) tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir.

[199] Konu hakkında bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 283.

Zorlayıcı bir sebebin varlığı dolayısıyla bu sürenin geçirilmiş olması halinde sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karara karşı başvuruda bulunulabilir. Başvuru, kararın kesinleşmesini engellemez; ancak, mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir.

Başvuru bizzat, kanuni temsilci veya avukat tarafından verilecek iki nüsha dilekçe ile yapılır.

Ayrıca, idari para cezalarının düzenlendiği özel Kanunlarda kanun yoluna ilişkin hükümlerin yer alması halinde bu hükümlerin uygulanması gerekmektedir.

İPC'na yönelik olarak verilen kararın kesinleşmesi halinde, derhal tahsil için mahallin en büyük mal memuruna verilir. İdari para cezası, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilir. Tahsil edilen idari para cezasının kanunla belirlenen bir oranı, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun hesabına aktarılır.

İdari para cezası tamamen tahsil edildikten itibaren en geç bir ay içinde durum, ilgili kamu kurum ve kuruluşuna bildirilir (Bkz. Kabahatlar Kanunu m. 17).

3. İŞİN DURDURULMASI

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde veya 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 durumlarında işyerinin bir bölümünde ya da tamamında bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması 6331 sayılı yasada düzenlenmiş olan bir hususdur[200].

[200] Konu hakkında bkz. DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, s. 283-285.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. Maddesinde işin durdurulması hususu ayrıntılı bir şekilde hüküm altına alınmıştır. İlgili maddede özellikle işyerinde çalışan işçiler için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi hali, söz konusu risk giderilinceye kadar, işin durdurulması sebebi olarak sayılmıştır. Ayrıca herhangi bir tehlike olmasa dahi çok tehlikeli işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmadığı takdirde de risk değerlendirilmesi yapılıncaya kadar işin durdurulmasına karar verilebilir. Öte yandan, konu ile ilgili olarak, ayrıca yönetmelik kabul edilmiştir[201] .

"İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile hayati tehlike oluşturabilecek tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde işyerinin tamamında iş durdurulur.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde iş durdurulur.

Müfettişçe, İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, durumu belirtir bir rapor düzenlenir ve en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek üzere Kurul Başkanlığına gönderilir. Raporda, durdurmayı gerektiren hususlara, alınması gereken tedbirlerin niteliğine ve yapılması gereken diğer iş ve işlemlere ayrıntılı olarak yer verilir.

---

[201] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İşyerlerinde işin durdurulmasına dair yönetmelik(İDDY), RG 30.03.2013 T. Ve 28603 S.

Heyetin işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması kararı vermesi halinde karar, ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. Heyetin işin durdurulmaması yönünde karar vermesi halinde rapor işleme konulmaz ve Kurul Başkanlığına iletilir.

Bu Yönetmelik kapsamında yapılacak iş durdurma işlemleri sırasında zor kullanılmasını gerektiren durumların varlığı halinde, genel güvenliğin sağlanması amacıyla mülki idare amirinden kolluk personeli görevlendirilmesi talebinde bulunulabilir." (İDDY m. 6-7)

"İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. İşyerinin bir bölümünde veya tamamında iş, kararda belirtildiği şekilde durdurulur ve kolluk kuvvetlerince mühürlenir. İşin durdurulması kararında belirtildiği şekilde, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle gerçekleştirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir" (İDDY m. 8).

4. CEZAİ SORUMLULUK

İşverenlerin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almamaları, onları sadece İPC ve tazminat sorumluluğu ile sınırlı tutmaz, ayrıca Türk Ceza Kanunu anlamında da cezai sorumluluğu söz konusudur. Bu tür önlemleri almama, genel olarak işverenin yoğun kastı ile değil normal ya da bilinçli taksiri ile gerçekleşmektedir. Sonuçta, ilgili önlemlerin alınmaması nedeniyle, zarar gören işçinin durumuna göre; taksirle öldürme ya da yaralama söz konusu olacaktır[202].

[202] Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AREP, Erdal, Alt İşveren – Asıl İşveren İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1213.htm E. T. 15.06.2014

5. HUKUKİ SORUMLULUK (İŞVERENİN TAZMİNAT SORUMLULUĞU)

Sorumluluk, somut olayda borçlunun sözleşmeyle üstlenmiş olduğu bir borcu yerine getirmemesinden veya haksız fiilinden kaynaklanabilir. Sözleşmenin ihlalinden kaynaklanan sorumluluk için "akdi sorumluluk", haksız fiilden kaynaklanan sorumluluk içinse "akit dışı sorumluluk" deyimleri kullanılır. Dar ve teknik anlamda sorumluluktan söz edildiği zaman, akit dışı sorumluluk anlatılmak istenir.

Yukarıda detaylı bir şekilde sorumluluk hukukuna hâkim olan temel esas ve prensipleri izah etmiş bulunmaktayız. Bu anlamda işverenin teknolojik gelişmeler karşısında sınırsız ve kusura dayanmayan bir sorumluluk türü içerisinde mi yoksa sınırı belirli olan ve kusura dayanan sorumluluk türü içerisinde mi değerlendirileceği sorusunun cevabı oldukça önem arz etmektedir.

Bilindiği üzere istihdam edenin sorumluluğu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da, 818 sayılı Borçlar Kanunundaki şekliyle, özen sorumluluğuna dayalı olarak düzenlenmiştir. Bu anlamda olağan sebep sorumluluğu şeklinde de ifade ettiğimiz özen sorumluluğu, işverenin gerekli dikkat ve özeni gösterdiğini veya gerekli dikkat ve özeni gösterseydi dahi aynı sonucun vuku bulacağını ispat etmesi veya etmemesi şartına bağlı olan bir sorumluluk türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında meydana gelen zararlarda sorumluluğun ne şekilde belirleneceği hususunda, kanunda açık bir boşluk olması dolayısıyla, her ne kadar doktrinde aksi görüşler olsa da[203], bu boşluğun tehlike sorumluluğu kapsamında değerlendirilmesi

[203] SÜZEK, İş Hukuku, s. 345; AYAN, Mehmet, Borçlar Hukuku, Konya-2004, s. 62.

gerektiği gerek Doktrinde ileri sürülmüş[204] ve gerekse de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca verilen kararlar çerçevesinde belirlenmişti[205].

Sanayiinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilme olanağı bulunmayan tehlikelerin var olması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap veremediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır.

Yargıtay uygulamasında, ilk kararlarda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir.

Yargıtay'ın geçmiş dönemlerde, konu ile ilgili çelişkili kararlarının mevcut olduğu görülse de genel ve son yaklaşımı işverenin sorumluluğunun kusura

---

[204] EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974, s. 89-94.

[205] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 18. 03. 1987, YKD, 1988, S. 5, s. 598- 603; Ayrıca aynı görüşü savunan yazarlar da vardır. Bkz. GÜRSOY, Kemal Tahir, İşverenin Sorumluluğu, AÜHFD, C. 31, S. 1- 4, s. 185; BAUMERT, Georg, (Çev. İrfan YAZMAN), İşçi ve Müstahdemlerin İşletme İçindeki ve Üçüncü kişiler Karşısındaki Sorumluluk Bakımından Durumları, AÜHFD, C. 34, S. 1- 4, s. 184.

dayanmasıdır[206]. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu, geçmiş dönemlerde kusursuz sorumluluk esasına dayandırılsa dahi, uygulamada işverenin kusuru, her zaman tazminatın saptanmasında dikkate alınmış ve tarafların kusur dereceleri tazminat miktarına ulaşmada önemli rol oynamıştır[207].

Kanun boşluğundan doğan[208] bu durumun Yargıtay İçtihadı ile doldurulmasına getirilen eleştiriler neticesinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417 ile konuya yeni bir bakış açısı getirilmiş ve herhangi bir eleştiriye veya şüpheye yer bırakmayacak şekilde hüküm tesis edilmiştir. İlgili hüküm şu şekildedir:

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik

---

[206] Yargıtay'ın konu ile ilgili kararları için bkz. YHGK 3.2.2010 T., 2010/21-36 E., 2010/67 K.; YHGK 9.10.2013 T., 2013/21-102 E., 2013/1456 K.; YHGK 20.03.2013 T., 2012/21-1121 E., 2013/386 K., www.kazanci.com; Yargıtay 2012 yılında verdiği bir kararında, sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığını ifade etmiş; teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmelerin, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkardığını belirtmiştir, Y21HD, 5.4.2012 T., 2012/4196 E., 2012/5289 K., www.kazanci.com; ayrıca konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., GÜZEL, Ali/ ÇATALKAYA, Deniz, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları', (Karar İncelemesi), Çalışma Toplum Dergisi, 34, 2012/3, s. 172 vd.

[207] ÖZDEMİR, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, Beta, 2006, s. 205.

[208] Öğretideki yazarların bir kısmı, işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğunun, kusur sorumluluğuna dayandığını savunurken, diğer bir kısmı kusursuz sorumluluk esasına dayandığını ileri sürmüşlerdir. Kusursuz sorumluluk, genellikle olumsuz bir biçimde sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanır. Öğreti ve uygulamada, bu tür sorumluluğa objektif sorumluluk, sonuç sorumluluğu veya sebep sorumluluğu da denilmektedir. 19. yüzyılın ortalarına doğru başlayan endüstri devrimiyle ortaya çıkan yeni buluşlar ve makineleşmenin artması, işyerleri ve üretim faaliyetlerinin çoğalması, kişiler arasında ilişkilerin artması, yeni, ağır ve büyük tehlikelerle karşılaşılması karşısında kusura dayanan sorumluluk sistemi yalnız başına zarar görenlere etkili bir koruma sağlamakta yetersiz kaldığından, yasalara kusursuz sorumluluk ya da tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümleri konulması zorunluluğu duyulmuştur. İş kazalarında kusursuz sorumluluğa dayanan çevreler de görüş birliğinde olmadıklarından, kimileri yasa boşluğu olduğunu savunmuş, kimileri de kusursuz sorumluluğu hakkaniyet ilkesi, tehlike ilkesi veya objektif sorumluluk ilkesi esaslarına dayandırmışlardır.

ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."

Yukarıda arz edilen kanun hükmünün son fıkrasından da açıkça anlaşıldığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işverenin sorumluluğu, artık sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Yani işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki sorumluluğu kusur sorumluluğu kapsamında, yeni kanunda belirlenmiştir.

Ancak gerek anılan hükümde gerekse de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işverenin "her türlü önlemi alma" yükümlülüğünden bahsedilmekle, kusur sorumluluğunun iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde aşındığı ifade edilebilir. Zira kusur sorumluluğunda, yukarıda da detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere, sorumlu tutulacak kişi, hangi hallerde sorumlu tutulacağını bilmekte ve bu anlamda gerek kanunda gerekse de diğer mevzuatta yazılı olan yükümlülüklerini yerine getirmektedir. Ancak hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda sınırlı sayıda işveren yükümlülüklerine yer verilmiş ve "her türlü önlem alma" ifadesi kullanılmak sureti ile diğer yükümlülüklerin işveren tarafından belirlenmesi ve işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Burada kusur sorumluluğunun ciddi bir şekilde esnetildiğini ve hatta ucu bucağı-sınırı olmayan bir silsile içerisinde, işveren hangi önlemleri alırsa alsın, işverenin sorumluluğuna gidilebilecek tarzda bir sorumluluk doğuracağını düşünmekteyiz. Hele ki gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

gerekse de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girdikten sonra Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca verilen bir kararda şu ifadeler yer almaktadır:

"İşveren, gözetme borcu gereği çalıştırdığı işçileri iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır. 2709 sayılı T.C. Anayasası'nın konuya ilişkin "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17. maddesinde: "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tâbi tutulamaz" hükmü getirilerek, yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir. Olay tarihinde yürürlükte bulunan, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde "İş sahibi, aktin özel halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tâbi olur." hükmü düzenlenmiştir. Ancak, gelişen teknoloji karşısında bu hüküm yetersiz kalmış, nitekim yasa koyucu, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinin karşılığı olarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 2. fıkrasını düzenlemiştir. Anılan fıkrada "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Bu fıkra ile, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre "İşveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği

göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür." Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkraya göre "İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler." Yine İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. maddesi "Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlüdür." 4. maddesi ise "...İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; ... iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır." düzenlemeleri ile işverenin işyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili her türlü tedbirleri alması ve izlemesi gerektiğini belirtmektedir. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Nitekim mevzuatta bulunan bir kısım boşluklar bu kez kanun koyucu tarafından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile doldurulmaya çalışılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle 4857 sayılı Kanunun

77. ve devamı bir kısım maddeler yürürlükten kaldırılarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni düzenlemeler getirilmesi amaçlanmıştır"[209].

Kanaatimizce işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu kabul edildiğinden, her iş kolu ve gerekirse her işyeri için ayrı ayrı tehlike kriterleri ve iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenin uyması gerekli olan yükümlülükler belirlenmeli ve işverenin sorumluluğu bu şekilde oluşturulmalıdır[210]. Yani işverenin sorumluluğuna, ancak belirlenmiş olan yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilmemiş olması halinde gidilmelidir[211]. Aksi takdirde, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kusur sorumluluğunun üzerinde bir sorumluluk türü oluşturulmuş olur ve işverenler açısından da "nasıl önlem alırsam alayım her halükarda kanunen sorumluyum" şeklinde bir algı oluşur ki, bu algı işverenlerin alması gereken en basit yükümlülükleri dahi yerine getirmemesi gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilir.

---

[209] **Yarg. HGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386. www.sinerji.com.tr. E.T.06.06.2014.**

[210] Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 418-419; AKIN, Levent, 'Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar', Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, 2011, s. 36; BAYCIK, Çalışanların İş Sağlığı, s. 132; BAYCIK, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, Yetkin, 2006, s. 158-159; SEVİMLİ, Ahmet, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013, s. 128-131.

[211] İşyerinde, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyan önlemler, hukuki, teknik ve tıbbi nitelikte olabilir ve işyeri veya işletmede yapılan işin niteliğine göre, bu önlemlerin kapsam ve içeriği değişiklik gösterebilir. Her somut olaya göre işverenin koruyucu önlemleri alma borcunun kapsamı o andaki teknik ilerleme ile bağlantılı olarak farklılık arz edebilecektir. İşveren sadece çalışanın korunmasını değil, aynı zamanda çalışanın üzerindeki ekipmanın korunmasını da sağlayacak önlemler alacaktır.

SONUÇ

Sanayileşme ve teknoloji, bütün ülkeler açısından vazgeçilmez hale gelmiş hedeflerdir. Ayrıca ülkelerin refah ve medeniyet seviyelerinin belirlenmesinde de en önemli kıstaslar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, milli ve milletlerarası kamuoyunun gündeminden hiç düşmeyen önemli olgulardır.

Sanayinin takip edilemeyecek derecede hızlı gelişmesi ve Dünya çapında yaygınlaşması ile işyerlerinde kullanılan araç ve gereçlerin her geçen gün artması, alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilme olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının artışlar göstermesi karşısında, hem uluslar arası arenada hem de ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çok daha detaylı düzenlemeler yapılmaktadır.

Teknolojik anlamda değişen ve gelişen şartlar karşısında, özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve bu kimselerin menfaatlerinin korunması her geçen gün önemi artan bir husus olmaktadır. Her gün Dünyada binlerce işçi iş kazası sebebiyle hayatını kaybetmektedir. Ayrıca ülkemizde de günde ortalama dört işçi iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmekte, günde ortalama altı işçi de iş göremez hale gelmektedir. Kayıt dışı ekonominin ve çalışmanın had safhada olduğu ülkemizde, kayıtlı olmayan işyerleri ile kayıtlı işyeri olup da kayıtlı olmayan işçilerin maruz kaldıkları iş kazaları da dikkate alındığında, konunun ne kadar önemli

olduğu ortaya çıkmaktadır. Son olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları, başta olası can kayıpları ve işçilerin sakatlanmaları olmak üzere, bu kimselere tazminat ödenmesi, aynı şekilde maliyetlerin artması ve bu kimselerin yüksek tedavi ve bakım giderleri ile birlikte hem ticari şirketler bazında işletmelerin hem de ulusal ölçekte Devletlerin ekonomilerine önemli zararlar vermektedir.

Gerek Uluslararası belgelerde gerekse de ulusal mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususları düzenlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel yaklaşım, iş kazası gerçekleştikten sonra mağdur zararlarının nasıl ve hangi usuller çerçevesinde giderileceği olmasından ziyade, öncelikle bu kazaların nasıl önleneceği üzerinde olmalıdır.

Mevzuatta yer alan hükümlerin karışıklığı, ihtiyacı karşılayamaması ve konunun özellikle ülkemiz açısından arz ettiği önemi karşısında, mevzuatı toparlayacak ve yeniden derleyip ihtiyaçları karşılayacak bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na gereksinim duyulmuş ve Resmi Gazete 'de yayımlanarak ilk kez sadece iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümlerden oluşan bir Kanun yürürlüğe girmiştir. Tez konumuzun temelini oluşturan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabulü oldukça yerinde olmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş kazası ve mesleki hastalıkları konu edinen iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı kapsamlı düzenlemeler yer almaktaydı[212]. Ancak bu hükümlerin çoğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 37 ile 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır[213]. Sonuç itibariyle 4857 sayılı kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı düzenlemeler, artık uygulama alanı bulamayacaklardır[214]. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa göre, kanunda açıkça belirtilen bazı istisnai haller hariç, diğer tüm işlerde ve işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulama alanı bulacaktır.

[212] 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile çok teferruatlı düzenlemeler yapılmasının yanında, özellikle işverene yeni bazı çok ciddi yükümlülükler getirilmekte ve Kanun'da düzenlenmesi gereken birçok husus Yönetmeliklere bırakılmaktadır.

[213] İSGK m. 37; "4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır: a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası. b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası. c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları. ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler. 4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, ifadesi metinden çıkartılmıştır".

[214] Ancak diğer mevzuatlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak İş K.'na yapılmış atıflar, 6331 sayılı İSGK'ya yapılmış sayılacaktır.

Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu geçici madde 2'ye göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa aykırı olmayan hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında çok kazuistik ve kuvvetli bir mevzuata sahip olduğumuz ifade edilebilir. Ancak buradaki temel sorun uygulamada yaşanan güçlüklerdir. Bu anlamda iş teftişi kapasitesinin ve etkinliğinin arttırılması gerekirken, işyerlerinin en fazla % 10'luk bir kısmının denetlenebildiği ifade edilmektedir. Bundan dolayı mevzuatın iyileşmesi ile birlikte devlet tarafından gerekli denetimlerin de bir ölçüde yükseltilmesi gerekmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı işveren sorumluluklarının hangi sorumluluk hükümleri çerçevesinde belirlenmesi gerektiği hususu, geçmiş zamandan beri gerek Yargıtay düzeyinde gerek Doktrinde tartışma ve fikir ayrılıkları oluşturmuş bir konudur. Yargıtay, ilk kararlarında işverenin sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmiştir. Yargıtay'ın geçmiş dönemlerde, konu ile ilgili çelişkili kararlarının mevcut olduğu görülse de genel ve son yaklaşımı işverenin sorumluluğunun kusura dayanmasıdır.

Kanun boşluğundan doğan bu durumun Yargıtay İçtihadı ile doldurulmasının yarattığı eleştiriler çerçevesinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417 ile konuya yeni bir bakış açısı getirilmiş ve herhangi bir eleştiriye veya şüpheye yer bırakmayacak şekilde hüküm tesis edilmiştir. İlgili hükme göre; iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işverenin sorumluluğu, artık sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Yani işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki sorumluluğu yeni kanunda kusur sorumluluğu olarak belirlenmiştir.

Ancak gerek anılan hükümde gerekse de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işverenin "her türlü önlemi alma" yükümlülüğünden bahsedilmekle, kusur sorumluluğunun iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde aşındığı ifade edilebilir. Zira kusur sorumluluğunda, yukarıda da detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere, sorumlu tutulacak kişi, hangi hallerde sorumlu

tutulacağını bilmekte ve bu anlamda mevzuatta yazılı olan yükümlülüklerini yerine getirmektedir. Ancak hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda sınırlı sayıda işveren yükümlülüklerine yer verilmiş ve "her türlü önlem alma" ifadesi kullanılmak sureti ile diğer yükümlülüklerin ise işveren tarafından belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Burada kusur sorumluluğunun ciddi bir şekilde esnetildiğini ve hatta ucu bucağı-sınırı olmayan bir silsile içerisinde, işveren nasıl önlemler alırsa alsın, işverenin sorumluluğuna gidilebilecek tarzda bir sorumluluk doğuracağını düşünmekteyiz.

Kanaatimizce her iş kolu ve gerekirse her işyeri için ayrı ayrı tehlike kriterleri ve iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenin uyması gerekli olan yükümlülükleri belirlenmeli ve işverenin belirlenmiş olan yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilmemiş olması halinde işverenin kusurlu sorumluluğu yoluna gidilmelidir. Aksi takdirde, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kusur sorumluluğunun üzerinde bir sorumluluk türü oluşturulmuş olur ve işverenler açısından da "nasıl önlem alırsam alayım her halükârda kanunen sorumluyum" şeklinde bir algı oluşur ki, bu algı işverenlerin alması gereken en basit yükümlülükleri bile yerine getirmemesi gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilir.

Son olarak ifade edilebilir ki, işverenlerin çalıştırdığı kimseler yönünden, her tedbiri alma yükümlülüğünün dışında, özel olarak ta; işyerinde risk değerlendirmesi yapmak, çalışanlar için iş güvenliği uzmanı ve sağlık elemanı bulundurmak ve çalışanlara hem iş güvenliği hem de iş sağlığı konusunda eğitim vermek yükümlülükleri bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

AKIN, Levent — İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara-2013. (Kısaltması: Alt İşverenlik)

AKIN, Levent — "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", Sicil, S. 25, Mart 2012. (Kısaltılması: Risk)

AKIN, Levent — İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, AÜHFD, C. 54, S. 1, Y. 2005.

AKIN, Levent — "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 34, 2012. (Kısaltılması: İş Sağlığına Katkı)

AKIN, Levent — 'Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar', Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, 2011.

AKIN, Levent — İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşveren ve vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, ÇEİS, Tebliğler ve Tartışmalar, İş Sağlığı Ve Güvenliği Sempozyumu, 2008.

AKINCI, Şahin — Borçlar Hukuku Bilgisi, 4. Baskı, Konya 2009.

AKTEKİN, Şeyda — İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne, İstanbul, Sicil, S. 25, Mart 2012.

AKTEKİN, Şeyda — İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Mercek, 17/68, 2012.

ALPAGUT, Gülsevil — İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007.

ALPAGUT, Gülsevil — İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirilmesi, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012. (Kısaltılması: İşveren Yükümlülükleri)

AKINTÜRK, Turgut — Borçlar Hukuku, İstanbul 2006.

ANTALYA, Gökhan — Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, MÜHFHAD, Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk, C. 14, S. 4.

ARICI, Kadir — İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara-1999.

ATAAY, Aytekin — Borçlar Hukukunun Genel Teorisi, C. 1, İstanbul 1981.

AYAN, Mehmet — Borçlar Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya-2004.

AYDINLI, İbrahim — Türk İş Hukukunda işyeri ve İşletme Kavramları, Ankara-2001.

AYDOĞDU, Murat — Sivil Amaçlı Nükleer Santral İşletenin ve Nükleer Madde Taşıyanın Hukukî Sorumluluğu, Adalet Yayınları, Ankara 2009.

AYRANCI, Hasan — Sözleşme Kurma Zorunluluğu, AÜHFD, C. 52, S. 3.

BALKIR, Z. Gönül — İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, SGD, C. 2, S. 1, 2012.

BAŞPINAR, Veysel/

ALTUNKAYA, Mehmet — Depremden Doğan Zararların Tazmininde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi, AÜHFD, C. 57, S. 1.

BAYCIK, Gaye — Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013. (Kısaltılması: İş Sağlığı)

BAYCIK, Gaye — İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, Yetkin, 2006.

BAYCIK, Gaye — "Rödövans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011. (Kısaltılması: Rödövans Sözleşmesi)

BAUMERT, Georg, (Çev. İrfan YAZMAN) — İşçi ve Müstahdemlerin İşletme İçindeki ve Üçüncü kişiler Karşısındaki Sorumluluk Bakımından Durumları, AÜHFD, C. 34, S. 1- 4.

BİLGE, Necip — Hukuk Başlangıcı, Ankara 1983, 4. Baskı.

BÜYÜKSAĞİŞ, Erdem — Tehlike Esasına Dayanan Genel Sorumluluk Kuralı Üzerine Eleştirel Değerlendirmeler, DEÜHFD, C. 8, S. 1.

CANBOLAT, Talat — 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013.

CANİKLİOĞLU, Nurşen — Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008.

CANİKLİOĞLU/ Nurşen, CANBOLAT/Talat — 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezasının Özellikleri, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, S. 3, Y. 2004.

CANİKLİOĞLU, Nurşen — İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012. (Kısaltılması: İş Güvenliği Uzmanı)

CANİKLİOĞLU, Nurşen — 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26-30 Eylül 2012. (Kısaltılması: İşveren Yükümlülükleri)

CANİKLİOĞLU, Nurşen — İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'na Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi

İstihdamı, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012.

CENTEL, Tankut — 3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, 25 Nisan 2012. (Kısaltılması: Denetim)

CENTEL, Tankut — İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren, Mayıs 2013, C. 27, S. 3. (Kısaltılması: İşveren)

CİVAN, Orhan Ersun/

GÖKALP, Arzu — Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, 2011.

ÇELİK, Nuri/

CANİKLİOĞLU, Nurşen/

CANBOLAT, Talat — İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Baskı-2016.

ÇETİNKAL, Altan — İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Çalışan Katılımının Rolü, Mercek, Yıl: 17, S. 67, 2012.

DEMİR, Fevzi — İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2013.

DEMİRCİOĞLU, Murat/

CENTEL, Tankut — İş Hukuku, 14. Bs., İstanbul, Beta, 2010.

DEMİRCİOĞLU, Murat — İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat/

KAPLAN, Hasan Ali — Sorularla İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul-2016.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat/

KAPLAN, Hasan Ali — İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, Çalışma ve Toplum, S. 42, 2014/3, s. 233-264. (Kısaltması: DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, İnceleme)

DESCHENAUX, Henri, TERCIER,

Pierre, (Çev. Salim ÖZDEMİR) — Sorumluluk Hukuku, Ankara 1983.

DOĞRAMACI, Hayriye — Tehlike Sorumluluğu, EBD, S. 14.

EKMEKÇİ, Ömer — 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul-2005. (Kısaltılması: İş Güvenliği)

EKMEKÇİ, Ömer — ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları’, Mercek, S. 41, Ocak 2005. (Kısaltılması: Usul)

ENGİN, Murat — “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S.1, 2003.

ENGİN, Murat — “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007.

EREN, Fikret — Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara-2011. (Kısaltılması: Borçlar)

EREN, Fikret — Karayolları Trafik Kanununa Göre Motorlu Araç İşletenin Akit Dışı Sorumluluğunun Hukukî Niteliği ve Unsurları, AÜHFD, C. 39, S. 1- 4. (Kısaltılması: Trafik)

EREN, Fikret — Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974. (Kısaltılması: İşverenin Sorumluluğu)

ERGİN, Beril — İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul-2005.

ERİŞGİN, Nuri — Tehlike Sorumluluğunda Kıyas, BATİDER, C. 20, S. 3.

ERTÜRK, Şükran — İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012.

FENDOĞDU, Hasan Tahsin — Hukuk Bilimine Giriş, 2. Baskı, İstanbul 1987.

GÜRİZ, Adnan — Hukuk Başlangıcı, 12. Baskı, Ankara 2009.

GÜRSOY, Kemal Tahir — İşverenin Sorumluluğu, AÜHFD, C. 31, S. 1- 4.

GÜZEL, Ali — İşyerinin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul-1987.

GÜZEL, Ali/ ÇATALKAYA, Deniz — 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları', (Karar İncelemesi), Çalışma Toplum Dergisi, 34, 2012/3.

GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/

CANİKLİOĞLU, Nurşen — Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta, 2012.

GOTTLİEB, Emily/

DOROSHOZ, Joanne — Punitive Damages, Center For Justice Democracy, Number. 4, June- July 2001.

HATEMİ, Hüseyin — Sözleşme Dışı Sorumluluk, C. II, İstanbul 1993.

HUBER, Peter — No-Fault Punishment, Alabama Law Review, Number. 3, Spring 1989.

İMRE, Zahit — Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mes'uliyet Halleri, İstanbul 1949.

İREN, Ertan — "Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", AÜHFD, 2011, S. 2.

KABAKCI, Mahmut — Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, Beta, 2009.

KAPLÂN, Emine — İşverenin Hukukî Sorumluluğu, Ankara 1992.

KAPLÂN İbrahim, — Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Hükümler, 4. Baskı, Ankara 2009.

KARAHASAN, Mustafa Reşit — Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2003.

KARAHASAN, Mustafa Reşit — Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C. I- II, Ankara 1981. (Kısaltılması: Tazminat)

KAYIHAN, Şaban/ ERDEM, Murat — Haksız İhtiyati Tedbir ve Haksız İhtiyati Haciz Koyduranın Sorumluluğu, AÜEHFD, C. 2.

KILIÇ, Cem/BÜLBÜL, Okan Güray — İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinen Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar, Çimento İşveren, C. 27, S. 6, Kasım 2013.

KILIÇOĞLU, Ahmet — Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, Ankara 2006. (Kısaltılması: Borçlar)

KILIÇOĞLU, Mustafa — Sorumluluk Hukuku, Sözleşme Dışı Sorumluluk, C. 1, Ankara 2002. (Kısaltılması: Sorumluluk Hukuku)

KOÇHİSARLIOĞLU, Cengiz — Objektif Sorumluluğun Genel Teorisi, DÜHFD, C. 1, S. 2.

KORKUSUZ, Refik — Hukukumuzda Tehlike Sorumluluğu Uygulaması ve Yeni Borçlar Kanunu Tasarısındaki Düzenlemesi, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara 2009.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/

ASTARLI, Muhittin — İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işlenmiş 5. Bs., Ankara, 2012.

NART, Serdar — Noterlerin Hukukî Sorumluluğu, DEÜHFD, C. 11, 2009- Özel Sayı.

NOMER, Haluk — Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, İstanbul 2010.

OCAK, Saim — 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış Paneli, Tebliğ ve Görüşler', İstanbul, 2012. (Kısaltılması: İşveren Yükümlülükleri)

OCAK, Saim — İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara, 2013.

ODAMAN, Serkan — "İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Motivasyon Gerekiyor", İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012.

ODAMAN, Serkan — 'İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslar arası Standart', Legal, İHSGHD, S. 11, C. 3, 2006.

OKUR, Zeki — "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri", Çimento İşveren Dergisi, C. 20, S. 6, 2006.

OĞUZ, Özgür — AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul, Legal, 2011.

OĞUZMAN, Kemal/ ÖZ, Turgut — Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2009.

ÖZDEMİR, Erdem — İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, Beta, 2006.

ÖZDEMİR, Erdem — İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat, 2014. (Kısaltması: İş Sağlığı ve Güvenliği)

ÖZKARACA, Ercüment — İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Beta, 2008.

ÖZKILIÇ, Özlem — Risk Değerlendirmesi, TİSK Yayını, Ankara-2014.

POYRAZ, Ercan — İş Hukuku, 2. Bs., Ankara, Seçkin, 2011.

RADO, Türkan — Roma Hukuku Dersleri, İstanbul 1992.

REİSOĞLU, Safa — Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. Baskı, İstanbul 2008.

SEE, Harold — Punutive Damages: Introduction and Synopsis, Alabama Law Review, Number. 3, Spring 1989.

SERATLI, Gaye Burcu — 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, C.3, S. 2, Y. 2004.

SEROZAN, Rona — Tazminat Hukukunda Yeni Eğilimler, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler 3. Sempozyumu, İstanbul 1980.

SEVİMLİ, Ahmet — "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013.

SEYYAR, Ali — "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?", http://www.sosyalsiyaset.net/documents/isig.htm.

SÜMER, Haluk Hadi — İş Hukuku, 16. Baskı, Konya, 2011.

SÜZEK, Sarper — İş Hukuku, İstanbul, 2015. (Kısaltılması: İş Hukuku)

SÜZEK, Sarper — İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985.

SÜZEK, Sarper — İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul-2001.

SÜZEK, Sarper — "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", Legal İHSGHD, S. 6, Nisan-Haziran 2005.

ŞAKAR, Müjdat — İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul-2015.

ŞAKAR, Müjdat — İş Kanunu Yorumu, 6. Baskı, Yaklaşım Yayınları, 2011.

TANDOĞAN, Haluk — Türk Mes'uliyet Hukuku, İstanbul 2010. (Kısaltılması: Mes'uliyet)

TANDOĞAN, Haluk — Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981. (Kısaltılması: Sözleşme)

TANDOĞAN, Haluk — Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Düzenlenmesi Sorunu, BATİDER, C. 10, S. 2.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi/

AKMAN, Sermet/

BURCUOĞLU, Haluk/

ALTOP, Atilla — Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.

TİFTİK, Mustafa — Akit Dışı Sorumlulukta Maddî Tazminatın Kapsamı, Ankara 1994.

TUNÇOMAĞ, Kenan — Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6. Baskı, İstanbul 1976.

ULUSAN, İlhan — Medenî Hukukta Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi ve Uygulama Alanı, İstanbul 1977.

URHANOĞLU CENGİZ, İştar — ‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011.

ÜÇIŞIK, Güzin — Tehlike Sorumluluğunun Genel Kural ile Düzenlenmesi Sorunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara 2009.

YAMAKOĞLU, Efe — İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara-2016.

YAVUZ, Cevdet — Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri, MÜHFHAD, Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk, C. 14, S. 4.

YILDIZ, Ulaş — “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu”, Sicil, S. 17, Mart, 2010.

YILMAZ, Fatih — “Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması”, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S. 86, 2010.

YİĞİT, Yusuf — İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul-2010

ZİLELİOĞLU, Hilal Roma Hukukundaki Sorumluluk Ölçütlerine Genel Bir Bakış, AÜHFD, C. 39, S. 1- 4.

İNTERNET KAYNAKLARI

AREP, Erdal, Alt İşveren – Asıl İşveren İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1213.htm E. T. 15.06.2014

http://www.meslekiegitim.com.tr/duyuru-det/mesleki-egitim-zorunlulugu/45 E. T. 13.06.2014