

**AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin
Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**

ÖZGÜR OĞUZ

**DOKTORA TEZİ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
DANIŞMAN: Prof. Dr. H. NÜVİT GEREK**

**ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Mayıs, 2010**

DOKTORA TEZ ÖZÜ**AB DİREKTİFLERİ VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİLERİN
HAKLARI****ÖZGÜR OĞUZ****Özel Hukuk Anabilim Dalı****Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2009****Danışman: Prof.Dr. H. Nüvit GEREK**

İş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları konusu, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de son derece önemlidir. Yarım yüz yılı aşkındır üye olmayı beklediğimiz Avrupa Birliği, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli mevzuat değişiklikleri yaparak bu konuda oldukça ileri düzeyde çağdaş normları kabul etmiş ve uygulamaya sokmuştur. Avrupa Birliği, üye ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki dağınık ve birbirinden kopuk haldeki mevzuat değişikliklerini birbirine yakınlaştırmak ve uyum sağlamak için başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktif olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanında çok sayıda bireysel direktifi kabul etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesinden sonra ülkemiz çalışma hayatı mevzuatında da birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Daha önce tüzüklerle düzenlenen çalışma hayatı mevzuatı yerini yönetmeliklere bırakmıştır. Bunun başlıca nedeni yönetmeliklerin hazırlanması ve yürürlüğe girmesi sürecinin daha hızlı olmasıdır. Ancak bu konuda başta İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Yönetmeliği olmak üzere birkaç yönetmeliğin Danıştay tarafından iptal edilmesi, uygulamada bir takım sıkıntıların yaşanmasına yol açmıştır. Bu sıkıntılar yapılacak yasal değişikliklerle aşılmaya çalışılmaktadır.

Çalışmada Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının Avrupa Birliği Direktiflerine uyum düzeyi ele alınmaktadır.

ABSTRACT**THE EMPLOYERS' OBLIGATIONS AND THE WORKERS' RIGHTS IN
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE EUROPEAN UNION
DIRECTIVES AND TURKISH LABOUR LAW****ÖZGÜR OĞUZ****Department of Private Law****Anadolu University Social Sciences Institute, September 2009****Advisor: Prof.Dr. H. Nüvit GEREK**

The employers' obligations and the workers' rights in occupational health and safety is a crucial issue for Turkey as well as European Union. European Union, of which Turkey is long standing to be a member, has ruled and started to execute important and advanced regulations related to occupational health and safety. European Union has promulgated several individual directives, deliberately Framework Directive 89/391, which aimed to close the distinction or to overcome the diversities within the regulations of the different member countries.

After the enforcement of Labor Act (No. 4857) in 2003, there are several by-laws promulgated related to the Turkey's labor relations. One important difference is that, labor relations started to be regulated by by-laws, which are easily arranged and enforced, instead of status. But the withdrawal of some of the by-laws, *nominatim* Framework By-law of Occupational Health and Safety, by the Council of State (*Counseil d'Etat*) caused to arise some problems. Those problems are trying to be overcome by new amendments.

In this paper, the adaptation level of Turkey's occupational health and safety regulations to the European Union directives is discussed.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Özgür Oğuz'un "AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları" başlıklı tezi tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Özel Hukuk Anabilim dalında Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Adı Soyadı**İmza**

Prof.Dr.H. Nüvit GEREK (Tez Danışmanı)

:

Prof.Dr. Ömer Zühtü ALTAN

:

Prof.Dr. Erdal ONAR

: :

Prof. Dr. Ali Güzel

:

Prof. Dr. Ufuk Aydın

:

Prof.Dr. Ramazan GEYLAN

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	iv
ÖZGEÇMİŞ	v
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE HUKUKİ KAYNAKLARI

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	4
1.1. Genel Olarak	4
1.2. İş Sağlığı.....	9
1.3. İş Güvenliği.....	11
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	13
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI	14
2.1. Uluslararası Kaynaklar	14
2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri.....	15
2.1.2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	18
2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı	19
2.1.4. Avrupa Birliği Direktifleri	21
2.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	26
2.1.6. Uluslararası Sözleşmelerin Türk Hukuk Düzenindeki Yeri	27
2.2. Ulusal Kaynaklar	32
2.2.1. Anayasa	33

2.2.2. İş Kanunu.....	34
2.2.3. Borçlar Kanunu	38
2.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	39
2.2.5. Umumi Hıfzısıhha Kanunu	42
2.2.6. Belediye Kanunu.....	42

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİLERİN HAKLARI

1. AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	44
1.1. 89/391 sayılı AB Direktifine Göre İşverenlerin Genel Yükümlülükleri	44
1.2. 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte Çalışanların Eğitiminin Kapsamı ...	54
1.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi	57
1.4. Koruyucu ve Önleyici Hizmetler.....	58
1.5. İlk Yardım ve Diğer Acil Durum Tedbirleri	60
1.5.1 İlk Yardım.....	61
1.5.2 Yangın Söndürme	61
1.5.3. Tahliye.....	62
1.6. Çalışanlarla İstişare ve Yönetime Katılmaları	62
1.7. Riskli İşlere Özgü Bireysel Direktiflerle Getirilen Yükümlülükler...63	
1.7.1. Genel Olarak.....	63
1.7.2. Asbestle Yapılan İşler	65
1.7.2.1. Kapsamı.....	65
1.7.2.2. Bildirim ve Koruyucu Önlemler.....	66
1.7.2.3. İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi	66
1.7.3. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Yapılan İşler	67
1.7.3.1. Kapsamı.....	67

1.7.3.2. İşverenin Yükümlülükleri	68
1.7.3.2.1. Azaltma ve İkame.....	68
1.7.3.2.2. Maruziyetin Önlenmesi ve Azaltılması.....	68
1.7.3.2.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi	70
1.7.4. Kimyasal Maddelerle Yapılan İşler	71
1.7.4.1. Kapsamı.....	71
1.7.4.2. İşverenin Yükümlülükleri	72
1.7.4.2.1. Tehlikeli Maddelerin Belirlenmesi ve Riskin	
Değerlendirmesi	72
1.7.4.2.2. Özel Koruma ve Önleme Tedbirleri	74
1.7.4.2.3. Kazalarda ve Acil Durumlarda Talimat Verme	74
1.7.4.2.4. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve İşe Ağıştırılması.....	75
1.7.5. İnşaat İşleri	76
1.7.5.1. Kapsamı.....	76
1.7.5.2. İşverenlerin Yükümlülükleri	79
1.7.5.2.1. Önlem Almak	79
1.7.5.2.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi	80
1.7.5.2.3. Çalışanların Dinlenmesi ve Katılımı.....	80
1.7.6. Patlama Riskinin Olduğı İşler.....	80
1.7.6.1. Kapsamı.....	80
1.7.6.2. İşverenin Yükümlülükleri	81
1.7.6.2.1. Patlamaların Önlenmesi ve Patlamalardan Korunma ..	81
1.7.6.2.2. Patlama Risklerinin Değerlendirilmesi	81
1.7.6.2.3. Genel Yükümlülükler.....	82
1.7.6.2.4. Koordinasyon Sağlama Yükümlülüğü	82
1.7.6.2.5. İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Katılımlarının	
Sağlanması.....	82
1.7.7. Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Yapılan İşler	83
1.7.7.1. Kapsamı.....	83
1.7.7.2. İşverenin Yükümlülükleri	84
1.7.7.2.1. Genel Yükümlülükler.....	84
1.7.7.2.2. Yangın ve Patlama Durumunda Korunma	85

1.7.7.2.3. İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Katılımı.....	86
1.7.8. Gürültülü İşler	86
1.7.8.1. Kapsamı.....	86
1.7.8.2. İşverenin Yükümlülükleri	87
1.7.8.2.1. Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi	87
1.7.8.2.2. Maruziyetin Azaltılması veya Ortadan Kaldırılması ile ilgili Tedbirler	89
1.7.8.2.3. Kişisel Koruma.....	91
1.7.8.2.4. Maruziyeti Sınırlandırma	91
1.7.8.2.5. Çalışanların Bilgilendirilmesi	92
1.7.9. İşverenin Diğer Yükümlülükleri	93
2. İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİ HALİNDE UYGULANACAK YAPTIRIMLARA İLİŞKİN BAZI ÜYE DEVLETLERİN MEVZUATI	94
2.1. Genel Olarak	94
2.2. Almanya İş Koruma Kanunu'nda İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar.....	94
2.3. İngiltere İş Kanunu'nda İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar	95
3. İŞÇİLERİN HAKLARI	96
3.1. Öneri Yapma Hakkı	96
3.2. Görüşme ve Şikâyet Etme Hakkı.....	97
3.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	98
3.4. İşyerinde İşyeri Hekimi Tarafından Ücretsiz Kontrol Hakkı	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN TÜRK MEVZUATINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİ HAKLARI

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	100
1.1. İşverenin Gözetme Borcu	100
1.1.1. Kapsamı ve Sınırları.....	100
1.1.2. Gözetme Borcunun Hukuki Niteliği.....	103
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türü Önlemi Alma Borcu.....	105
1.2.1. Önlemin Niteliği Ve Kapsamı.....	105
1.2.2. Hakkaniyet Ölçüsü, Bilim ve Teknolojideki Gelişmeler	107
1.3. Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü.....	108
1.3.1. Eğitim Yükümlülüğünün Yer ve Kişi İtibariyle Kapsamı	111
1.3.2. Eğitimin Uygulanması	112
1.3.2.1. Eğitimin Amacı	112
1.3.2.2. Eğitimin Verilme Zamanı ve Türleri.....	113
1.3.2.3. Eğitim Masraflarının Karşlanması	114
1.4. Denetleme Yükümlülüğü.....	114
1.5. Gerekli Araç ve Gereci Temin Etme Yükümlülüğü.....	115
1.6. İşyeri Organizasyonu Yapma Yükümü	116
1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	116
1.6.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri	119
1.6.1.1.1. İşyerinde Görülen İşin Sanayiden Sayılması.....	120
1.6.1.1.2. İşyerinde Altı Aydan Fazla Sürekli Yapılan Bir İşin Olması.....	120
1.6.1.1.3. İşyerinde Devamlı Olarak En Az Elli İşçi Çalıştırılması	120
1.6.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri.....	121
1.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri.....	124

2. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI.....	130
2.1. Genel Olarak	130
2.2. İdari Para Cezaları.....	131
2.3. İdari Para Cezalarına Karşı İtiraz	135
2.4. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması.....	137
2.4.1. Koşulları.....	137
2.4.1.1. İşçilerin Yaşamı İçin Tehlikeli Bir Hususun Varlığı	137
2.4.1.2. Komisyonun Oluşumu ve Karar Vermesi.....	138
2.4.2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması Halinde İşçilik Hakları	139
3. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİ HALİNDE CEZAI YAPTIRIMLARI.....	140
3.1. Genel Olarak	140
3.2. Taksirle Öldürme	140
3.3. Taksirle Yaralama.....	143
4. İŞÇİLERİN HAKLARI	144
4.1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	144
4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Şartları.....	146
4.2.1. Yakın, Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Olması	146
4.2.2. Yakın, Acil ve Hayati Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti	147
4.2.3. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önleminin Alınmamış Olması ve Tehlikenin Devam Etmesi	149
4.2.4. İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması	150
4.3. Kaçınma Hakkının Kullanılma Şekli.....	150
4.4. Kaçınma Süresinin Sınırı	151

4.5. Asıl İşverenin İşçisi Olmayan İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma	
Hakkı	152
4.5.1. Genel Olarak.....	152
4.5.2. Alt İşveren İşçisinin Asıl İşverenin İşyerinde Çalışmasının	
Hukuki Niteliği Ve İş Görmekten Kaçınma Hakkı	152
4.5.3. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşçinin Çalışmaktan Kaçınma	
Hakkı.....	154
4.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Sonuçları	155
4.6.1. Genel Olarak.....	155
4.6.2. Çalışmaktan Kaçınılan Süre ve Niteliği	156
4.6.3. Çalışmaktan Kaçınılan Sürede İşçinin Sosyal Güvenlik	
Hakları.....	156
4.2. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı.....	157
SONUÇ	162
KAYNAKÇA.....	172

KISALTMALAR

- a.g.e** : Adı geçen eser
- a.g.m.** : Adı geçen makale
- AB** : Avrupa Birliği
- AET** : Avrupa Ekonomik Topluluğu
- AİHS** : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- ArbSchG** : Arbeitsschutzgesetz
- ASİG** : Arbeitssicherheitsgesetz
- AÜHFD** : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
- AÜİİBF** : Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
- B** : Bası
- BGB** : Bürgerliches Gesetzbuch
- BK** : Borçlar Kanunu
- Bkz** : Bakınız
- C.** : Cilt
- DEÜHF** : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- E** : Esas
- EEA** : European Economic Association
- EAS** : Europaisches Arbeits und Sozialrecht
- EGV** : European Gemeinschaft Vertrag
- HESME** : Health Environment and Safety Management in Enterprises
- HSE** : Health and Safety Executive
- İSGEY** : İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği

- İş K.** : İş Kanunu
- K** : Karar
- ILO** : International Labour Organization
- LİSGHD** : Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
- Md** : Madde
- MK** : Medeni Kanun
- OSHA** : Occupational Safety and Health Administration
- RG** : Resmi Gazete
- S.** : Sayı
- s.** : sayfa
- SSK** : Sosyal Sigortalar Kanunu
- T** : Tarih
- TBBD** : Türkiye Barolar Birliği Dergisi
- TCK** : Türk Ceza Kanunu
- TİSK** : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TSGLK** : Toplu Sözleşme Grev Lokavt Kanunu
- TUTB** : European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety
- TÜHİS** : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
- UÇÖ** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- UÇK** : Uluslararası Çalışma Konferansı
- UÇB** : Uluslararası Çalışma Bürosu
- vd.** : ve devamı
- WHO** : World Health Organization
- Y.** : Yıl

Y.9.HDK : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği alanının bir bilim haline gelmesi ve ciddi olarak ele alınması başta İngiltere olmak üzere sonrasında diğer ÷lkelerde de hızlı bir şekilde gelişim gösteren sanayileşme hareketlerinden sonra olmuştur. Sanayileşme alanındaki gelişmeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısının artmasına yol açmıştır. Tarihi süreç içerisinde konunun gelişimi hiç de kolay olmayacak şekilde mücadelelerle geçmiş ve günümüzdeki aşamaya kadar gelmiştir. Özellikle işçi örgütleri gibi sosyal grupların baskısı ile iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi atılımlar yapılmıştır.

Özellikle 1789 tarihli Fransız ihtilali ve toplumdaki hızlı değişimler, teknolojinin ilerlemesi ile sanayide kullanılan araçların daha modern hale gelmesi tüm çağdaş ÷lkelerde iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin artmasına neden olmuştur. Toplumlardaki eğitim ve bilinç seviyesi arttıkça, ÷lkelerin konuya bakış açıları daha da değişmektedir. Özellikle başta Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) olmak üzere, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Avrupa Birliği gibi supranasyonel (uluslarüstü) kuruluşların konuya yaklaşımı, aldıkları kararlar ve onayladıkları sözleşmeler, ÷lkeleri etkilemesi, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin gelişmesine oldukça yarar sağlamıştır.

Günümüzde bilim ve teknolojinin geldiği aşamaya ve buna karşılık tüm ÷lkelerde gör÷len iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısındaki artış bir tezat oluşturmaktadır. Bunun nedeni de var olan mevzuatın yetersizliği değil, işletmelerin var olan mevzuatı işyerlerinde uygularken yeterli özeni göstermemeleri ve konuya gereken önem ve hassasiyeti göstermemelerinden kaynaklanmaktadır. İşletme sahipleri iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra bunun zararlı etkilerini gidermeyi tercih etmektedirler. Kaza veya hastalık olmadan önleme yoluna gitmeyi tercih eden işletme sahipleri bunun yararlarını uzun vadede görmektedirler. Başta ÷lkemiz olmak üzere diğer ÷lkelerdeki iş kazası ve meslek hastalıkları sayısının ciddi oranlarda azaltılması için her konuda olduğu gibi bu konuda da yeterli bilincin toplumda oluşturulmaya çalışılması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu her yönüyle tartışılmaya ve gelişmeye açık bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki önlemler, yaşam hakkının kutsallığı çerçevesinde işçiler açısından önemli olduğu kadar, işverenlere getireceği maliyetler ve ülke ekonomisine vereceği zararlar açısından da son derece önemlidir. Yetişmiş insan gücü kaybı, üretim ve malzeme kaybı, psikolojilerin bozulması nedeniyle oluşacak verim kayıpları ve daha birçok kayba yol açan iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde önemle durulması gereken bir bilimdir. Kısa vadede görülmeyen bu olumsuzluklar uzun vadede ülke ekonomilerine ciddi anlamda zararlar verebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında dünya ülkeleri bir araya gelerek üst kuruluşlar meydana getirmekte ve bir takım ortak düzenlemeleri benimseyerek, ülkeler arasındaki konuyla ilgili eşişsizlikleri ortadan kaldıracı girişimlerde bulunmaktadırlar. Konuyla ilgili birçok düzenlemeyi oluşturan üst örgütlerden biri de Avrupa Birliği ve Birliğin organlarıdır. Konumuzla ilgili olan AB'nin kabul ettiği direktiflerdir.

Direktifler, ye devletlerin menfaatlerini belirli amaçlar ve ilkeler temelinde yakınlılaştırıp uyumlu kılmak için, ulaşılması gereken genel hedefleri belirleyen zgn düzenlemelerdir. Direktifler, ye ülkeleri düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadırlar. ye lkeler, direktifte belirtilen ilke ve amaçları, belirlenen sürede ve ulusal mevzuatın ngrdğu uygun araçlarla i hukuka uyarlamak zorundadırlar. Direktifler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir.

Çalışmamızın konusu da iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren yükümlülükleri ile işçi haklarının Avrupa Birliği Direktifleri karşısındaki durumunu karşılaştırmalı olarak incelemektir. Tez  bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, uluslararası ve ulusal kaynakları üzerinde bilgiler verilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde, Avrupa Birliği Direktifleri ile ilgili ilk olarak 89/391 sayılı ereve Direktif ve konuyla ilgili diğer bireysel direktiflerde işverenlerin yükümlülükleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu ykmllklere uymayan işverenlere uygulanacak yaptırımlar konusunda, direktiflerde ve bazı Avrupa Birliği lke mevzuatlarında ne gibi hukuki ve cezai yaptırımlara yer verildiği konusuna değinilmiştir. Bu bölümde son olarak da Avrupa Birliği yesi ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi hakları üzerinde durulmuştur. nc bölümde ise, ülkemiz mevzuatında, işverenlerin yükümlülükleri kısmı ve işçileri gözetme borcu konusunda

değerlendirmelerde bulunulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere uygulanacak idari ve cezai yaptırımlar ile başta çalışmaktan kaçınma hakkı ile çalışanların diğer hakları konusunda mevzuattaki düzenlemeler de dikkate alınarak incelenmiştir. Sonuç bölümünde ise ayrıntılı olarak ilgili tespitlerin yapılmasına ve Avrupa Birliği Direktiflerine uyumla ilgili yaşanan sıkıntılar konusuna değinilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE HUKUKİ KAYNAKLARI

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1. Genel Olarak

Sadece geliştirmekte olan ülkeler değil, gelişmiş ülkeler bile iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok sorunla karşılaşmaktadır. İş hayatının, çalışanların üzerinde fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan çeşitli etkileri vardır. İş sağlığı ve güvenliğinin olması gereken düzeye erişmesi için sadece çalışanlar ile çalıştıranlar arasında sorunun çözümüne ulaşmak yeterli değildir. Çağdaş bir mevzuata sahip olmakla da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığını tam olarak kabul edemeyiz. İstenilen düzeye ulaşılması genel olarak insana değer vermekle, insan sağlığını ve güvenliğini sağlamakla mümkün olacaktır¹.

İş sağlığı ve güvenliğini gerçekleştirmek amacıyla ortaya çıkan ilk düzenlemelerle başlayan süreç, yıkıcı liberal düşüncenin yerini sosyal devlet düşüncesine bırakmasıyla birlikte, birçok ülkede geniş kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği hukukunun oluşmasına yol açmıştır. Kişilerin temel yasal hakları arasında yaşam ve

¹ Berin Ergin, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli” **Can Tuncay’a Armağan:** (İstanbul: Legal Yayınları, 2005), s. 127.

sağlık hakkı koruma altına alınmış ve bunun sonucunda çalışanlar lehine devlet tarafından denetlenen ve korunan iş sağlığı ve güvenliği hakkı ortaya çıkmıştır².

Avrupa Birliği'ne tam adaylık başvurusunun kabul edildiği ve müzakerelerin devam ettiği süreçte, mevcut AB Direktifleri'nin uyumlaştırılması ve Türk mevzuatına kazandırılması çalışmaları devam etmektedir. Bu uyumlaştırma sürecinin ne ölçüde başarılı olduğu, bu tezin konusunu oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra Avrupa Birliği'nin iş hukuku mevzuatına uyum sağlanması için önemli mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Ancak bu uyum politikaları maalesef birçok sorunu da beraberinde getirmiştir³.

Türkiye'nin büyük bir gelişme göstererek sanayileşme yolunda ilerlemesi ekonomik olarak gayet olumlu gözükse de bu ilerleme karşısında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda aynı gelişimin olduğunu söylemek bir hayli güçtür. Tabii hiçbir gelişimin yaşanmadığını söylemek de haksızlık olur. 1475 sayılı İş Kanunu ile karşılaştırıldığında, işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, ihtiyaçlara büyük ölçüde cevap verebilecek, yeni çağdaş düzenlemelere kavuşmuşlardır. Kavram olarak eski kanundan fark işçi sağlığı yerine iş sağlığı kavramı getirilmiştir. Kanımca iş sağlığı işçi sağlığını da içine alan daha geniş bir kavramdır. Çalışanın sağlığı ve güvenliğinden hareketle, işyerindeki riskleri en aza indirerek güvenlik tedbirlerini azami ölçüde geliştirmek için kullanılmış doğru bir tanımlama olmuştur. 1475 sayılı eski İş Kanununa kıyasla çırak ve stajyerler iş sağlığı ve güvenliği anlamında İş Kanununun kapsamına alınmışlardır. Ayrıca işçilerin yönetime katılma modeli olan iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararları artık işverenin uyması gereken kararlar niteliğini almıştır. İlk defa yeni kanunla çalışanların işyerinde ciddi hayati ve yakın bir tehlike halinde kurul kararları doğrultusunda çalışmaktan kaçınabilecekleri hükmü yeni kanunla hayata geçmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği sorununun son zamanlarda ülkemizde giderek daha fazla ilgi çekmesine, tartışmalara ve çözüm önerilerine konu olmasına karşın, istatistikler

² Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, (İstanbul: 3. Bası, Legal Yayınları, 2006), s. 261.

³ Ömer Ekmekçi, "İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi" **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2006, S:4, s.110.

incelendiğinde kazalarda önemli oranda bir azalma olmadığı görülmektedir. Bu istatistiklere bakıldığında ülkemizde iş kazaları sonucunda günde ortalama 3 veya 4 işçinin yaşamını yitirdiği ve bu sayıdan daha fazla işçinin sürekli iş göremez duruma düştüğü görülmektedir. Bu rakamların sadece sigortalı işçilerle ilgili olduğu düşünüldüğünde sorunun ciddiyeti daha da çarpıcı biçimde ortaya çıkmaktadır⁴. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamı dışında kalan ve ülkemizde yaygın bir biçimde kaçak çalıştırılan işçilerin uğradığı iş kazaları ve meslek hastalıkları resmi rakamlardaki, istatistiksel verilerin dışındadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçiye değil onun desteğine muhtaç olan çok geniş bir kitleye de zarar vermektedir⁵.

Günümüzde sanayileşme ile birlikte kullanılan yeni teknolojilerin etkisiyle değişik makine ve tezgâhların ortaya çıkması iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde ortaya çıkan bu sorunlar bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara dönüşmektedir. İnsan yaşamını kolaylaştırmaya yönelik olarak ortaya çıkan her yenilik aynı zamanda çalışanlar için güvenlik ve sağlık sorunları oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan ihmaller, önemli bir maliyet unsuru olarak işletmelere geri dönmektedir. Bu maliyetler aynı zamanda ülke ekonomisine de zarar vermektedir⁶. İlgili kesimlerin, sorumluluk anlayışı yaygınlaştığı takdirde, iş kazalarının kaçınılmaz bir kader olmadığı, önlenbilir ve azaltılabilir mesleki riskler olduğu gerçeği ortaya çıkacaktır. Böyle bir gelişme ulusal ekonomiye verilen zararları

⁴ Sarper Süzek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri” **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayını, 2001), s. 137; Nüvit Gerek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi” (**Eskişehir: AÜİİBFD., 1991**), C.IX, S.1- 2: , s. 321.

⁵ Sarper Süzek. “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri” (**İstanbul: Legal Yayınları, 2005**), S. 6, , s. 610.

⁶ Ertan İren, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler”(Sicil Dergisi, Eylül 2006), S. 3: s. 92.

da azaltacaktır⁷. Bu nedenle Avrupa Birliği'ne üye olma süresincedeki ülkemiz için, iş sağlığı ve güvenliği konusu, çözüm üretilmesi gereken alanların başında gelmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının her geçen gün daha fazla işçiyi tehdit ettiği bir ortamda, iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarını tazminat ve benzeri önlemlerle gidermek yerine, riskin gerçekleşmesini önleyecek tedbirlerin alınması gereği, iş sağlığı ve güvenliği kavramının temelini oluşturmalıdır. Çağdaş iş hukuku anlayışında, işverenin, işçilerin sağlığını koruma borcunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme borcu bağlamında algılamaya başladığı görülmektedir⁸. Bu yaklaşım bu tür sorunlarla başa çıkma konusunda gayet olumludur.

İşveren işyerinde, işçinin sağlığını koruyucu önlemler, yani, işçinin beden ve ruh sağlığının korunması temel amacına yönelik nitelikte önlemler almak zorundadır. Avrupa Birliği 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı Direktifi de sağlık kavramını, beden ve ruh sağlığı olarak algılamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunumuzun iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ile İş Kanunu'nun 78. maddesine göre çıkarılan Yönetmelik hükümleri Birliğin bu direktifine uygun ilkelere dayanılarak düzenlenmiştir⁹. 15.08.2009 tarihinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Türk Tabipler Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin ortaklaşa açtığı dava sonucu 29.03.2010 tarihinde Danıştay Yönetmeliğin yürütmesini durdurmuştur. Yönetmelik eğitim verme yükümü, sınav, belgelendirme ve yetki konularında ve hizmetin dışardan satın alınması konusunda ayrıntılı düzenlemeler içermekteydi. Danıştay'ın 10. Dairesi işyeri hekimi sertifikası ve hizmetlerin dışardan satın alınması konularında Yönetmeliğin yürütmesini durdurmuştur.

⁷ Nüvit Gerek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftalarının Hatırlattığı Görev ve Sorumluluklar" (**Eskişehir AÜİİBFD., 1992**) C. X, S:1-2, , s. 431.

⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2005), 2. Bası, s. 749; Ali Güzel, "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri" **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, (Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları 24 Mayıs 2003), s. 17.

⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 750; Leyla Kılıç, **İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2006), s. 18

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması Avrupa Birliğinin en temel amaçları arasına girmiştir. Bugün için sanayileşmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinde amaç, yüksek nitelikte yaşam denilen bir hayat düzeyi sağlamaya kadar uzanmıştır¹⁰. İş sağlığı ve güvenliği konusunda, ulusal sistemler arasındaki farklılıklar, işletmeler arasında haksız rekabetin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bir ülkenin iş güvenliği düzeyinin komşu ülkelere göre düşük olması, işletme giderlerini düşük tutmak isteyen yatırımcıları bu ülkeye yönlerebilmektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz sonuçlar yaratırken, diğer taraftan işletmeler arasında haksız rekabet koşulları oluşturmaktadır. Avrupa Birliği'ni kuran Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nın (AET) 118. maddesinin Amsterdam Antlaşması'yla değişik yeni şekline göre (md.137) üye ülkeler, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması, işsizlere iş bulma ve işgücü piyasasında, kadın erkek eşitliği sağlanmasına yönelik çabaları desteklemek zorundadırlar¹¹.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar sonucunda dikkati çeken iki konu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi diğeri ise bundan kaynaklanan zararların tazmin edilmesi konusudur. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonu yeterince iyi algılanamamıştır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde, genellikle kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan tazminatlar akla gelmektedir. İşverenler oluşabilecek kazaların önlenmesi için tedbir almak yerine tazminatları indirme yolunu seçerken, işçiler ve işçi sendikaları da söz konusu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gelişmesine katkı sağlayacak yerde, tazminat miktarlarında artış getirecek görüşler ileri sürmektedirler¹².

¹⁰ Memduh Yelekçi, **İş Hukukunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden İşveren-İşçi-Sendikacı-Temsilci Görev ve Yetkileri**, (Ankara: 1988), s. 3.

¹¹ Michael Kittner ve Ralf Pieper, **Arbeitsschutzgesetz**, (3 Auflage, Bund Verlag, Ekim 2002), s. 21 ; Can Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler" **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, (İstanbul: Tisk- Peryön, 24 Şubat 2004), s.28-29.

¹² Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliği" **III. Yılında İş Yasası**, 21-25 Eylül 2005 Bodrum: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s. 303.

1.2. İş Sağlığı

İş sağlığı konusunun, gün geçtikçe önemi artmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki hem sayıca artış hem de çeşitlilik bu alan üzerinde çok titizlikle durulmasının bir göstergesidir. Önceleri sadece maden ocaklarında kömür tozlarının sebep olduğu meslek hastalıkları gündemdeyken, günümüzde teknolojinin ve sanayinin geldiği durum itibariyle kimyasal ve radyoaktivite maddelerinin kullanımının artmasıyla çalışanların karşı karşıya kaldığı riskler artmıştır. Bu zararlı maddelerin işyerlerinde kullanılmasıyla birlikte, kanserden ölümlerin artması ve çalışanlarda depresyon ve psikolojik bozukların görülmesi kaçınılmazdır.

Çalışanların yaptığı işten zarar görebileceği görüşü ilk kez Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. İş sağlığı ve iş güvenliği, 17. yüzyılda İtalya'da Bernardino Ramazzini tarafından bilimsel esaslara dayatılarak ortaya konmuş, işçinin yaptığı iş ile hastalığı arasında ilişki kurarak kendisine gelen işçilere ne iş yaptıklarını, ne gibi zararlı etkenlere maruz kaldıklarını sormuş ve iş sağlığının modern anlamında kurucusu olarak tarihte yerini almıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalar, ilk kez İtalya'da doğmuş olmasına rağmen, gelişmesini sanayinin ilk geliştiği yer olan İngiltere'de sürdürmüştür¹³.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda işçi sağlığı kavramı yer almaktayken yeni 4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı kavramına yer verilmiştir. Kanımca iş sağlığı kavramı, işçi sağlığını da içine alan geniş kapsamlı ve olumlu bir düzenleme olmuştur. Kanunun gerekçesinde bu değişikliğin nedeni belirtilmemiş olmasına rağmen, işletme içerisinde korunmaya muhtaç olan sadece işçiler değildir. Kanımca, işçilerle birlikte işletme içinde bulunan örneğin işyerine gelen müşteriler de dahil olmak üzere işletme içindeki tüm kişileri koruma düşüncesi bu değişikliğin altında yatan sebeptir.

Sağlık, bedensel ve ruhsal tam iyilik halidir. Bu nedenle, iş sağlığını da işçinin bedensel ve ruhsal tam iyilik hali olarak açıklayabiliriz. İş sağlığı da işçiyi yaptığı

¹³ Cahit Erkan, "İş Kazaları Sorunu: Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişmeler" **Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri**, (Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:284, 1983) s. 10; Erol Banaz, **İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği**, (Bozüyük 1989), s. 1

işinden dolayı oluşabilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma çabalarıdır¹⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı İş Çevresinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinde, iş sağlığını, “sadece işle ilgili hastalığın ve zafiyet yokluğu değil, aynı zamanda işte hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen zihinsel unsurlardır” diye tanımlanmıştır¹⁵.

İş sağlığı, sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması hali değil aynı zamanda işçinin ruhsal olarak da sağlığının korunması anlamındadır. İş sağlığı, çalışanların çalışma ortamı içinde kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış ve bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde sağlıklı biçimde yaşayabilmesini anlatır¹⁶. Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre, sağlık, “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir”. Daha geniş olarak tanımlamak gerekirse, çalışanların sağlıkla ilgili her türlü sorunları ile ilgilenen halk sağlığı dalıdır. Burada her türlü sorun ile kastedilmek istenen, çalışanların fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal durumlarıdır. İş sağlığında asıl amaç, çalışanların sağlık ve güvenliğini en üst seviyeye çıkarmak ve bunu sürdürmektir¹⁷.

Alman İş Koruma Kanunu’nun (Arbeitsschutzgesetz) 118. maddesi. genel olarak çalışanın çalışma ortamındaki sağlığının ve güvenliğinin korunmasını kapsamaktadır¹⁸. Diğer bir anlatım ile “çalışanın sağlığının ve güvenliğinin iyileştirilmesini” hedeflemektedir. Ancak Avrupa Birliği, Dünya Sağlık Örgütü’nün sonuç bildirgesinde belirtildiği gibi sağlığı, “fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam mükemmel bir şekilde huzura kavuşmak olarak tanımlamıştır. Sağlık, bu anlamda sadece hasta ve sağlık sorunu olmaması değil, zihinsel, fiziksel ve sosyal açıdan mükemmel bir durumda olunmasıdır¹⁹.

¹⁴Namık Kemal Özdemir, “4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi” **İş Sağlığı ve Güvenliği**, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2004), s. 21.

¹⁵Brian Willey, **Employment Law in Context**, (İngiltere: Prentice Hall Yayınları, 2000), s. 319.

¹⁶Tankut Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, (İstanbul:1997), s. 5.

¹⁷Cahit Erkan, **İş Sağlığı**, (Ankara: 1972), s. 3.

¹⁸Martin Hensler, ve Axel Braun, **Arbeitsrecht in Europa**, (Köln, 2. Auflage, 2007), s. 45 vd.

¹⁹Dagmar Schiek, **Europaisches Arbeitsrecht**, Nomos Baden Baden, I. Auflage, 1997.s 209

1.3. İş Güvenliği

İş güvenliği, “işin güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi ya da “işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi” faaliyeti olarak tanımlanabilir. İş güvenliğinin temel ilkelerini, işyerindeki güvensiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz eylemlerini veya tehlikeli, davranışlarını en aza indirmek olarak ifade edebiliriz. Bu sebeplerle, iş güvenliği, işçiyi yaptığı işinden dolayı olabilecek fiziki kayıplara veya iş kazalarına karşı koruma çabaları olarak tanımlanabilir²⁰.

İş güvenliği birçok disiplini içine alan geniş kapsamlı bir alandır. İşyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar iş güvenliğinin kapsamını oluşturur²¹.

İş sağlığı ve güvenliğin amacı, işyerinde meydana gelecek kazaları önlemektir. Kazaların önlenmesi (accident prevention) ise, çalışan kişinin performansının, makinelerin ve fiziksel çevrenin kontrol edilmesiyle mümkün olur. Hasar ve kaza meydana gelmeden önce güvensiz insan hareketlerinin ve çevreden kaynaklanan mekanik tehlikelerin ortadan kaldırılmasıyla tehlikelerin önüne geçilebilir²².

İşyerinde kullanılan tüm araç ve gereçlerin kullanımından doğabilecek bir takım riskler söz konusudur. Bu riskler ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin alanına girer. İşyerinin planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içindedir²³.

İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine kullanılabilir. Ancak, iş güvenliği kavramı, soruna daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavramdır²⁴.

²⁰ Özdemir, **a.g.m.**, s. 21.

²¹ Nüvit Gerek, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, (Ankara: Türk Metal İş Yayıncılık, 1998), s. 11.

²² Herbert William Heinrich, **Industrial Accident Prevention**, (Newyork: 1959), 4. Bası, s.4–5

²³ Kılıç, **a.g.e.**, s. 20.

²⁴ Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, (Ankara: 1999), s. 50.

Güvenlik, ölüme, hastalığa, kazalara karşı koruma ile ilgilidir. Güvenlik, önleyiciyi ve korumayla ilgili basamaklardan oluşur²⁵.

İşçinin korunmadığı ve eğitilmediği bu üretim sürecinde verimli çalışma buna bağlı olarak da ekonomik gelişme ve kalkınma beklenemez. Her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölümler ve sakatlanarak iş göremez duruma düşenler nedeniyle işgücümüzde ciddi oranlarda kayıplar meydana gelmektedir. Bu ekonomik olduğu kadar aynı zamanda sosyal bir problemdir. İşyerinde güvenliği sağlayarak oluşabilecek iş kazalarını önlemek hem daha insani hem de daha ucuzdur. Bu nedenlerle çok yönlü yararları olan iş güvenliğini sağlamak için daha çok çaba harcanmalıdır.

İş güvenliğini yerine getirmeyen işyerlerindeki dolaylı maliyetler doğrudan maliyetten çok daha fazladır. Örneğin kötü ışıklandırma nedeniyle makineleri kullanan işçilerin ne yaptıklarını görebilmek için gözlerini zorladıkları, işyerindeki sıcak ya da rutubetli hava nedeniyle ya da sağlığa zararlı gazlar nedeniyle sürekli açık havaya çıkmak zorunda kaldıkları bir durumda çalışma yöntemlerini iyileştirmek için ayrıntılı incelemeler yapmak boşunadır. Önce bu sorunlar çözülmelidir. Kötü çalışma koşulları çalışma süresinin etken bir biçimde kullanılmasını önleyen engellerin başında gelir. Üstelik kaybedilen yalnızca zaman da değildir, bunun yanında hammadde ve malzeme israfı ve üretim kaybı da olur²⁶. İşyerindeki tehlikelere karşı işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü işverene aittir. Bu alanda alınacak her tedbir bir masrafı gerektirdiği için, işverenler başlangıçta epeyce tereddüt etmişlerdir. Oysa önleyici ve koruyucu faaliyetler için yapılan masraflar, kazalar sonunda ödenen tedavi tazminat masraflardan çok daha az maliyetlidir²⁷.

²⁵ Willey, **Employment Law in Context**, s. 320.

²⁶ Cezmi Aksoy, “İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri” **İş Kazalarını Önleme Semineri**, (Ankara: 1982), s. 22.

²⁷ İhsan Erkul ve Nuray Gökçek Karaca, **4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**,(Eskişehir: 2004) s. 274.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemler iş sağlığı ve güvenliğinin amacını oluşturur. İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önlem almaktır. Kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi ise işin tazmin boyutunu oluşturmaktadır. Tazminat kısmı daha ziyade Borçlar Hukukunun konusunu teşkil etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi'nin ilk fıkrasına göre, "işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler" ibaresi yer almaktadır. Kanun maddesinin asıl amacı, iş kazası ve meslek hastalığı oluşmadan önlem alınması ve bu alınan önlemlere özenle uyulmasının sağlanmasıdır. Yapılan işten kaynaklı, güvenlik ve sağlık tehlikelerinden korunma önlemleri sadece iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kapsamını değil, geniş anlamda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sosyal güvenlik hukukunu da içine alan geniş bir alanı düzenlemektedir²⁸.

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. İş hukukunun ortaya çıkışına baktığımız zaman ilk önce işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlayan düzenlemelere yer verildiğini görmekteyiz.

İşçilerin tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmaları, onların fizik ve ruh sağlığı bakımından iyi durumda olmalarını ve gelişmelerini sağlar. Ayrıca, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmak işçinin huzurunu ve mutluluğunu da artıracığından, işçi daha verimli çalışır. Sağlık ve güvenlikten yoksun bir ortamda çalışması nedeniyle sağlıklı bir birey haline gelen işçinin genel ekonomiye maliyeti de yüksek olacaktır. Genel ekonomik maliyetle değinmeye çalıştığım, tedavi masrafları ve diğer sosyal güvenlik harcamalarıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverenin de yararına. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile çalışılmayan iş günü kayıpları ve işçilere ödenen tazminatlar ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin

²⁸ Mahmut Kabakcı, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu**, (İstanbul: Beta Yayınları; 2009), s. 64.

işyerine getireceği maliyetler kıyaslandığında, önleme maliyetinin çok daha az olacağı ortaya çıkacaktır²⁹.

İş sağlığı ve güvenliğinde asıl amaç, çalışanları, işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli ortamda çalışmalarını sağlamaktır. İşyerinde çalışanların ruh ve beden bütünlükleri koruma altında olmadıkça bunun olumsuz yansımaları işletmeleri uzun vadede maddi ve manevi olarak etkilemektedir. Çünkü işyerinde üretim güvenliği sağlanmadan yapılan işten alınacak verimin sağlanması mümkün değildir. İşçilerin korunmasıyla ortaya çıkabilecek iş gücü kayıpları en alt düzeyde tutularak, işyerinde verimde artma olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin düzenlenmesi ve denetimi devletin anayasal görevidir. Buna göre, çalışanın yaşama ve sağlık hakkı korunmalıdır. Buradan iş dünyasındaki şartların daha medeni olması hedeflenmektedir. Bu da çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanlar üzerindeki yükün azaltılmasıyla mümkündür³⁰.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI

2.1. Uluslararası Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası alanda önem kazanması ikinci dünya savaşı sonrasındadır. Birçok uluslararası belgede, işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ilgili kaynakları ilk olarak uluslararası boyutuyla sonra da ulusal boyutuyla incelemeye tabi tutacağız.

²⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e., (2006)**, s. 261

³⁰ Brunhilde Steckler, Christa Schidt, **Kompndium Arbeitsrecht und Sozialversicherung**, (Kiehl; 6 Auflage, 2004), s. 111.

2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşundan beri temel özelliklerinden birisi kamu kaynaklı ve sosyal kaynaklı tarafların temsilcilerini kural üretme ve kuralların uygulanmasını denetleme süreçlerinde bir araya getiren üçlü yapı ilkesidir. Üçlü yapı ile değinilmek istenen işçi ve işveren örgütleri ile devleti temsilen bir kamu kurumu veya görevlisinin kuralların oluşturulması ve denetlenmesinde ahenk içinde bir arada çalışmasının sağlanmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Anayasasının Başlangıç bölümünde ve Philadelphia Bildirgesinde açıklanan programı gerçekleştirmeye çalışmakla yükümlü ve sürekli bir örgüt olarak kurulmuştur³¹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üç anayasal organı vardır. Üye devletlerin temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı(UÇK), Genel Konferanşa seçilen Yönetim Konseyi ve konseyin yönetimi altında çalışan Uluslararası Çalışma Bürosu(UÇB) Örgütün üç tane anayasal organıdır. Uluslararası Çalışma Konferansı, uluslararası sosyal politikanın ve çalışma hukukunun temel kaynaklarını oluşturan sözleşme ve tavsiyeleri görüşmektedir. Bunun sonucunda da UÇÖ, bu sözleşme veya tavsiyeleri kabul eder ve oluşturduğu denetim organlarıyla bunların uygulanmasının denetimi sağlamaktadır³². UÇK, Örgütün en yüksek karar alma organıdır. Örgüt bütçesini kabul etmekte ve yönetim Konseyini seçmektedir. Ayrıca Devletlerin örgüt üyeliğine kabul veya reddedilmesine karar veren bir organdır. Genel Konferans, yılda en az bir kez ve Haziran ayında Cenevre'de toplanmaktadır. Konferans'ta her üye devletin dört temsilcisi vardır ve üye devletlere eşit temsil olanağı sağlanmıştır. Üyelerin ikisi hükümet, diğer ikisinden biri en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu diğeri ise en çok üyeye sahip işveren konfederasyonu temsilcisidir³³.

Birden fazla devletin ortak çalışma yöntemiyle kararlaştırdıkları çalışma yaşamına ilişkin uluslararası sözleşmeler, çağdaş iş hukukunun uluslararası kaynaklarını

³¹ Mesut Gülmez, **Uluslararası Sosyal Politika**, (Ankara:2. Baskı, 2008), s. 90.

³² Zeki Erdut, **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, (İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2. Baskı, 2001), s. 49: Gülmez, a.g.e. (**Uluslararası Sosyal Politika**) s. 92.

³³ Mesut Gülmez, **Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması** (Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayını, Mayıs 2004), s. 11.

oluşturur. Bu kaynakların en başında Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri gelmektedir³⁴.

I. Dünya Savaşı sonrası Paris'te işçilerin çalışma koşullarını en üst seviyede korumak amacıyla bir örgütün kurulması kararlaştırılmıştır. Buna göre kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, halen görevine özerk ve uzmanlaşmış bir kurumu olarak devam etmektedir³⁵. Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması nedeniyle 1919 Versailles Barış Antlaşmasıyla oluşturulan Uluslararası Çalışma Örgütüne de, Antlaşmanın 387. maddesi gereğince doğal üye olmuştur³⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında Philadelphia'da düzenlediği konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. Örgüt, Anayasa'sının başlangıç kısmında da işçilerin meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunması için önlemlerin alınması gerektiğine işaret etmiştir³⁷. UÇÖ'nün en önemli etkinlikleri arasında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaktır. Bu nedenle Örgüt, birçok sözleşme ve tavsiye kabul etmiştir³⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 188 sözleşme³⁹, 199 tavsiye kararı⁴⁰ kabul edilmiştir. Türkiye 56 sözleşmeyi onaylamıştır⁴¹. Bir sözleşmeyi onaylayan ülke, ulusal mevzuatında sözleşme doğrultusunda gerekli düzenlemeyi yapma yükümlülüğünü de kabul etmiştir⁴². Uluslararası Çalışma Örgütü'nün öngördüğü

³⁴ Nurseli Tarcan, "Avrupa Sosyal Şartı'ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na" **Sicil D.**, Aralık 2006, S. 4: s. 217.

³⁵ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 69.

³⁶ Ali Güzel, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı", (**Ankara: Kamu-İş ILO Normları ve Türk İş Hukuku, 1997**), s. 33 vd;

³⁷ A. Can Tuncay, "Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" **İşveren Dergisi**, Temmuz 2003, C.41, S.10: s. 9.

³⁸ Erdut, **a.g.e.**, s. 64.

³⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm/> 13.05.2010 erişim tarihi.

⁴⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm/13.05.2010> erişim tarihi.

⁴¹ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm/> 13.05.2010 erişim tarihi.

⁴² A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Kaplan/Seneyen, **İş Hukuku**, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 3. Bası; 2009), s. 60.

uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylayan ülkeler, bu sözleşmeleri iç hukuk düzenlemelerinde uygulama yükümlülüğü altına girmekte ve uluslararası denetime tabi tutulmayı kabul etmiş olmaktadır⁴³.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en önemli hukuki faaliyeti, yasama alanına yöneliktir. Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen kararlar, sözleşme ve tavsiye biçiminde yayınlanır ve üye devletlerin onayına sunulur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organlarınca onaylandıktan sonra, bağlayıcılık kazanır. Buna karşılık tavsiye kararlarının onaylanması, söz konusu değildir⁴⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kabul edilen birçok sözleşme vardır. Bunlar arasında özellikle, 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127, 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri sayabiliriz⁴⁵. Bu sözleşmelerden belki de en önemli iki tanesi 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleridir. Bu sözleşmelerden ilki, Örgüt'ün 1981 yılında Cenevre'de yapılan 67. oturumda kabul edilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesidir⁴⁶”. Diğeri ise, 1985 yılında Cenevre'de yapılan 71. oturumda kabul edilen “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmesidir⁴⁷.” Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak hazırladığı 155 sayılı sözleşme ile ortaya bazı standartlar getirmiştir. Sözleşmenin ilk maddesinin ilk fıkrasında, bu sözleşmenin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı düzenlenirken, ikinci fıkrasında deniz taşımacılığı ve balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet alanlarının üye devletin takdirine bağlı olarak tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabileceği belirtilmiştir⁴⁸. 155 sayılı Sözleşme, çalışma ortamında tüm tehlike unsurlarının en aza indirilerek çalışanların

⁴³ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, (İstanbul: Beta Yayınları, 4. Baskı, 2008), s. 81.

⁴⁴ Murat Demircilioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, (İstanbul: Beta Yayınları, 2003), 9. Bası, s. 64–65.

⁴⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, (2006), s. 261 vd.

⁴⁶ R.G.,13.01.2004, 25345.

⁴⁷ R.G., 13.01.2004,.25345.

⁴⁸ M. Bülent Alpar, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı” **Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan**, Kamu-İş D. C.7, 2003, S.2, s. 840.

kaza ve sağlıklarını bozan unsurlara karşı korunmasını amaçlamıştır. Sözleşmeye göre her üye devlet, ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, iş güvenliği iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu politikanın amacı kazaları mümkün olduğunca en alt sınıra indirerek önlemek olacaktır.

7 Haziran 1985 tarihli 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ise, her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliğini göz önüne alınarak, işverene bir takım yükümlölükler yüklemektedir. Sözleşmeye göre, her üye, tüm ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, tüm işçiler için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendilerine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır. Sözleşmenin 5. maddesine göre, işverenlerin yükümlölükleri düzenlenmiştir. Buna göre, her işveren, işyerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanmasını ve değerlendirmesini yapmak zorundadır. Ayrıca, işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunmalı, işçilerin sağlığını gözetlemelidir. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi konusunda üzerine düşeni yapmalıdırlar.

2.1.2.İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” Türkiye tarafından 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir⁴⁹.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde, işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır. Buna göre, “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için

⁴⁹ Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2. Bası, 2009), s. 45.

gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir” demek suretiyle, bildirgenin işçileri sosyal güvenliğin koruyucu şemsiyesi altına aldığı görülmektedir⁵⁰. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin hukuki niteliği konusunda öğretide, görüş birliği bulunmamaktadır. Baskın görüşe göre, bildirge, manevi ağırlığı olan yol gösterici niteliktedir ve hukuki bağlayıcılığı yoktur⁵¹.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 16 Aralık 1966 tarihinde Siyasi ve medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesini kabul etmiştir. Sözleşme 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Temel yaşam haklarının korunma altına alındığı bu uluslararası sözleşmede konumuz açısından önemlidir.

2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyince kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden sonraki en önemli belgedir⁵². Birinci kuşak insan hakları Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvenceye alınırken, ikinci kuşak insan hakları olan sosyal haklar da Avrupa Sosyal Şartı ile güvenceye alınmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı Avrupa’nın siyasal ve sosyal düzeninin dayandığı ilkeleri gösteren, birbirini bütünleyen iki temel sözleşmedir. 1961 yılında Torino’da imzalanan Avrupa Sosyal Şartını, Türkiye 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Yasayla⁵³ onaylanmasını uygun bulmuş ve 07.08.1989 tarih ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla da onaylamıştır⁵⁴. Avrupa Sosyal Şartı’nın Başlangıç, I, III,

⁵⁰ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, (İstanbul: Beta Yayınları, 12. Bası, 2009), s. 39; Alpar, **a.g.m.**,s. 843.

⁵¹ K. Ahmet Sevimli, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**,(İstanbul: Legal Yayınları, 2006), s. 36; M. Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, (İstanbul: Legal Yayınları, 5. bası, 2005), s. 355 vd.

⁵² Mesut Gülmez, “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi İle Yeni Avrupa Sosyal Şartı” **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Tühis Yayınları, Ankara;1998, s. 327.

⁵³ RG., 04.071989, 20215.

⁵⁴ RG., 14.10.1989, 20312.

IV, V. Bölümleri ve Eki tümüyle, II. Bölümü ise bazı çekincelerle kabul edilmiştir⁵⁵. Avrupa Sosyal Şartı, giriş bölümünün yanı sıra toplam beş bölüm ve 38 madde ile Şart'ın ayrılmaz parçası niteliğindeki bir Ek'ten oluşmaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 3. maddesinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları düzenlenmiştir. Buna göre, sözleşmeye taraf devletler, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı, gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı, gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler. 3. maddeye eklenen iki yeni fıkra ile iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı konusunda özellikle tehlikelerin en aza indirilmesi hususunda tutarlı bir ulusal politikanın düzenli aralıklarla gözden geçirilerek uygulanması ve eklenen 4. fıkra ile tüm çalışanlar için özellikle koruyucu ve bilgilendirici iş sağlığı hizmetlerinin sağlanması amaçlanmaktadır⁵⁶. Sağlık ve güvenlikle ilgili ulusal yasal düzenlemeler, uluslararası teknik referans standartlarında, yani işyeri sağlığı ve güvenliği hakkındaki ilgili UÇÖ Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği direktiflerinde belirtilen risklerin pek çoğuna karşı önleyici ve koruyucu tedbirler sağlamak zorundadırlar. Çerçeve yasal düzenlemeler ile işveren ve işçiler üzerine yüklenen genel yükümlülüklerle ek olarak, devletler birtakım alanlardaki risk ve tehlikelerle mücadele etme konusunda önlemler sağlayan yasal düzenlemeler çıkarmalıdırlar⁵⁷.

5 Kasım 1990 tarihinde Roma'da toplanan İnsan Hakları Bakanlar Konferansında, Avrupa Sosyal Şartı'nın çağdaş normlara uyumunun sağlanması amacıyla yeniden gözden geçirilmesi için toplantı yapılmış ve bir takım yeni hakların Şart'a ilave edilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ancak 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı, 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamış, 27 Eylül 2006

⁵⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 42; Nurhan Süral, **Çalışanların Temel Sosyal Hakları, Avrupa Topluluğu Şartı (AT Sosyal Şartı) ve Avrupa Sosyal Şartı**, (Ankara: 1990), s. 11 vd.; Süzek, a.g.e, (2008), s. 91.

⁵⁶ Melda Sur, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, (İzmir: DEÜHF Yayınları: No:66, 1995), s. 101.

⁵⁷ Bülent Çiçekli, **Avrupa Sosyal Şartı**, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001), s. 124.

tarihinde 5547 sayılı Kanun'la onaylanmasını uygun görmüş ve Bakanlar Kurulunca da 2007/11907 sayılı kararla⁵⁸ onaylanmıştır. Onaylanmış hükümler ise Türkiye açısından 01.08.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır⁵⁹.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart'ında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler de mevcuttur. Buna göre adil çalışma koşulları hakkı (madde 2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (madde 3), çalışan kadınların analığının korunması hakkı (madde 8) gibi bir takım hükümler yer almaktadır. İlk defa uluslararası bir metinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma haklarının olduğundan söz edilmiştir. Bunun işverenlerin yükümlülüğü değil, çalışanların hakkı olduğu özellikle vurgulanmıştır.

2.1.4. Avrupa Birliği Direktifleri

1950'lerden 2000'li yıllara kadar olan süreçte Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, Türk İş Hukuku mevzuatının şekillenmesinde etkisini hissettirmiştir. Bu tarihten sonra UÇÖ sözleşmeleriyle birlikte Avrupa Birliği mevzuatı da iş hukuku mevzuatının oluşumunda etkisini göstermiştir. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecinde kısa ve orta vadede gerçekleştirmesi öngörülen çalışmaları kapsayan Ulusal Program'ın sosyal politika ve istihdam bölümünün öncelikler listesinde ilk sırayı, AB mevzuatının Türk mevzuatına yansıtılması hususu yer almaktadır. Bu önceliğin ana unsurları olarak ise, bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, kadın erkek eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi konuları tespit edilmiştir. Avrupa Birliği Parlamentosu direktifi uygun bulur ve Avrupa Konseyi direktifin uygulanmasını kabul eder. Direktifler, doğrudan uygulanma kabiliyetine haiz değildir. Direktifte öngörülen süre içerisinde, iç hukuk mevzuatının uyumunun sağlanması gereklidir⁶⁰.

⁵⁸ RG.,09.04.2007, 26488.

⁵⁹ Tuncay, Ekmekçi, **a.g.e.**, s. 53; Tarcan, **a.g.m.**, s. 219.

⁶⁰ Gülören Tekinalp, Ünal Tekinalp, **Avrupa Birliği Hukuku**, (İstanbul: 2. Bası, Beta Yayınları,2000), s. 72.

AB Direktifleri, başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktif olmak üzere, Birliğin bu konudaki müktesebatını oluşturmaktadır⁶¹. Bu Çerçeve Direktif, en alt düzeyde, işyerinde işverenin ve işçilerin uyması gereken kuralları ortaya koymaktadır. 89/391 sayılı Çerçeve Direktiften sonra devamında bireysel direktifler çıkarılmıştır⁶². Direktifler, ülkelerin mevzuatlarını yakınlaştıran ve tüzüklere göre daha esnek bir yapıya sahip olan düzenlemelerdir.

Avrupa Birliği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki Çerçeve Direktifin yanında bunlara ek her alana özgü birçok bireysel direktif çıkarmıştır⁶³. Prensipde tümüyle bağlayıcı olan tüzüklerle karşılaştırıldığında, direktifler, yöneldiği her bir devlet için varılacak amaçlar bakımından bağlayıcıdır ve uygulama yöntemlerine ilişkin tercih, yöneldiği devlete bırakılmıştır. Direktifler, en çok tercih edilen Topluluk yasama şeklidir. Direktifler bir tür çerçeve kanun oluşturduklarından etkilerini doğurmaları, onların ulusal hukuk düzenlerine aktarılması ile mümkün olmaktadır⁶⁴. Direktifler, üst hukuk normu niteliğinde ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel düzenlemeleri içerirler⁶⁵.

Değiştirilmiş Roma Anlaşması'nın eski 118 yeni 137. maddesine göre, Birlik üyesi ülkeler, işçilerin sağlık ve güvenliği için gerekli koruma hükümlerini desteklemelidirler. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in 5. maddesi işçilerin sağlık ve güvenliğini temin etmek için işverenlere bir takım yükümlülükler yüklemektedir⁶⁶. Bu direktifin Alman Kanunlarına uyumlaştırılması sürecinde de bir takım sıkıntılar

⁶¹ Fuat Bayram, "Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998–2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler" **Legal İSGHD**, S.13 2007, s 52.

⁶² Peter Hanau, Heinz-Dietrich Steinmeyer, Rolf Wank, **Handbuch des Europäischen Arbeits - und Sozialrechts**, (München: , Beck Verlag, 2002), s. 724 vd.

⁶³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.(2006)**, s. 262

⁶⁴ Enver Bozkurt, Mehmet Özcan ve Arif Köktaş, **Avrupa Birliği Hukuku**, (Ankara: 2001), s. 119; Seza Reisoğlu, **Ortak Pazar Hukuku**, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.316, 1973), s. 30- 31; Haluk Günüşur, **Avrupa Topluluğu Hukuku**, (Ankara: Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi Yayını, Bilim Serisi- 1, 1996), s. 61 vd.

⁶⁵ Haluk Kabaalioğlu, **Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu**, Yeditepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997.

⁶⁶ Kay Wheat, "Mental Health in the Workplace, Stress Claims and Workplace Standarts and the European Framework Directive on Health and Safety at Work" **Journal of Mental Health Law**, Mayıs 2006, s. 54.

yaşanmıştır. Özellikle liberaller iş sağlığı ve güvenliği alanındaki kanun tasarılarını bürokratik bulmuşlar ve bunu engelleme yoluna gitmişlerdir. Artık bu direktifin Alman Kanunlarına uyumu sonunda, Alman İş Koruma Kanunu (Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) ve Alman İş Güvenliği Kanunu (Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG) işverenlere, kamu sektör işçilerini de kapsamak üzere tüm işçilerin işyerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışması için bir takım yükümlülükler getirmiştir⁶⁷. Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında İngiltere de dahil olmak üzere birçok ülkedeki yasalar Avrupa Birliği Direktifleri çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede 1974 tarihli İngiliz İşyerinde Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Yasası (The Health and Safety at Work Act 1974) başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktif olmak üzere diğer direktiflerin de etkisiyle bir takım değişikliklere uğramıştır⁶⁸.

Direktifler, dayandıkları gerekçeleri bildirirler ki bunlar edinilmesi gereken öneri ve görüşlere dayanırlar. Direktifler, üye ülkelerin direktifi uygulamak için gerekli tedbirleri almaları gereken zamanı belirtir. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, resmi ve özel faaliyetlerine bakılmaksızın tüm işyerlerinde uygulanır. Üye ülkeler, direktifi uyguladıklarını Komisyona bildirirler. Bir üye ülke, belirtilen zaman aralığında uygulama yükümlülüğünü yerine getirmez ise Komisyon bu durumu Adalet Divanı'na intikal ettirebilir⁶⁹.

Direktifler, üye devletleri, düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadırlar. Üye devletler, direktifte belirtilen ilke ve amaçları, belirlenen sürede ve ulusal mevzuatlarına öngörülen süre içinde uyarlamak zorundadırlar. Ulusal mevzuatlardaki bu değişikliklerin yapılabilmesi için ülkelere, makul bir süre tanınmaktadır. Direktifler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir⁷⁰.

⁶⁷ Klaus Lörcher, “ The Transposition of the Framework Directive in Germany” **TUTB Newsletter**, 6 Haziran 1994, s. 1.

⁶⁸ Bill Callaghan, The Health and Safety System in Great Britain **HSE Books**, 3. Bası, 2002, s. 19.

⁶⁹ Roger Blanpain, Marlene Schmidt, Ulrike Schweibert, **Europaisches Arbeitsrecht**, 2. Bası, Baden-Baden 1996, s. 62.

⁷⁰ Bülent Piyal, “Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği” **Petrol İş Yayınları**, S:16, Şubat 2003, s. 84.

Bazı durumlarda Direktiflerin iç hukuka uyarlanmaması durumlarında bundan zarar gören Avrupa Birliği vatandaşları tazminat talep edebilirler. Bunun için Direktif hükümlerinin bireylere haklar vermesi ve direktifin iç hukuk kuralı haline getirilmemesi ile bireyin kaybı arasında uygun illiyet bağı olmalıdır. Üye devlet kusuru olmasa bile tazminat ödemek zorundadır⁷¹. Bu konu ile ilgili İtalya’da yaşanan örnek bir davada, işverenlerin çalışanlara ücretlerini ödeyememeleri durumunda çalışanların korunması ile ilgili 80/987 sayılı Direktif mevcuttur. Ancak üye ülke bu direktifi öngörülen süre içerisinde uygulamamış ve çalışanlar bundan dolayı mağdur olmuştur. Çalışanların iç hukukta olmayan bir düzenleme için dava açmaları söz konusu olmadığından, dava doğrudan Avrupa Birliği Adalet Divanı’na açılmış ve üye ülkenin çalışanların mağduriyetini gidermek için, Divan, üye ülkeyi tazminata mahkûm etmiştir⁷². Örnek davada da yaşandığı üzere eğer üye ülke direktifi yerine getireceğini taahhüt etmiş ama uygulamamış ise bunun sonuçlarına katlanmak zorundadır.

89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile daha önceden dağınık şekilde olan düzenlemelerin birleştirilmesini hedeflenmiştir. Buna göre, işyeri, iş gereçleri, kişisel koruyucular, ağır yük kaldırma, geçici ya da mobil işyerleri, balıkçılık ve tarım, geçici ya da mevsimlik işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir⁷³. 12 Haziran 1989 tarihinde kabul edilen bu Çerçeve Direktif, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin gelişimi için bir cesaret simgesidir. Sosyal işlerden sorumlu yetkilisi Vasso Papandreou, bu direktifi, işçilerin esenliği yönünde atılmış bir adım olarak tanımlamıştır⁷⁴. Bu politikanın amacı, rekabet ortamındaki tahrifatı kaldırmak ve işyerlerindeki sağlık ve güvenlik standartlarını geliştirmektir.

Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı büyük ölçüde AB direktiflerinin çevirisi yapılarak hazırlanmıştır. Bu kadar çok düzenlemenin kısa süre içerisinde çıkarılması çok zor olduğu için büyük bir hızla yönetmelikler düzenlenmiş ve yürürlüğe girmiştir. Hazırlık aşamasında Avrupa Birliği’nin direktiflerinden yararlanılması bu süratin

⁷¹ Bozkurt, Özcan ve Köktaş, **a.g.e.**, s. 121.

⁷² Blainpain, Schmidt ve Schweibert, **a.g.e.**, s. 63.

⁷³ Ufuk Aydın, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, (Eskişehir: 2002), s. 76.

⁷⁴ Jane .E. Kineke, “The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work” **Boston College International and Comparative Law Review** (Vol, XIV, No.1), 1991, s. 213.

önemli bir nedenidir. Yönetmeliklerde bulunan ilgili Avrupa Birliği mevzuatı başlıklı maddeler de bu çevirileri doğrular nitelikte hangi direktiflerin esas alındığını belirtmektedir. Ancak yönetmelikler, direktiflerin çevirisi sonucunda bir takım sorunları beraberinde getirmiş ve bazı teknik ve hukuki sorunlar doğmuş ve ayrıntılı düzenlemelerin mevcudiyeti ve bunların bir geçiş süreci olmadan derhal yürürlüğe girmeleri, başta işverenler olmak üzere çeşitli kuruluşları zor durumda bırakmıştır. Bunun en açık örneği, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Danıştay tarafından iptal edilmesinde görülmüştür⁷⁵. Ayrıca İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumluluklarını düzenleyen Yönetmelik⁷⁶ ve İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁷⁷ hükümlerinin bazı maddelerinin iptal edilmiş olmasında da aynı durum söz konusu olmuştur⁷⁸.

AB Direktifleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu, stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer vermiştir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, uygulanması aşamalarında, işverene, işçilere ve onların örgütlerine bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü getirilmiştir⁷⁹.

İş sağlığı ve güvenliği alanında inceleme konusu yapılacak Avrupa Birliği direktiflerine göz atacak olursak; başta 89/391 sayılı direktif olmak üzere, bu direktife bağlı çıkarılmış birçok direktif bulunmaktadır. Ülkemiz bu direktiflere uyum sağlamak için Ulusal Program hazırlamayı taahhüt etmiştir. Bu doğrultuda 24 Mart 2001 tarihinde Ulusal Program Resmi Gazete'de yayınlanmıştır⁸⁰. Ulusal Program AB Konseyi tarafından kabul edilen Katılım Ortaklığı Belgesine paralel olarak 2003 yılında revize edilmiştir. Daha sonra 31.12. 2008 tarihli Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında 3.

⁷⁵ Danıştay 10. Dairesi, 15.06.06.2006/3007 sayılı Kararı ile iptal edildi.

⁷⁶ Danıştay 10. Dairesi, Esas No:2004/6075, Karar No:2006/2159.

⁷⁷ Danıştay 10. Dairesi, 28.02.2006, Esas No: 2004/1253, Karar No:2006/1658

⁷⁸ Serkan Odaman, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart" **Legal İSGHD, 2006**, S.11: s. 881.

⁷⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.**, s. 262

⁸⁰ RG 24. 03. 2001, 24352 (Türkiye Ulusal Programı).

Ulusal Program yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁸¹. Bu programda Türkiye'nin AB'ne üyelik sürecinde 4 yıl içinde yapılması gereken yasal değişiklikler yer almaktadır.

2.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Temel Haklar konusunun Avrupa Topluluklarını kuran Antlaşma metnine girmesi, 1992 yılında imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması ile olmuştur. 3- 4 Haziran 1999 tarihlerinde gerçekleştirilen Köln Zirvesinin sonuç bildirisinde, Avrupa Birliğinin geldiği aşamada, Birlik düzeyinde uygulanan temel hakların, bir Şartta toplanmak suretiyle açıklığa kavuşturulmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Köln Zirvesinin bu direktifi doğrultusunda sürdürülen çalışmalar, Nice'de 7 Aralık 2000 tarihinde "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı"nın imzalanmasıyla sonuçlanmıştır⁸².

Kanımca bu Şart içeriği itibariyle insan hakları anlamında çok önemlidir. Birlik, insan saygınlığı, özgürlük, eşitlik ve dayanışmanın bölünmez ve evrensel değerleri ile demokrasi ve hukuk devleti ilkeleri üzerine kurulmuştur. Birlik, güvenlik ve adalet alanı yaratmak suretiyle, bireyi eylemlerin odağına yerleştirmiştir. Konumuz açısından önemli olan Temel Haklar Şartı'nın maddelerini incelemeye geçerse, Şart'ın 5. maddesinin 2. fıkrasında "hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı" ve 31. maddesinde "her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözetilen çalışma koşullarına sahip olma hakkının var olduğu" belirtilmiştir. Aslında tüm uluslararası sözleşmelerde tekrarlanan bu haklara Birlik bakımından bir daha vurgu yapılmış ve bu hakların evrensel değeri üzerinde durulmuştur.

Şartın hukuki niteliği tartışmalara neden olmuş, Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından Avrupa Birliği'ni kuran Sözleşmeye (Maastricht Sözleşmesi), temel haklar başlıklı bir bölüm ya da ayrı bir protokol olarak bütünleştirilmesi planlanmıştır⁸³.

⁸¹ RG. 31.12. 2008, 27097 (5. Mükerrer Sayı).

⁸² Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi C Serisi, Sayı, 364, 18 Aralık 2000, <http://ekutup.dpt.gov.tr>, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Önsöz.

⁸³ Sevimli, **a.g.e.**, s. 42 vd.

AB Anayasası'nın Fransa ve Hollanda'da referandumlarda reddedilmesinden sonra, Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmada değişiklikler öngören yeni bir antlaşma olan Lizbon Antlaşması 31 Aralık 2007'de 27 üye ülke tarafından imzalanmıştır. Lizbon Antlaşmasının birinci maddesinde, eşitlik, insan haklarına saygı konularında evrensel ilkeler tekrar edilmiş ve temel hakların Birlik hukukunun ayrılmaz bir parçası olduğu belirtilmiştir. Lizbon antlaşmasından sonra Topluluk sözcüğünün yerini Birlik sözcüğünün alacağı belirtilmiştir. Birlik, üye devletlerin sosyal politikalarının eşgüdümünü sağlamak için girişimde bulunabilecektir. Lizbon ve Fransa'nın Nice kentinde yapılan Avrupa Birliği Antlaşmaları Avrupa Birliği'nin gelecekteki vizyonunu oluşturan önemli toplantılar olmuştur. Esneklik⁸⁴ ve güvenlik arasında bir denge kurmak bu toplantılar sonucunda ortaya çıkan bir yaklaşım olmuştur. Lizbon Anlaşmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemle üzerinde durulması gereken bir alan olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır.

2.1.6. Uluslararası Sözleşmelerin Türk Hukuk Düzenindeki Yeri

Uluslararası hukukun iç hukuk düzenlemeleriyle ilişkileri birinin ötekine göre, yeri konusu incelenirken iki temel görüş üzerinde durulmaktadır. İlki bunların birbirinden bağımsız iki ayrı hukuk düzenini oluşturduğunu savunan dualist görüş, diğeri ise iki hukuk sisteminin birbirini tamamladığı ve uluslararası kuralların iç hukuk düzenlemelerinin üstünde olduğunu savunan monist görüştür. Monist görüşe göre, Anayasanın 90. maddesinde belirlenen usule uygun olarak yürürlüğe giren uluslararası andlaşmaların, iç hukukta uygulanması için başka bir iç hukuk işlemi gerekmemektedir. Böylece uluslararası hukuk ile iç hukuk tek bir hukuk sisteminin parçalarını oluşturmaktadır. Bunun sonucu olarak bireyler uluslararası andlaşmalardan kaynaklanan haklarını direkt olarak ulusal yargı önlerinde arayabileceklerdir. Ancak bunun için andlaşma hükümlerinin iç hukuka doğrudan olarak uygulanabilme yeteneği olmalıdır⁸⁵.

⁸⁴ Mesut Gülmez, **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika**, (Ankara: 2. Bası, Mayıs 2008), s. 239

⁸⁵ Feyyaz Gölcüklü, "Anayasal Normlar Hiyerarşisi ve Temel Hakların Korunmasındaki İşlevi" **VIII. Avrupa Anayasa Mahkemeleri Konferansı**, (Ankara: Türk Anayasa Mahkemesi Yayını, C.4, 1990), s. 275 vd.: İbrahim Şahbaz, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin Türk Yargı Sistemindeki Yeri" **TBBD**. S. 54: Eylül/Ekim 2004, s. 180 (Şahbaz, makalesinde, monist görüşe örnek olarak Avusturya, İsviçre,

Düalist görüşe göre ise, uluslararası hukuk ve iç hukuk farklı alanlarda birbirinden bağımsız hukuk düzenleridir. Her iki hukuk alanında hak ve yükümlülükler birbirinden bağımsız olarak oluşur. Hegel felsefesinden kaynaklanan bu görüş, hukuku egemen iradenin bir tasarrufu saymaktadır. Ulusal hukuk, uluslararası hukuktan farklı olarak bu iradenin içe karşı açıklanmasıdır. Uluslararası hukuk alanında ise egemen irade kolektif bir tasarrufa katılmak suretiyle diğer egemen güçlere karşı bazı yükümlülükler üstlenmektedir. Bu nedenle, hukuki kaynak, konular ve sujeler açısından iki farklı hukuk düzeni ortaya çıkmaktadır. Ulusal hukukun muhatabı bireyler iken, uluslararası hukukun muhatabı egemen devletlerin kendileridir⁸⁶. Dualist görüşü en açık şekilde savunan yazarlar Anzilotti ve Triepel'dir⁸⁷.

Uluslararası sözleşmenin onaylanıp, ulusal hukukla bütünleştiği sistemlerde, onaylanan sözleşme, ulusal yasa gücü kazanır ve kendisine aykırı olan yasa kuralını değiştirir. Çatışma, sözleşmenin onayından sonra çıkarılan bir yasa ile sözleşmenin arasındaysa, sorun daha bir karmaşık hal almaktadır⁸⁸.

Türk hukukunda Türkiye'nin taraf olduğu bir andlaşmanın ülkemizde uygulanması sırasında aynı konuyu düzenleyen bir yasa ile çatışması durumunda hangisinin üstün tutulacağı sorusu öğretilerde 2004 yılında Anayasada yapılan düzenlemeye kadar tartışıla gelmiştir. 5170 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun" ile 2004 yılında 1982 Anayasasının 90. maddesinin son fıkrasına şu cümle eklenmiştir: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır"⁸⁹.

Fransa, Hollanda, Malta, Lüksemburg, Portekiz, İspanya gibi ülkelerin Anayasalarına yollama yapmıştır. Buna karşılık İngiltere, İrlanda, İzlanda, Finlandiya, Norveç ve İsveç'te AİHS, gibi bir uluslararası belge iç hukukun bir paçası sayılmamaktadır).

⁸⁶ Şeref Ünal, **Uluslararası Hukuk** (Ankara: Yetkin Yayınları, 2005), s. 83.

⁸⁷ İlyas Doğan, **Devletler Hukuku**, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008), s. 70.

⁸⁸ Gülmez, **a.g.e.**, (**Uluslararası Sosyal Politika**), s. 255.

⁸⁹ R.G, 22.02.2004, 25469.

2004 tarihindeki 1982 Anayasa'sının 90. maddesindeki değişiklikten önce öğretilerdeki yapılan konuyla ilgili tartışmalara göz atarak somut mevzuat değişikliğinin ne anlama geldiğini konusuna değinelim. Pazarıcı'ya göre, getirilen bu değişiklik ile bundan böyle çok açık bir biçimde andlaşmaların yasalar ile eşitliğinin temel ilke olduğu ve insan haklarına ilişkin andlaşmaların yasalara üstünlüğünün ise kural dışılığı oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer deyişle insan haklarına ilişkin andlaşmalar dışında kalan Türkiye'nin taraf olduğu öteki andlaşmalar yasalarla eşdeğerde olup, insan haklarına ilişkin andlaşmaların yasalarla çelişmesi durumunda, uluslararası hukukun sorumluluk kuralları geçerli kalmak üzere yasaların çatışması kuralının uygulanması gerekecektir. Böylece yasa ya da andlaşmanın özel hüküm oluşturması durumunda, "lex specialis derogat generali" ilkesi uyarınca özel kural genel kurala üstün tutulurken, her ikisinin de genel kuralları içermesi durumunda "Lex posterior derogat priori" ilkesi uyarınca sonraki kuralın öncekine üstün tutulması gerekmektedir⁹⁰. Yüzbaşıoğlu, bu konuda Türk hukuku bakımından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde olduğu gibi doğrudan uygulanabilir nitelikte olan temel haklara ilişkin uluslararası sözleşmelerin ve Avrupa Birliği hukukunun Anayasa üstü değer taşıdığı yönünde olduğu görüşünü belirtmiştir. Bu hükmün, Türk hukuk düzeni bakımından aslında bir yenilik olmayıp, içtihadı dayalı hukukun pozitifleştirilmesinden ibaret ve dolayısıyla uygulamadaki bazı hukuki sorunları ve tereddütleri gidermek gibi sınırlı bir katkı sağlayacağını belirtmiştir⁹¹.

90. maddedeki değişiklikle ilgili Gülmez, maddeye eklenen son fıkranın evrensel ve bölgesel ölçekli uluslararası insan hakları hukukunun kaynaklarını oluşturan sözleşmelerden taraf olduklarımızı, ulusal düzenlemelere üstün tutarak, bunların doğrudan iç hukukta uygulanabileceğini belirtmiştir. Ancak iç hukuktaki bir yasa uluslararası sözleşmedeki güvenceden daha ileri haklar veriyorsa, 90. maddenin son

⁹⁰ Hüseyin Pazarıcı, "Türk Hukukunda Andlaşmalar ile Yasaların Çatışması" **Prof. Dr. Sevin Toluner'e Armağan**, (İstanbul: 2004), s. 660.

⁹¹ Necmi Yüzbaşıoğlu, "Mayıs 2004'te Anayasanın 90'ıncı Maddesine Eklenen Hükmün Türk Anayasallık Blokuna Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme" **Bülent Tanör Armağanı** (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004), s. 789.

fıkrası bu durumda uygulanmaz. İleri güvenceler sağlayan yasaların uygulanmasıyla sorun çözülür⁹².

Uluslararası sözleşmelerin hepsi birer kanun hükmündedir ve Anayasa Mahkemesinde iptal davasına konu olamazlar. 2004 yılındaki değişikten sonra yapılan sözleşme temel hak ve hürriyetlerle ilgili ise sözleşmeye üstünlük tanınacaktır ve iç mevzuat uygulanmayacaktır. Bu konuda dikkat edilmesi gereken, usulüne göre yürürlüğe girmiş bir uluslararası sözleşme olması gereğidir. Aksi halde iç hukuku bağlamaz. 2004 yılından önceki sözleşmelerde ise kanımca Anayasa'daki değişiklikten önceki duruma göre karar verilmeli ve uluslararası sözleşmelere üstünlük tanınmamalıydı. Çünkü bu konuda açıkça 2004 yılına kadar Anayasa'da açıkça düzenlenmiş bir hüküm mevcut değildi. Şayet uluslararası sözleşme temel hak ve hürriyetler ile ilgili değilse ve iç hukuktaki mevzuat ile çelişirse, bu durumda en son tarihli olan hangisi ise onun geçerli olması gereklidir⁹³.

Konuyla ilgili diğer bir durum, sözleşme veya iç mevzuattaki kanundan birisi özel diğeri genel kanun vasfını taşıyorsa, sorun bu durumun nasıl aşılacağı hususudur. Bu durumda uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının ikinci kuralı devreye girer ve özel kanun genel kanuna göre öncelik taşır⁹⁴.

Anayasadaki bu değişikten sonra uygulamada birtakım sorunların ortaya çıkması söz konusudur. En önemli sorun temel ve hak ve özgürlükler ile insan hakları kavramı arasındaki ilişkidir. Acaba tüm insan hakları sözleşmeleri temel hak ve özgürlüklere ilişkin düzenlemeler mi içermektedir? Bu konu şu nedenle önemlidir. Anayasa madde 90'da sadece temel ve hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelere üstünlük tanınmıştır. Bunun dışındaki diğer sözleşmelere bu ayrıcalık tanınmamıştır. Kuramsal

⁹² Mesut Gülmez, "Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri" **TBB**, S:54: Eylül/Ekim 2004, s. 156.

⁹³ Asuman Celkan ve İhsan Çakmak, **İçtihatlı, İş ve Çalışma Hayatı ile Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İkili, Çok Taraflı Milletler Arası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Direktifleri**, (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2007), s. Önsöz XII ve XIII.

⁹⁴ Celkan ve Çakmak, **a.g.e.**, s. Önsöz XIII.

düzye ele alındığında temel haklar kavramının tanımı ve kapsamı konusunda öğretilerde değişik görüşler bulunmaktadır⁹⁵.

Mayıs 2004 Anayasa değişikliğinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalardan söz edilmesi nedeniyle, Türk hukukuna mal edilmiş ve mevzuatımızın bir parçası durumunu kazanmış tüm insan hakları andlaşmalarının Anayasamızda belirtilen temel hak ve özgürlükler kapsamına girdiğini söyleyebiliriz⁹⁶.

Tüm bu açıklamalardan sonra, diğer ülke mevzuatlarına baktığımızda aslında bizim Anayasada yaptığımız bu değişikliği yıllar önce kendi Anayasalarında yaptıklarını görürüz. Avrupa Birliği'ne 2004 yılında tam üye olan devletlerin, tam üyelik öncesi uluslararası andlaşmaların üstünlüğünü benimsedikleri görülmektedir. Avrupa Birliği'ne üye olan eski 15 devletin hukuk sistemleri incelendiğinde bunların özel olarak uluslararası andlaşmaları kanunlardan üstün tuttıkları görülmektedir. Örneğin Alman Anayasası'nın(Grundgesetz) 25. maddesinde Alman federal hukuku ile uluslararası hukukun genel kurallarının konumu karşılaştırılmış ve bunların federal hukukun ayrılmaz bir parçası olduğu ve Alman vatandaşları için doğrudan hak ve yükümlülükler doğurduğundan söz edilmiştir⁹⁷. Avusturya Anayasası'nın 9. maddesinin ilk fıkrasında "devletler hukukunun kabul gören genel kuralları, federal hukukun ayrılmaz parçasıdır" ifadesi vardır. Fransız Anayasası'nın 55. maddesine göre de "usulüne uygun onaylanmış andlaşmalar yayımlandıklarında diğer tarafça da uygulanmak koşuluyla kanundan üstündür". Görüldüğü üzere Alman ve Avusturya Anayasalarında daha genel bir kavram olan devletler hukukunun genel ilkelerinden söz edilmiş ve andlaşma kavramına göre daha soyut belirsiz ve yoruma açık bir kavram kullanılmıştır⁹⁸. Görüldüğü üzere sadece bizim hukukumuz açısından değil, uyar

⁹⁵ İbrahim Kaboğlu, **Kollektif Özgürlükler**, (Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1989), s. 16 vd.; Münci Kapani, **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**,(Ankara: 1987), s.29.

⁹⁶ Pazarıcı, **a.g.m.**, s. 663.

⁹⁷ Kemal Başlar, " Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine" **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, Prof. Dr. Sevin Toluner'e Armağan Y.24: S:1-2: 2004, s. 302.

⁹⁸ Ali Karagülmez "5170 Sayılı Yasayla Anayasa'nın 90. Maddesinde Yapılan Değişikliğe Bir Bakış" **TBB Dergisi**. S. 54: Eylül/Ekim 2004, s. 164.

dünyanın çağdaş normlarını benimseyen tüm ülkeler için benzer düzenlemeler geçerlidir.

2.2. Ulusal Kaynaklar

Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği konusunda biraz dağınık da olsa oldukça kapsamlı bir mevzuata sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Borçlar Kanunu, Hıfzısıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu'nda düzenlenmiştir. Son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı çalışması yapmış ve bu düzenleme henüz yürürlüğe girmemiş olmakla birlikte üzerinde yoğun tartışmaların olduğu bir düzenleme niteliğini taşımaktadır⁹⁹.

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğinin yasal çerçevesine baktığımız zaman, iş sağlığı ve güvenliği alanını, cumhuriyet öncesi dönem ve cumhuriyet sonrası dönem olarak ikiye ayırarak inceleyebiliriz. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği gereksinimi yer altı madenciliği ve özellikle kömür madenciliği ile doğmuştur. Bununla ilgili ilk yasal düzenlemelere örnek olarak, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maaddin Nizamnamesini gösterebiliriz. Cumhuriyet Dönemi ilk yasal düzenlemeleri ise, 1921 yılında kabul edilen Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Fürühtuna dair 114 sayılı Yasa¹⁰⁰ ve Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 151 sayılı Yasadır.¹⁰¹ Diğer bir düzenleme 394 sayılı Hafta Tatili Kanunudur¹⁰². Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önde kalan yasal düzenleme doğal olarak en üst norm olan Anayasa'dır.

⁹⁹ Fuat Bayram, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine” **Legal İSGHD**, S 16: 2007, s. 1309 vd.

¹⁰⁰ 114 Sayılı Yasa, Kabul T. 28 Nisan 1921.

¹⁰¹ 151 sayılı Yasa, Kabul T. 10 Eylül 1921Yasanın 6. maddesine göre “Bilumum madenciler hasta ve kazazede olan ameleyi meccanen tedavi etmeye ve bunu teminen, maden civarında hastane, eczane ve şahadetnameli etbba bulundurmaya mecburdurlar”; Gerek, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, s. 6.

¹⁰² RG. T. 21.01.1924, S.54.(Hafta Tatili Kanunu)

2.2.1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal kaynaklar arasında ilk olarak Anayasa'nın incelenecek olmasının nedenleri, iç hukuk düzeninde ilk biçimsel kaynak olması, bunun yanında diğer özelliği de, normlar hiyerarşisinde en üst sırayı almasıdır. Anayasa'nın üstünlüğü olarak nitelendirilen bu ilke Anayasa'nın bağlayıcılığı ve üstünlüğü maddesini düzenleyen 1982 Anayasa'sının 11. maddesidir. Kelsen'nin normlar hiyerarşisi içinde Anayasa, en üst norm olarak düzenlenmiştir. Buna göre diğer normlar en üst norm olan Anayasa'ya tabidir ve ona uygun olarak düzenlenmelidir¹⁰³.

1982 Anayasa'sının birçok hükmünde dolaylı da olsa, çalışanların, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma hakları düzenlenmiştir. İlk olarak Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin “insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti” olduğu belirtilmiştir. Özbudun tarafından sosyal devlet “devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahalesini meşru ve gerekli gören bir anlayış olarak” tanımlanmaktadır. Sosyal devlet herkese insan onuruna yaraşır asgari bir hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan bir devlet anlayışı olarak tanımlanabilir¹⁰⁴. Anayasa Mahkemesi gerek 1961 Anayasası döneminde gerekse 1982 Anayasası döneminde verdiği kararlarında sosyal devleti tanımlamaya çalışmıştır. Anayasa Mahkemesinin 1988 tarihli bir kararında sosyal devleti, “Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet” olarak tanımlamıştır¹⁰⁵. 1982 Anayasası'nın 5. maddesinde “insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” devlet için Anayasal bir görev olarak benimsenmiştir. Anayasa'nın 17. maddesinin ilk fıkrasına göre ise “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” hükmü ile insanların yaşam hakkının kutsal olduğu ve bundan hiçbir şekilde vazgeçilemeyeceği düzenlenmiştir¹⁰⁶. İnsanın ihtiyaçlarını

¹⁰³ Erdoğan Teziç, **Anayasa Hukuku**, (İstanbul: 13. Bası, Beta Yayınları, 2009), s. 9.

¹⁰⁴ Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, (Ankara: Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, 2009), s. 44.

¹⁰⁵ Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukukuna Giriş** (Bursa, Ekin Kitabevi, 3. Baskı, 2010), s. 157 vd. (Anayasa Mahkemesi Kararı T.26 Ekim 1988,K. 1988/33)

¹⁰⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, **a.g.e.(2006)**, s. 262

giderebilmesi veya haklarını kullanabilmesi için öncelikle onun yaşama hakkı güvence altına alınmış olmalıdır. Bu güvence karşılandıktan sonra diğer haklar için çaba gösterilebilir. Bundan dolayı yaşam hakkı güvence altına alınmalıdır¹⁰⁷.

1982 Anayasa'nın 49. maddesinde "Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde ise, "kimse, yaşına, gücüne cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" ifadesiyle bir takım çalışanları özel olarak koruma altına almıştır¹⁰⁸. Anayasa'nın 56. maddenin 3. fıkrasında ise "devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamalıdır" hükmü de iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasamızdaki dayanağıdır. Anayasa'nın 60. maddesinde ise sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir. Buna göre "herkes sosyal güvenlik hakkında sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar".

Yukarıda belirtilen Anayasa maddelerinde, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması temel bir anayasal hak olarak düzenlenmiştir. Ülkemizde salt iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kapsamlı bir yasal düzenleme yoktur. Çeşitli kanunlarda dağınık bir şekilde hükümler vardır.

2.2.2. İş Kanunu

Ülkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur¹⁰⁹. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 54-62. maddeleri arasındaki 9 madde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgiliydi. Bu Kanun, 31 yıl yürürlükte kalmıştır. Daha sonra 931 sayılı İş Kanunu¹¹⁰ kabul edildi. Kanunun 73 ile 82. maddeleri arasındaki 10 madde iş sağlığı ve güvenliğini

¹⁰⁷ Ayhan Gençler, " İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler" **HESME Eğitim Paneli Serisi 24 Mayıs 2002**, s. 1.

¹⁰⁸ Haluk H.Sümer, **İş Hukuku**, (Konya: Mimoza Yayıncılık; 2008), s. 9-10; Kılıç, **a.g.e.**, s. 31..

¹⁰⁹ RG., 15.06.1936, 3330(3008 sayılı İş K.)

¹¹⁰ RG., 12.08.1967, 12672 (931 Sayılı İş K.)

düzenliyordu. Bu Kanunu Anayasa Mahkemesi şekil yönünden iptal etmiştir¹¹¹. Bu nedenle çok kısa bir süre yürürlükte kalabilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir¹¹². 1475 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde 73 ile 82. maddeleri arasındaki 10 madde, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemekteydi. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği politikalarının da etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir¹¹³. Kanunun 77 ile 89. maddeleri arasındaki 13 madde iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özellikle md.77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88, 89 hükümlerine dayanılarak uygulama yönetmelikleri çıkarılacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren kısa bir süre içerisinde Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu konuda öncelikle 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifi aynen tercüme edilerek "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" olarak yürürlüğe girmiştir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının genel bir çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır¹¹⁴.

Yönetmeliklerin uygulamaya girmesiyle birlikte bazı sorunlar yaşanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetmelik düzenlemeleriyle bu işi çözebileceğini düşünmüştür. Oysaki Bakanlar Kurulu, 1475 sayılı eski İş Kanunu düzenlemelerinde olduğu gibi konuyu hazırlayacağı tüzüklerle düzenleseydi daha olumlu bir adım atmış olurdu. Bilindiği üzere tüzükler Danıştay'ın denetiminden geçmekte ve oluşum süreçleri yönetmeliklere göre zaman almaktadır. Bu nedenle Bakanlık bir an önce uygulamaya şekil vermek amacıyla yönetmelik düzenlemelerine ağırlık vermiştir. Ancak birçoğu Danıştay'dan dönmüştür. Aslında daha hazırlanırken Danıştay tarafından iptal edileceği düşünülen yönetmeliklerin çıkarılmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın neden ısrarcı olduğunu anlamak güçtür. Çünkü normlar hiyerarşisine göre üst bir norm olan tüzükle düzenlenmesi gereken alan yönetmelikle düzenlenmek istenmiştir. Yönetmelik, hazırlanması ve yürürlüğe girmesi, Danıştay denetimine tabi olmaması nedeniyle tercih edilmiştir. Ancak yapılan bu hata yargıda ve çalışma yaşamında birçok

¹¹¹ Anayasa Mahkemesi Kararı T., 14.05.1970, Karar 26, Esas.40 (şekil yönünden iptal etmiştir)

¹¹² RG., 01.09.1971. 13943(1475 sayılı İş K.)

¹¹³ RG., 10.06.2003, 25134 (4857 sayılı İş K.)

¹¹⁴ Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2. Bası, 2008), s. 18.

sorunu da beraberinde getirmiştir. İptal edilen yönetmeliklerle birlikte çalışma yaşamında ve mevzuatta bir boşluk doğmuştur. Yönetmeliklerin yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı eski İş Kanunu zamanındaki tüzükler yürürlükten kalkmıştı. Şimdi ise normlar hiyerarşisine göre tüzüklerin altında yer alan yönetmeliklerin iptal edilmesiyle bir düzenleme boşluğu ortaya çıkmıştır. Eski tüzükler acaba tekrar yürürlükte mi konusu öğreti ve uygulamada farklı yorumlara yol açmıştır. Bu durumda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması konusunda sorunlar doğmaktadır. Öğretide bu gibi düzenlemelerin işverenin lehine olmadığı, iş kazası ve meslek hastalığından doğacak zararlardan işverenin sınırsız bir sorumluluğunun doğabileceği ileri sürülmüştür¹¹⁵.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlüğe girmiş olan tüzük ve yönetmeliklerin yürürlüğünün devamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 2. maddesi ile sağlanmıştır. Söz konusu tüzüklerin yürürlüğünün devamını sağlayan geçici 2. madde, aynı zamanda bu yürürlüğün sonunu da düzenlemiştir¹¹⁶. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, uygulamada tüzüklerin yürürlüğünün devam ettiği düşüncesinde olmasına rağmen, öğretide konu hakkında birçok yazar karşı görüştedir¹¹⁷. Temel ilkelerin belirlendiği bir tüzük çıkarılması yerine, bu temel ilkeleri kapsayan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” adı altında 1989 tarihli 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi esas alınarak Çerçeve Yönetmelik hazırlanmıştır. Bilindiği üzere bu Çerçeve Yönetmelik, Danıştay 10. Hukuk Dairesi'nin 09.12.2003 tarihli kararı ile iptal edilmiştir. Gerekçesi ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin tüzükle düzenlenmemiş olmasının İş Kanunu madde 78'e aykırı olmasıdır¹¹⁸.

Kanımca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri eskiye göre çalışanları daha koruyucu nitelikte ve Avrupa Birliği normlarına daha uygun bir görünmekle birlikte eksik bir bakış açısı getirmiştir. Son

¹¹⁵ Tankut Centel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler” **Sicil D.** Eylül 2006, s. 8

¹¹⁶ Şeref Özcan, “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2007, S: 6, s. 49.

¹¹⁷ Ömer Ekmekçi, **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2005), s. 32 vd.:. Centel, **a.g.m.**, s. 8

¹¹⁸ Danıştay 10. Daire T.16.05.2006, E.2004/1942, K.2006/3007 (www.kazanci.com.tr) erişim tarihi 13.05.2010.

düzenlemeden önceki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gelişen ve değişen teknolojinin gereklerini karşılamada yetersiz kalmıştı. Kanımca, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli kazanımlar getirmesine rağmen üyesi olmak istediğimiz AB mevzuatına kıyasla olması gereken değişikliklerin hepsi yapılamamıştır. Kanun koyucu, dağınık halde bulunan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini ayrı bir kanun yapmak yerine İş Kanunu içinde bir bölümde düzenlemeyi ve diğer kanunlardaki hükümleri aynen korumayı düşünmüştür. Kanımca, kanun koyucu değişik kanunlarda dağınık şekilde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ayrı bir kanunda düzenleme yolunu tercih etseydi daha olumlu bir düzenleme olurdu. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusu artık ayrı bir disiplin konusu olmuştur. Bu disiplini İş Kanunu'nun içinde sadece bir bölüm olarak düzenleyerek hapsedmek haksızlık olacaktır. Ayrı Kanunlardaki dağınık düzenlemelerin ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmesinin kanımca hem işveren hem de çalışanlar için daha olumlu olacağı düşüncesindeyim. Farklı Kanunlarda bazen birbiriyle çelişen hükümler olabilmektedir. Bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı bir taslak mevcuttur. Ancak üzerinde çok değişikliğe ihtiyaç duyulan bu taslak, iş sağlığı ve güvenliği alanını daha da çıkmaza sokmaktadır. Bu taslak, nerdeyse 89/391 sayılı Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki Çerçeve Direktifinin birebir çevirisi niteliğindedir. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki beşinci bölümde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ileri götüren bir düzenleme değildir.

4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği bölümü, beşinci bölümde düzenlenmiştir. Buna göre Kanunu'nun 77. maddesi ile 90. madde arasındaki 13 maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Kanunu'nun 77. maddesinde; “işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerine ek olarak; işverenlere iş güvenliği uygulamalarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi de verilmiş, ayrıca işçilerin karşılaşılabilecekleri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve yükümlükleri hakkında bilgilendirilmesi, bunun yanında işçilerin eğitilmesi gerektiği” belirtilmiştir. Bu madde ile hem işverenlere hem de işçilere bir takım yükümlülükler getirilmiştir.

4857 sayılı Kanuna ilişkin Bilim Kurulu taslağında işverenlerin sadece mevzuatta yazan durumlardan değil, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden de sorumlu olacağı düzenleniyordu. Ancak bu hüküm Mecliste metinden çıkartılmıştır. Süzek, taslakta yer alan bu hükmün çıkarılmasını isabetsiz bulmaktadır¹¹⁹. Kanımca da Yargıtay'ın konuyla ilgili eskiden beri süre gelen tutumu göz önüne alınarak kanun metnine “bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı” ibaresi eklenmeliydi.

4857 Sayılı İş Kanununu 77. maddesinin 3. fıkrasına göre, işveren, işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en geç iki gün içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Önceki düzenlemede işveren sadece iş kazalarını bildirmek yükümlüğü altında idi. Yeni düzenlemeyle meslek hastalıklarını da bildirmek yükümlülüğü altına girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen en büyük yeniliklerden biri de çırak ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin koruması altına alınmasıdır. Farklı bir hukuki statüde de olsalar, çırak ve stajyerlerin de aynı risklere maruz kalabildikleri düşünülürse, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin çırak ve stajyerler bakımından da uygulanmasını isabetli bulmamak mümkün değildir¹²⁰.

2.2.3. Borçlar Kanunu

818 sayılı Borçlar Kanunu da hizmet akdine dair hükümler ihtiva eden bir kanundur. Bu itibarla da iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer almakta ve İş Kanunu kapsamında olmayan ve hizmet sözleşmesi ile çalışmasını sürdüren işçiler açısından uygulanmaktadır. Ayrıca, Borçlar Kanunu iş sözleşmesi ile ilgili ilk özel düzenleme getiren kanundur.

İş güvenliği ile ilgili Borçlar Kanunu'nda yer alan 332. madde, “iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden

¹¹⁹ Süzek, a.g.e.(2008), s. 796-797.

¹²⁰ Ekmekçi, a.g.e.(İşyeri Örgütlenmesi), s. 41.

tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi ile birlikte ikamet etmekte ise, yatacak yer tedarikine mecburdur” düzenlemesi yer almaktadır. Bu hükümlerle, işveren, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğünün altındadır. Yani işveren normal bir işverenden beklenebilecek koşulları yerine getirmelidir. Bu ölçü de hakkaniyet sınırları içinde değerlendirilmelidir. Şu anki düzenlemeler karşılaştırıldığında Borçlar Kanunu’ndaki hükümlerin daha genel nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Borçlar Kanunu’nun 55. maddesinde istihdam edenin mesuliyeti ve Borçlar Kanunu’nun 100. maddesinde de yardımcı şahsın mesuliyeti halleri düzenlenmiştir. İşveren, kendisinden beklenebilecek her türlü tedbiri alsa dahi yine de zarar doğumunu engelleyemeyeceğini işveren ispat ederse, sorumluluktan kurtulabilir¹²¹.

Borçlar Kanunu hükümleri, çalışanları koruma konusunda yeterli güvenceye sahip olmadığı için, konuyla ilgili tarafların hak ve yükümlülüklerini daha ayrıntılı düzenleyen İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

2.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve genel Sağlık Sigortası büyük ölçüde eski Sosyal Sigortalar Kanunu dikkate alınarak hazırlanmış bir kanuni düzenlemedir. Eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler mevcuttu¹²².

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun bazı hükümlerinin Anayasa’nın 2., 5., 6., 7., 8., 10., 11., 13., 17., 49., 56., 60., 73., 90., 123., 153. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptalleri ve yürürlüklerinin durdurulması amacıyla Cumhurbaşkanı ve 118 Cumhuriyet Halk Partisi Milletvekili tarafından Anayasa Mahkemesi’nde açılmış olan iki ayrı dosya birleştirilerek Yüksek Mahkeme tarafından, 15 Aralık 2006 tarihinde 5510 sayılı Kanun’un bazı düzenlemelerinin

¹²¹ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (İstanbul: Vedat Kitapçılık: 6. Bası: 2009), s. 590 vd.

¹²² 17.07.1964 tarihli eski 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesinde iş kazasının hangi hallerde meydana gelebileceği tanımlanmıştır. 12. maddesinde ise meslek hastalığı tanımlanmıştır. 26. maddesinde ise işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir.

kısmen ya da birçok maddesinin ise tamamen iptaline karar verilmiştir. Daha sonra, Anayasa Mahkemesi iptal kararının Resmi Gazete’de yayınlanmasına kadar, 5510 sayılı Kanunu’nun bazı maddelerinin yürürlüğün durdurulması gerektiği sonucuna varmıştır. İptal gerekçeleri dikkate alınarak hazırlanan yeni Kanun birkaç defa erteleme ardından 01.10.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yeni düzenleme de yoğun eleştirilere uğramış ve iptal istemiyle tekrar Anayasa Mahkemesi’nin esasen incelemesine konu olmuştur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde “iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımına yer vermektten çok bunun bazı unsur ve koşulları sayılmıştır¹²³. Söz konusu maddeye göre; İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun. 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

¹²³ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s. 263-264; Güzel,Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 316.

Bu hüküm, 506 sayılı Yasanın 11. maddesinde olduğu gibi, iş kazasının tanımını vermekten çok, kazanın unsur ve koşullarını yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak belirtmektedir¹²⁴.

5510 sayılı Kanunda, olayın iş kazası sayılması için sadece işyeri koşulları veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmesi gerekmediği gibi, kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmesi yeterlidir. İşyeri ile doğrudan ya da dolaylı olarak bile ilgisi olmayan 3. kişilerin eylemleri ya da yıldırım düşmesi gibi deprem, sel gibi doğal olayların neden olduğu kaza da iş kazasıdır¹²⁵.

Bir iş kazası meydana geldiğinde, sigortalıları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içerisinde bildirilmesi zorunludur. İş kazası ve meslek hastalığı bildirmesinin şekli ve içeriği Kurum tarafından 13. maddeye göre çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir¹²⁶.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinde meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Buna göre, meslek hastalığı sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllük halleridir.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden filen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler gerekli belgelerle Kuruma başvurabilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile,

¹²⁴ Güzel, Okur,Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 317.

¹²⁵ Mesut Balcı, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu" **Sicil Dergisi**, Y.1, S.4: Aralık 2006, s. 153.

¹²⁶ Faruk Andaç, **İş Hukuku**, (Ankara: Adalet Yayınevi, Kasım 2008), s. 281.

söz konusu hastalık Kurumun veya ilginin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir¹²⁷.

Meslek hastalığının öğrenildiği günden başlayarak durumun üç işgünü içinde, iş kazası meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten ya da yanlış bildiren işverene veya sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir(md. 14).

2.2.5. Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu çok eski bir kanun olmasına rağmen ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk kanunlardan biri olduğu için önem arz etmektedir. Yürürlüğe girdiği döneme göre çağdaş hükümler içeren bir kanundur.

Bu Kanunun 173 – 180. maddeleri arasında işçilerin çalışma şartları ve diğer genel sağlık hükümleri yer almaktadır. Kanunun 173. maddesinde 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 174. maddesinde 12- 16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmalarının yasak olduğu, 175. maddesinde tüm işçiler için gece ve yeraltı çalışma sürelerinin 8 saati geçmeyeceği düzenlenmiştir. 179. maddesinin 2. bendine göre; “ iş mahallerinde kullanılan alet ve edevat makineler yüzünden oluşacak kazaların önlenmesi için işveren tedbir almalıdır” hükmü yer almaktadır.

2.2.6. Belediye Kanunu

1930 tarihli eski Belediye Kanunu'nda belediyelere iş sağlığı ve güvenliği alanında yükümlülükler içeren düzenlemeler getirilmiştir¹²⁸. 09.07.2004 tarihli ve 5215 sayılı Kanunla yeni Belediye Kanunu kabul edilmiştir. Bu Kanunda da Belediyelerin

¹²⁷ İnciroğlu, a.g.e., s. 26.

¹²⁸ RG., 14.04.1930, 1471, (1580 sayılı Belediye Kanunu)

çok ayrıntılı olmasa da iş sağlığı ve güvenliği alanında görevlerini düzenleyen hükümler mevcuttur.

Eski Belediye Kanunu'nun 38. maddesine göre; "belediyeler her türlü sınıai kuruluşların, fabrikaların, elektrik ve aydınlatma tesisatının, makine ve motor inbiklerinin, kazan, ocak ve bacalarının gerek başlangıçta gerek sonradan sürekli ve düzenli fenni muayenelerini yapmak, başkalarının sağlığına ve bu arada işçi sağlığına, huzur ve mallarına zarar verici bir durumun bulunup bulunmadığını araştırmak ve varsa zarara engel olmak" yükümlülüğü altındadır¹²⁹. Belediyelerin sağlık denetimleri uygulamada işçilerin de çalışma şartları bakımından korunmasına olduğu kadar çalışanların iş hukuku bakımından korunması açısından da önemlidir. Belediyelerle ilgili diğer bir kanun da 1989 tarihli 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin'dir. Bu Kanun ile belediye hudutları ve mücavir alan içinde kalan tüm işyeri ve işletmelerde belediyeler işyeri açma ve işletme izni vermeye yetkili kılınmışlardır¹³⁰. Buna göre belediye çalışanlarının ayrıca işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından da yeterli düzeyde olup olmadığını kontrol etmeleri ona göre işletme izin belgesini vermeleri gerekmektedir.

¹²⁹ Ulusan, **a.g.e.**, s. 52.

¹³⁰ Kılıç, **a.g.e.**, s. 68.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİLERİN HAKLARI

1. AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1.1. 89/391 sayılı AB Direktifine Göre İşverenlerin Genel Yükümlülükleri

Roma Anlaşmasının 118/A maddesi hükmü üye devletlere bir takım yükümlülükler yüklemiştir. Buna göre “ üye devletler iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin sağlığı ve güvenliği hakkında çalışma şartlarının uyumlaştırılmasının hedeflenmesi¹³¹ ve gelişmelerin teşvik edilmesi konusunda özel ihtimam göstermelidirler”¹³². Avrupa Topluluğu’nu kuran Roma Anlaşması’nın md. 118/A hükmüne göre çıkarılan 89/391 sayılı “Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Direktif”, Çerçeve Direktif niteliği taşımakta ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin yükümlülüklerini düzenlemektedir. Söz konusu direktif ile daha önce dağınık şekildeki düzenlemelerin uyumlaştırılması hedeflenmiştir. Buna göre, işyeri, iş gereçleri, kişisel koruyucular, ağır yük kaldırma, geçici ya da mobil işyerleri, balıkçılık ve tarım, geçici ya da mevsimlik işçilerin iş güvenliği gelişmiş tıbbi bakım gibi konular ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

¹³¹ Rudolf Streinz, **Europarecht**, (Heidelberg: Müller Verlag, 2005), s. 150.

¹³² Roger Blainpain ve Chris Engels, **European Labour Law**, (London: Kluwer Yayınları, 1997), s. 298.

Bu Çerçeve Direktif kamusal ya da özel tüm sektörleri kapsamaktadır. Ancak sivil savunma, silahlı kuvvetler ve polis için istisnalar getirmiştir¹³³.

Çerçeve Direktif sadece asgari standartları belirtir. Daha yüksek ulusal standartlara müdahale etmez¹³⁴. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, prensiplerin yerine getirilmesinin genel rehberliğine ek olarak, işçilerin ve temsilcilerinin eğitimi ve katılımlarının sağlanması ve kaza etmenleri ve risklerin yok edilmesi, sağlık ve güvenliğin korunması iş risklerinin önlenmesi ile ilgili genel prensipleri kapsar¹³⁵.

89/391 sayılı Çerçeve Direktifin kapsamına silahlı kuvvetler ve polis gibi birkaç istisna hariç, kamu ve özel sektörde(endüstri, tarım, ticaret, idare, hizmet, eğitim, kültür vb.) yer alan faaliyetler girmektedir. Evde yapılan işler ise bu direktifin kapsamında değildir¹³⁶. Her koşulda, işçilerin sağlığı ve güvenliği, direktifin hedefi ışığında mümkün olduğunca sağlanmalıdır¹³⁷. Kanımca, buradaki mümkün olduğunca ibaresinden anlaşılması gereken, bilim ve teknolojik gelişme açısından gelenen son nokta olarak değerlendirilmelidir. Direktifin tüm ekonomik etkinlikleri ve birkaç istisna dışında tüm işçileri kapsamaması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 ve 161 sayılı Sözleşmelerine de uygun bir yaklaşımdır. Birçok üye devlet başta İngiltere ve Almanya olmak üzere 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi esas alarak mevzuatlarını bu direktife göre değiştirmeyi uygun bulmuştur¹³⁸.

89/391 sayılı Çerçeve Direktif, çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak ve tedbir almak için çıkarılmış olan genel bir düzenlemedir. Çerçeve Direktif, Avrupa Birliği danışma kurulu ile işyerindeki güvenlikle ilgili heyet, iş sağlığı ve sağlık koruma ve Avrupa Parlamentosu ile ortaklaşa çalışılarak ve ekonomik ve sosyal komitenin görüşü ile alınmıştır. Çerçeve Direktifin düzenlenmesinin nedeni ilgili üye ülkelerin çok farklı iş koruma standartlarına sahip olmasıdır. Ana amaç ortak bir düzenleme

¹³³ Aydın, **a.g.e.** s. 76 vd.

¹³⁴ Schiek, **a.g.e.**,s 218, 219.

¹³⁵ Blainpain, Engels, **a.g.e.**, s. 303.

¹³⁶ Hanau/Steinmeyer/Wank, **Hanbuch des Europäischen Arbetis- und Sozialrechts**, s.728

¹³⁷ Roger Blainpain, **European Labour law**, (Kluwer Law International, 2006), s. 580.

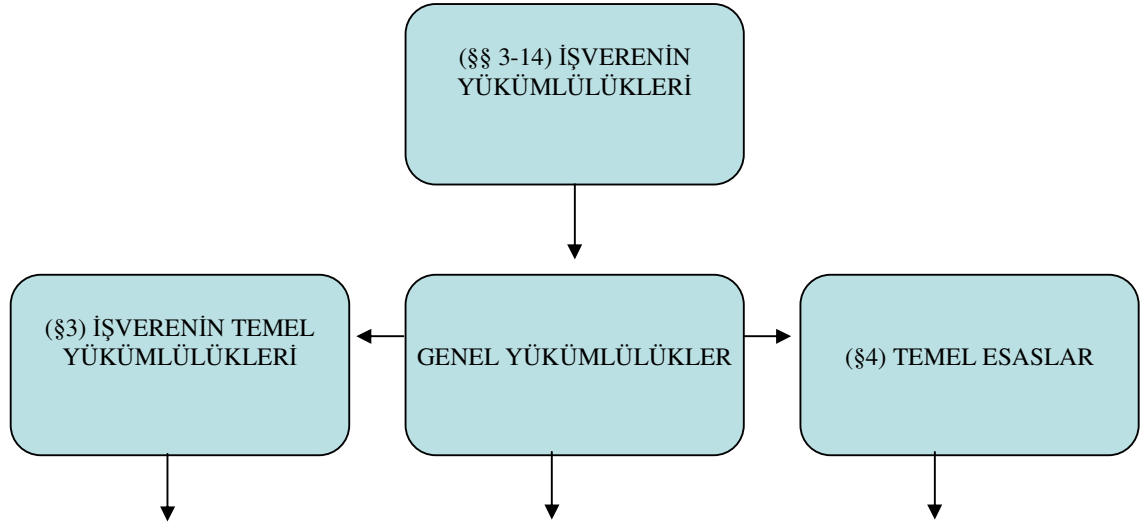
¹³⁸ Blainpain, **a.g.e.**, s. 573 vd.

ihtiyacıdır. Bu şekilde üye ülkeler arasındaki haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmıştır. Çerçeve Direktifi asgari şartları ile iş çevresindeki belli başlı riskleri önlemektedir. Her iş alanı için geçerlidir. İşverenin temel yükümlülüğünü düzenler. Bireysel direktiflerle ise belirli tehlikelerin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda risk derecesi yüksek önemli bazı çalışma alanları için bireysel direktifler hazırlanmıştır¹³⁹.

Çerçeve Direktif, birçok ülkenin ulusal iş mevzuatının şekillenmesinde etkili olmuştur. Bu durum zaten arzulanan ve amaçlanan bir gelişmedir. Bu konuda Almanya ve İngiltere örnekleri gözden geçirebilir. 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi esas alan Alman İş Koruma Kanunu'na (Arbeitsschutzgesetz) göre işverenlerin yükümlülüklerini aşağıdaki şekilde tablolaştırabiliriz¹⁴⁰.

¹³⁹ Norbert Franz Kollmer, Markus Vogl, **Das Arbeitsschutzgesetz**, (München: Beck Yayınları,1999), s. 4.

¹⁴⁰ Kollmer, Vogl, **a.g.e.**, s. 24.



- Genel Uygulama (Kural) İşveren gerekli tedbirleri almak zorundadır.
- Etkililiği kontrol etmelidir
- İyileştirme niyeti maksimum olmalıdır.
- Düzenleme ve hazır bulundurma yükümlülüğü vardır.
- Çalışanlara masraf yansıtılmamalıdır.

- Değerlendirme yapmalıdır., Tehlikelilik analizi ve bunun dökümünü düzenli yapmalıdır (§5-6)
- Özenli ve dikkatli görevin aktarılmasını gerçekleştirmelidir (§7)
- Birçok işverenin ortak çalıştığı durumlarda koordinasyon sağlanmalıdır(§8)
- Özel tehlikelerdeki tedbirler yerine getirilmelidir(§9)
- İlk yardım ve iş sağlığına yönelik önlemler alınmalıdır. (§10-11)
- Çalışanlar bilgilendirmelidir. (§12)
- Kamu hizmetindeki görevliler haberdar edilmeli ve dinlenmelidir. (§14)

- Tehlike meydana gelmeden önüne geçilerek engellenmelidir.
- Tehlikeler mümkünse kaynağında engellemelidir.
- Teknolojinin durumu gözden geçirilmelidir.
- Planlamada azami özen gösterilmelidir.
- Kolektif tedbirler tercih edilmelidir.
- Korunmaya muhtaç olan çalışanlar bir grup içinde sınıflandırılmalıdır.
- İşverenin çalışanları işe eğitime yükümlülüğü vardır.
- İşverenlerin çalışanlar arasında ayrımcılık etme yasağı vardır¹⁴¹.

¹⁴¹ Michael Kittner ve Bertram Zwanziger, **Arbeitsrecht Handbuch für die Praxis**, (Frankfurt: 3. Auflage, 2005), s. 1661 vd..

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in¹⁴², ulusal mevzuatı nasıl etkilediğine ilişkin bir başka Avrupa Birliği ülkesi İngiltere'dir. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin kaynağı Common Law'dur¹⁴³. Bu hukuk sistemi, işverene bazı yükümlülükler getirmektedir. Bunlar arasında, işe uygun malzeme sağlamak, güvenli bir işyeri ortamı yaratmak, güvenli bir işçi sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmak, gelişmeleri izlemek ve uygun tedbirleri almak gibi işveren yükümlülükleri vardır¹⁴⁴. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en temel yazılı kaynak ise, 1974 tarihli İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu'dur (The Health and Safety at Work Act 1974)¹⁴⁵.

Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri ile ülkemizde bu konuda son zamanlarda çıkarılan yönetmelikler arasında yapısal anlamda birçok fark vardır ve bu fark ne yazık ki dikkatlerden kaçmıştır. AB Direktifleri, genel ilke ve kuralları, ülkemizdeki yönetmelikler ise, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını belirleyen hukuki araçlardır. Bu nedenle, direktifleri ulusal mevzuata aktarırken yönetmeliklerin seçilmesi kanımca hatalı olmuş ve karmaşaya yol açmıştır.

89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6. maddesinde, işverenlerin genel yükümlülükleri düzenlenmiştir. Madde 6/I'e göre, işveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır. İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır.

İşveren I. Paragraftaki önlemleri aşağıdaki prensiplere uygun olarak alacaktır.

- Risklerden kaçmak,
- Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek

¹⁴² Oetker/Preis, **a.g.e.**, s. 28- 29.

¹⁴³ Norman M. Selwyn, **Law of Employment**, (London: Butterworths; 1980),s .289.

¹⁴⁴ Jeremy Stranks, **Health and Safety Law**, (Londra: Prentice Hall Yayınları; 2001), s.52.

¹⁴⁵ Brenda Barrett, Richard Howells, **Occupational Health and Safety Law**, (London: Third Edition,Pitman Publishing, 1997), s. 56.

- Riskleri kaynağında yok etmek,
- İşi çalışanlara uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşünmek ve monotonluğu azaltmak,
- Teknik gelişmeleri dikkate almak,
- Tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikeliler ile değiştirmek,
- Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler biçimde politikalar geliştirmek,
- Toplu koruma önlemlerine kişisel koruma önlemlerinden daha çok öncelik vermek,
- İşçilere uygun bilgileri vermek,

Yukarıda belirtilen düzenlemeler, işverenlerin öncelikle dikkat etmesi gereken konulardır.

Ayrıca işveren, kullanılan kimyasal maddeler, iş makinelerinin seçimi, işyerlerinin uygunluğu yönünden işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlike değerlendirmesi yapacaktır. Bunun sonucunda uygulanan önlemler ve üretim metotları şu şekilde olmalıdır;

- İş sağlığı ve iş güvenliği koruma düzeyi yükseltilmelidir,
- Tedbirlerin, işletmenin tüm hiyerarşi düzenine uyumlu olması gereklidir.
- Bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri göz önüne alınmalıdır.
- Yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır.

- Ciddi tehlikelerin olduğu yerlere sadece yeterli eğitimi almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'e göre, "iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir önlem, işçilere mali yük getirmeyecek ve tüm finansal yükü karşılama yükümlülüğü işverene ait olacaktır"¹⁴⁶.

AB Kurucu Antlaşması md 137 uyarınca çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği direktifleri ve özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifi ulusal standartların yükseltilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Üye devletler isterlerse ulusal mevzuatlarındaki standardı, direktifteki kurallardan da ileri götürebilirler. Bunun için herhangi bir engel yoktur.

Bu direktifin genel amacı, işçilerin çalışmakta iken sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır. Direktifin başlangıç kısmındaki ifadeden tüm mesleki riskleri kapsadığı anlaşılır. Avrupa Birliği'nin temel amaçları arasında iş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması da bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin bu amaçla alınacak tedbirlerin Avrupa çapında standartlaştırılması, milli sistemlerdeki farklılıklar sonucu iş güvenliğinin düşük olduğu ülkelere yatırımların kaymasını, çalışanlar açısından daha olumsuz sonuçların doğmasını ve milli ekonomiler arasında büyük farklılıklar doğmasını önlemektedir¹⁴⁷.

Amsterdam Antlaşması'nın değişik 118. maddesi uyarınca, üye devletler işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılmasına yönelik çabaları desteklemekle yükümlüdürler. 137. madde uyarınca çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği direktifleri başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi olmak üzere Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel metinleridir. Direktifin, işverenler için öngördüğü yükümlülükler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, çalışanları eğitme ve yönlendirme, çalışanların bilgilendirilmesi, kayıt tutma, rapor verme ve

¹⁴⁶ 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi md. 6/5;

¹⁴⁷ Florian Schubert, **Europaisches Arbeitsschutzrecht und Betriebliche Mitbestimmung**, (Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag, 2005), s. 48; Tuncay, **a.g.m. (Yeni Yönetmelikler)**" s. 29.

ikame yükümlülüğü olarak sınıflandırılabilir¹⁴⁸. İkame yükümlülüğü ile kast edilen, o işyerinde geçici bir süre ayrılmak zorunda kalan işçinin yerine, geçici olarak başka bir işçinin istihdam edilmesi ve üretimin aksamaması amaçlanmaktadır.

İşçilerin çalışmakta iken sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınmasını amaçlayan Çerçeve Direktifin 16. maddesinde, bazı özel risklere karşı korunmaya yönelik olarak da bir takım bireysel direktifler çıkarılması öngörülmüştür. Bunun sonucunda, Avrupa Birliği riskli alanları kapsamına alan, iş sağlığı ve güvenliğini yeniden düzenleyen çok sayıda bireysel direktif de çıkarmıştır. Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına baktığımız zaman, yürürlüğe girmiş olan yönetmeliklerin önemli bir kısmı Konsey direktiflerinin birebir çevirisi yoluyla hazırlanmıştır. Aday ülke konumundaki ülkemiz tarafından açıklanan Ulusal Programda ise, ülkemizin tarihsel, kültürel sosyolojik, ekonomik geçmişi dikkate alınmadan yapılan çeviriler yoluyla hazırlanmış yönetmeliklerin ne derece iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler sağlayacağı tartışmaya açıktır.

Çerçeve Direktifin 16. maddesi kapsamında çıkarılan bireysel direktifler teknik ve sosyal açıdan iş güvenliği olarak incelenebileceği gibi¹⁴⁹ teknik açıdan iş güvenliği direktifleri, tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri ve sosyal açıdan iş güvenliği direktifleri olmak üzere üç başlık altında da ele alınabilir¹⁵⁰. Teknik açıdan iş güvenliği ile ilgili olanlar işyerinde kullanılan malzeme, makine araç ve gereçlerin işçiler için güvenli olmasını amaçlar. Tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri ise işte kullanılan ya da işyerinde bulunan tehlikeli madde ve araçlara karşı işçilerin korunmasını hedefler. Sosyal açıdan iş güvenliği direktifleri de belirli işçi gruplarının özelliklerinde ötürü veya belirli iş ilişkileriyle çalışan işçilerin korunmasına yöneliktir.

¹⁴⁸ Tuncay, “a.g.m.” s. 34 (1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Roma Antlaşması’nda önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha önce 117–128. maddeler arasında düzenlenen sosyal politika hükümleri, 136 ile 145. maddeler arasında düzenlenmiştir. Amsterdam Antlaşması istihdam iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal politika açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Amsterdam Antlaşması çerçeve direktiften de etkilenecek iş sağlığı ve güvenliği alanında temel standartları belirlemiş ve bireysel direktiflerin çıkmasına yardımcı olmuştur).

¹⁴⁹ Altan Heper, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, (İstanbul: ATA Enstitüsü, Avrupa Dizisi 6, 1997), s. 165; Fuat Bayram, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler” **Legal İSGHD**, S.7: 2005, s.1106.

¹⁵⁰ Tuncay, **a.g.m.(Yeni Yönetmelikler)** s.35

I - Teknik açıdan iş güvenliği direktifleri başlığı altında,

- Makineler Konusunda Üye Devletlerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması Hakkında 89/392 sayılı Direktif¹⁵¹,
- İşyerinde Bulunması Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/654 sayılı Direktif,
- Makine, Araç ve Gereçlerde Bulunması Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/655 sayılı Direktif,
- 90/270 sayılı Ekranlı Ünitelerde Çalışmaya İlişkin Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Konsey Direktifi sayabilir.

İşte kullanılan veya işyerinde bulunan tehlikeli madde ve araçlara karşı işçilerin korunmasını amaçlayan, tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri başlığı altına şu direktifleri sayabiliriz¹⁵². Buna göre,

II - Tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri;

- İşyerinde Asbest Kullanımından Doğan Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkında 83/477 sayılı Direktif (91/392 sayılı Direktif ile değişik),
- Koruyucu Malzemede Bulunması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/656 sayılı Direktif,
- Ağır Yük Kaldıran İşçiler İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 90/269 sayılı Direktif,
- Kanserojen Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkında 90/394 sayılı Direktif,

¹⁵¹ Hartmut Oetker ve Ulrich Preis, **Europaisches Arbeits und Sozialrecht (EAS), Teil B**, Forkel Verlag, 2009, s. 10

¹⁵² Tuncay, **a.g.m.(Yeni Yönetmelikler)**s.36 vd.

- Biyolojik Unsurların Yarattığı Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkında 90/679 sayılı Direktif,
- 92/57 sayılı Geçici Yapı İşlerinde Alınması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Direktifi,
- 92/58 sayılı İşyerinde Bulunması Gereken Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Direktifi,
- 98/24 sayılı İşte Kullanılan Kimyasal Maddelerin Yarattığı Risklere Karşı Koruma Direktifi,
- 99/92 sayılı Patlayıcı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık Ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Asgari Koşullar Hakkında Direktif,
- 2002/44 sayılı Titreşimden Doğan Risklere Karşı İşçilerin Korunması için Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Direktif,
- 2003/10 sayılı Gürültüden Doğan Risklere Karşı İşçilerin Korunması için Asgari Sağlık ve Güvenlik koşulları Hakkında Direktif,
- 2003/105 sayılı Önemli Kazalara Yol Açma Riski Taşıyan Tehlikeli Maddelerin Kontrolü Hakkında Direktif,
- 2003/122 sayılı Radyoaktif Kaynakların Kontrolü Hakkında Euratom Direktifi

III - Sosyal açıdan iş sağlığı ve güvenliği direktifleri başlığı altında ise şu direktifleri sayabiliriz:

- 92/85 sayılı İşyerinde Gebe, Loğusa ve Emzikli İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin Korunması ve İyileştirilmesi Hakkında Direktif,
- 94/33 sayılı Genç İşçilerin Korunması Hakkında Direktif,

- 92/91 sayılı Maden işkolunda Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin iyileştirilmesi için Asgari Koşullar Hakkında Direktif,
- 92/104 sayılı Madenlerin Yerüstü ve Yeraltı işlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi için Asgari Koşullar Hakkında Direktif,
- 93/103 sayılı Balıkçı Teknelerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Sağlanması için Asgari Koşullar Hakkında Direktif,
- 91/383 sayılı Belirli Süreli veya Geçici iş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Hakkında Direktif.

Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği alanında oldukça ayrıntılı hükümler getirmiş ve her iş alanıyla ilgili nerdeyse bireysel direktif çıkarmıştır. Bu konuda Avrupa Birliği mevzuatının gereksiz bir bürokrasi yaratmış olduğu da bir gerçektir. Bireysel direktifler, Çerçeve Direktif'in yapısal olarak kopyası niteliğindedir¹⁵³. Kanımca, daha sadeleştirilmiş bir mevzuat düzenlenmesi işverenler açısından da daha olumlu olabilirdi. Direktifler genel tanım ve yükümlülükleri düzenleyen hukuki metinlerdir. Bireysel direktiflerde, her riskli iş alanında en küçük ayrıntının direktifin içinde yer alması sadece mevzuatı genişletir ve uygulanmasını sıkıntıya sokabilir.

1.2. 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte Çalışanların Eğitiminin Kapsamı

İşveren, her işçinin kendi yaptığı işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almasını temin edecektir: Buna göre, işverenler;

- -İşe başlarken,
- -İş değiştirirken ve transferlerde,
- -Yeni iş makinasının devreye girmesinde veya makine değişiminde,
- -Yeni teknoloji uygulamasında gerekli eğitimin verilmesi

¹⁵³ Jyrki Hollmen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki AB Direktifleri ve Müktesebatın Üstlenilmesinde Karşılaşılan Sorunlar" **AB Müktesebatı Uluslararası Semineri: "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre"** (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 26-27 Haziran 2008), s. 26.

konusunda yükümlüdürler (md. 12/I).

Eğitim, yeni ve değişik tehlikeler göz önüne alınarak ve periyodik olarak tekrarlanarak verilecektir. İşveren, işçi sağlığı iş güvenliği konularında çalışmak üzere dışarıdan getirttiği kuruluşlara, işyeri ile ilgili uygun talimatları verecektir(md 12/II). İşçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili işçi temsilcileri uygun eğitimden geçeceklerdir(md12/III). Paragraf 1 ve 3'deki eğitim, işçiler ve temsilcilerine bir mali yük getirmeyecektir(md. 12/IV). Eğitim çalışma saatleri içinde verilecektir. Eğitim, ulusal yasalara göre, işyeri içinde veya dışında verilebilir.

Görüldüğü üzere direktifteki işveren yükümlülükleri siyasi bir kararlılık içinde bütünsel ve gayet somut hükümlere dayanmaktadır.

Avrupa Birliği'nin Çerçeve Direktifine dayanılarak çıkarılmış olan bireysel direktiflerde de işverenin eğitim yükümlülüğü düzenlenmiştir. Örneğin, 92/58 sayılı Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Direktifine göre, 89/391 sayılı direktifin 12. maddesini ihlal etmeksizin, çalışanlara işe uygun bir eğitim verilmelidir. Aynı zamanda, işyerindeki güvenlik ve sağlık koruma işaretlendirme talimatları konusunda çalışanlar bilinçlendirilmelidir. Eğitimde, işaretleme anlamı ve özellikle kelime kullanımında ve de genel ve özel durumlardaki davranışlar işlenir (92/58 sayılı Direktif md.7/2). 93/103 sayılı Balıkçı Gemilerinde Güvenliğin Sağlanmasına dair Direktifte de işçilerin eğitimi konusunda işverenlere bir takım yükümlülükler yüklenmiştir. Buna göre, işçilere uygun eğitim verilecektir, güvenlik ve sağlıkla ilgili olarak doğru ve kapsamlı bir eğitimden geçirilecektir. İlk paragrafta belirtilen bu eğitim, yangın söndürme, can kurtarma ve yaşam ekipmanlarının kullanımı ve el işaretleri dahil çeşitli işaretlerin kullanımını kapsayacaktır. Bu eğitim gemi faaliyetlerindeki değişikliğin gerektirdiği şekilde güncellemeye tabidir (93/103 sayılı direktif md. 9).

90/394 sayılı Kanserojen Riskine Karşı Koruma Direktifi'nin 11. maddesinde de işverene eğitimle ilgili şu yükümlülükler yüklenmiştir. İşveren işyerinde çalışan işçilerin yeterli ve uygun eğitimi almalarını sağlayacaktır.

Eğitim;

a) Sağlık için potansiyel tehlikeler, sigara içmenin getirdiği ek riskler de dahil,

- b) Maruziyeti önlemek için alınması gerekli önlemler,
- c) Hijyenik gereklilikler,
- d) Koruyucuların kullanılması ve giyilmesi,
- e) Bir olay anında, işçilerin kurtarılması dahil ve olayı önlemek için çalışanların izlemesi gerekli yolları, kapsayacaktır.

Eğitim

- yeni ve değişik riskleri göz önüne alarak,
- gerekirse belirli aralıklarla tekrarlanarak, verilecektir.

90/394 sayılı Kanserojen Riskine Karşı Koruma Direktifi md.11'e göre işveren, kanserojen maddeler içeren tesisatın ve konteynerlerin etiketlenmelerinin açık ve okunaklı olması, açık ve görünür şekilde uyarı ve tehlike işaretleri taşıması hususunda, işçileri bilgilendirecektir.

92/29 sayılı Gemilerde Asgari Güvenlik Direktifi'nin 5. maddesinde işverenlere bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü yüklenmiştir. Buna göre; profesyonel denizcilik eğitimi alan ve gemilerde çalışmak isteyen herkese bir kaza vukuunda veya önemli bir tıbbi aciliyet karşısında alınması gereken acil tedbirlerle ilgili temel eğitim verilmiş olmalıdır. Kaptan ve tıbbi malzemeleri kullanma yetkisini devrettiği işçi ya da işçiler değişik kategorilerdeki gemilere ilişkin kimi belirli tehlikeler ve gereksinimler ile EK V içinde verilen genel kurallar göz önünde tutularak özel eğitim almış olmalı ve bu eğitim asgari her beş yılda bir yenilenmiş olmalıdır(md.5)¹⁵⁴. 90/269 sayılı Elle Taşıma İşlerine İlişkin Direktif de işverenlere eğitim anlamında yükümlülükler getirmektedir. Buna göre, işveren, işçilere nasıl çalışılacağı, doğru çalışılmazsa bunun ne gibi tehlikeler doğuracağı konusunda uygun ek bilgiler ve eğitim vermelidir (md.6)¹⁵⁵. 90/270 sayılı Ekranlı Araçlarla Çalışmada Güvenli Koruma Direktifinin 6. maddesinde de işverenlere eğitim konusunda yükümlülük getirilmiştir. Buna göre, bu Direktif

¹⁵⁴ 92/29 sayılı Gemilerde Asgari Güvenlik Direktifi md.5.

¹⁵⁵ 90/269 sayılı Elle Taşıma İşleri İle İlgili Direktif md. 6

gereği, her koşulda, çalışanlar veya temsilcileri sağlık ve güvenlikle ilgili alınan önlemler hakkında bilgi sahibi olacaklardır. 89/391 sayılı Direktifin 12. maddesine haled getirmeksizin, her işçi böyle bir işe başlarken veya iş genişletirken eğitim alacaktır.

Görüldüğü gibi, bireysel direktiflerin nerdeyse tamamına yakınında eğitim konusu öncelikli yer tutmakta ve işverenlere konularına göre bir takım yükümlülükler getirilmektedir.

1.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi

89/391 sayılı ereve Direktifin 10. maddesinde, çalışanların bilgilendirilmesi hükmü düzenlenmiştir. Her ne kadar çalışanların eğitimi ile bilgilendirilmesi aynı konuları içeriyor gibi gözükse de farklı alanları düzenlemektedir. 10. maddeye göre, işveren, işletmedeki işçilerin ve temsilcilerinin, işyerindeki, çalışma birimlerindeki veya işlerdeki sağlık ve güvenlik riskleri, ani ve ciddi tehlikeler ve bunlara karşı alınan önlemler hakkında bilgi edinmelerini sağlayacaktır.

İşveren, işyerinde sürdürülen faaliyet türleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirleri ile ilgili bilgi verecektir. Ayrıca, o işyerine iş yapmak üzere başka işyerlerinden gelen işveren ve işçilere de ulusal yasalar çerçevesinde bilgiler verecektir. Ulusal yasalar çerçevesinde bilgiden, rneğin, Almanya'ya çalışmaya giden Polonyalı bir işçiye, Alman işverenin, Alman iş mevzuatı hakkında ve çalışanların hak ve sorumluluklarıyla ilgili bilgiler vermesi kastedilmektedir. İşveren sağlık ve güvenliğin korunmasında zgn görevi olan işçilerin ve temsilcilerinin görevlerini yapmaları için gereken risk değerlendirmesi sonuçlarına, korunma yöntemleri ile ilgili bilgilendirmeye, iş kazası listelerine ve raporlarına ve güvenlik ve sağlık denetimi yapan kurumların raporlarına ulaşabilmelerini sağlayacaktır. İşveren, sürekli, düzenli ve kapsamlı bilgilendirme sağlamak zorundadır.

2003/10 sayılı Gürültüden Korunmayla İlgili Direktifin 8. maddesinde de çalışanların gürültüye karşı özel olarak bilgilendirilmesi ve işe alıştırılmaları düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işte alt değerleri veya onun üzerindeki gürültüye maruz kalan işçilerin ve/veya onların temsilcilerinin bilgilendirilmesini sağlar. İşveren, özellikle;

- a) Bu gruptaki risklerin türleri,
- b) Gürültüden dolayı olan tehdidin bu direktif esasına göre ortadan kaldırılması veya azaltılması için alınan tedbirler,
- c) Bu direktifin 3. maddesinde tespit edilen maruziyet sınır değerleri,
- d) Bu direktifin 4. maddesine göre gürültünün değerlendirilmesi ve ölçümleriyle ilgili sonuçlar ile bunların anlamları, açıklanmaları ve potansiyel tehlike,
- e) Kulak korumanın doğru kullanımı,
- f) İşitme zararlarının işaretlerinin fark edilmesi ve bildirilmesi,
- g) Çalışanların hangi şartlarda sağlık denetimi haklarının bulunduğu ve bu direktifin 10. maddesine göre sağlık denetiminin amacı,
- h) Gürültüye maruziyeti azaltmak için güvenli çalışma süreçleri hakkında bilgilendirme konularına değinir.

98/24 sayılı Kimyasallarla İlgili Risklerden Korunmaya İlişkin Avrupa Birliği Direktifinin 8. maddesinde de özel olarak çalışanların bilgilendirilmesi düzenlenmiştir. Buna göre; işveren işyerindeki kimyasallarla ilgili verilerde meydana gelen değişikliğin işyerinde değişikliğe yol açması konusunda, işçilerin iş güvenliği ile ilgili alması gerekli kurallar konusunda bilgilendirme yapmalıdır. Ayrıca bu bilgilendirme değişiklikleri göstermek için güncel tutulmalıdır.

1.4. Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

İşletmedeki iş güvenliği kapsamında, Avrupa Birliği üye ülkeleri, kurucu antlaşmalarda iş güvenliğinin iyileştirilmesini taahhüt ettiler. Bunu yaparken eş zamanlı ilerlemede uyumu hedeflediler. Üye ülkeler, hedefe ulaşmak için büyük çoğunlukla asgari talimatlar niteliğinde direktifler hazırladılar. Amaç bu direktiflerin ulusal hukuka uyarlanması ve içerik açısından mevzuat düzenlemelerinin devam ettirilerek geliştirilmesidir 89/391 sayılı Direktif iş yerinde sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesine

yönelik tedbirlerin uygulanmasıyla ilgilidir. Bu direktif “işletmelerin iş güvenliği anayasası” olarak adlandırılmaktadır¹⁵⁶.

89/391 sayılı Çerçeve direktifin 7. maddesine göre, işveren bir ve daha fazla işçiyi mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin edecektir (md 7/I). Tayin edilen işçiler, bu tür faaliyetlerinden dolayı dezavantajlı bir duruma düşürülmemelidir. Tayin edilen işçilere bu direktiften doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri için yeterli zaman tanınmalıdır(md 7/II). Eğer kuruluş içinde koruyucu ve önleyici tedbirleri alacak personel yok ise, işveren dışardan hizmet ve personel alabilecektir(md 7/III). Bu kişi ve servislerin, iş sağlığı ve güvenliği konularında 10. maddede düzenlenen çalışanların bilgilendirilmesi kapsamında bilgi alma hakları vardır. 5. maddeye göre ise, her durumda tayin edilen işçilerin gerekli araç gereçlerinin ve yeteneklerinin olması gereklidir. Bu işçiler veya gerektiğinde dışardan alınan hizmet ve kişilerin sayısı olarak yeterli olması gereklidir.

İşverenlerin koruyucu ve önleyici önlemler alma yükümlülüğü içinde en önemli konu, alanlarında uzman personel tedarik etme ve koyucu iş araç ve gereçlerinin sağlanmasıdır. Bu araç ve gereçler güvenli makineler, güvenli iş uniformaları, koruyucu eldivenler, iş tulumu vb. malzemelerdir. İşveren ayrıca işçilerin güvenli çalışabileceği güvenli bir yer temin etmek zorundadır¹⁵⁷.

İşyerinin veya kuruluşun büyüklüğü ve işçilerin maruz kaldıkları zararların tüm işletmeye dağılımını göz önüne alarak, koruyucu ve önleyici tedbirlerin organizasyonu ile ilgili tedbirler alınmalıdır. Madde kapsamında yer alan tehlikelerin önlenmesi için bir veya daha fazla işçi, işletme içi veya dışı bir veya birkaç ayrı servis sorumluluk taşıyacaktır. Gerektiğinde işçiler ve bu iş için görevlendirilen servis sağlayıcıları ortak çalışacaklardır (md.7/VI).

Üye ülkeler, işletmenin büyüklüğüne ve faaliyet türüne göre işveren bu konuda yetkili ise, işverene sorumluluk verebilirler. Üye ülkeler yeterli sayının ne olduğunu ve yetenekten ne anlaşılması gerektiğini tanımlayacaklardır(md.7/VII ve VIII).

¹⁵⁶ Kittner ve Zwanziger, **a.g.e.**, s. 1666.

¹⁵⁷ Janice Nairns, **Employment Law for Business Students**, (England: Financial Times Pitman Publishing, 1999), s. 280.

1.5. İlk Yardım ve Diğer Acil Durum Tedbirleri

89/391 Çerçeve Direktif'e göre işverenlerin işyerinde, ilk yardım, yangın söndürme, tahliye ve diğer alınması gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

89/391 sayılı Direktifin 8. maddesine göre işveren, "ilk yardım, yangın söndürme ve işçilerin tahliyesi için işletmenin büyüklüğüne ve yapılan işlerin tümüne göre gerekli her türlü önlemi alacaktır. Özellikle ilk yardım, acil yardım, kurtarma ve yangın söndürme işlerinde dış servislerle gerekli bağlantıları kuracaktır(md.8/I). İlk yardım ve yangın söndürme işlerinde işçilerin tahliyesi gibi işlerde çalışacakları tayin edecektir. Bu hizmet için eğitilmiş ve donatılmış yeterli sayıda işçiyi, bu hizmetler için önceden görevlendirecektir(md.8/II).

İşveren, tehlikeye maruz kalacak işçileri hemen bilgilendirecek ve alınan önlemleri açıklayacaktır. Ciddi tehlike karşısında olan işçilerin işi durdurmaları veya işyerlerini terk etmeleri ve güvenli bir yere gitmeleri konusunda harekete geçecek ve talimatlar verecektir. Tehlike devam ettiği sürece, işçilerden işe devam etmelerini istemeyecektir(md.8/III). Ciddi ve ani tehlike sürerken haklı gerekçelerle işveren, işçinin işini sürdürmesini istemeyecektir. Tehlike anında işi ve tehlikeli bölgeyi terk eden işçi, yasalarca korunmuş olacak ve dezavantajlı duruma düşmeyecektir(md.8/IV). İşveren, tüm işçilerin tehlike anında, kendilerinin veya diğer kişilerin güvenli duruma geçmelerini sağlayacak ve o durumda işçilere olağanüstü sorumluluk yüklemeyecektir. Olağanüstü sorumluluk, işverenlerin, normal tehlike sınırlarının üstünde bir olay meydana geldiğinde, işçileri, iş kazalarıyla karşı karşıya getirebilecek ve işçilere çok fazla sorumluluk yükleyecek hareketlerden kaçınmaları kastedilmektedir. . Dikkatsizlik ve ihmâl olmadığı sürece işçiler bu hareketlerinden dolayı zarara uğramayacaklardır(md.8/V).

İşveren, işletmesindeki çalışanların ve diğer işyerinde bulunan diğer kişilerin korunması için, yangın söndürme ve tahliye ilgili tedbirleri almak zorundadır. Alınan tedbirlerde, işyerinin özellikleri, iş türü ve çalışanların sayıları dikkate alınmalıdır. Acil durumlarda işyeri dışındaki gerekli yerlerle, özellikle ilk yardım ve acil tıbbi yardım

yapabilecek kurtarma ve yangın söndürme hizmeti verebilecek birimlerle bağlantılar kurulmuş olmalıdır¹⁵⁸.

1.5.1 İlk Yardım

İlk Yardım tedbirlerine ilk yardım çantası veya ilaçların bulundurulmasının yanı sıra ilk yardım eğitimi almış çalışanların ve acil doktorlarına iletişimi sağlayacak haberleşme donanımı dahildir.

İşyerlerin durumlarına göre bir acil planın yapılması uygundur. Duruma göre acil numaraları aramayı sağlayan telefon bağlantısı da yeterlidir. Ancak acil numara aranamıyorsa çalışma saatlerinde devamlı bir görevlinin bulunduğu santral bulunmalıdır. Bu santral işyeri içersindeki acil aramalara cevap vermelidir. Tehlikeli yerlerdeki çalışanlara telsiz verilmesinin uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir.

AB Direktiflerini uyumunu sağlama konusunda başarı sağlayan Alman İş Koruma Kanunu'na¹⁵⁹ göre ilk yardım hizmeti verecek işçilerin adlarının belirlenmesini gereklidir. Buna göre;

- 20'ye kadar çalışanın olduğu işyerinde bir ilk yardım görevlisi gerekmektedir.
- 20 kişiden fazla çalışanı olan idari ve ticari işletmelerde personelin %5'i, diğer işyerlerinde %10'u ilk yardım görevlisi olarak bulundurulmalıdır.

1.5.2 Yangın Söndürme

89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 8. maddesine göre, işveren, yangın söndürme ile ilgili işyerinde gerekli tüm önlemleri almak zorundadır. Buna göre, işveren yangın tehlikesine göre ilgili söndürme teçhizatını bulundurmalıdır.

¹⁵⁸ Kollmer ve Vogl, a.g.e.(**Das neue Arbeitsschutzgesetz**), s. 47.

¹⁵⁹ Alman İş Koruma Kanunu(Arbeitsschutzgesetz) &10'da İlk yardım başlıklı maddesinde işverenin alması gereken önlemler düzenlenmiştir, Thomas Dieterich, Peter Hanau ve Günter Schaub, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht** (München: Beck Verlag, 2008), s. 546.

İşyerleri özellikle kolay yanabilen maddelerle çalışıyorsa ve bu yangına sebebiyet verebilecek kaynak, lehim gibi aletler kullanılıyorsa yangın tehlikesi vardır. İlk olarak taşınabilen yangın söndürme tüpleri düşünülmektedir. Bunun ötesinde ihtiyaca göre daha farklı yangın söndürme üniteleri kurulabilir

Burada işyerinde bu yangın söndürme aletlerini kullanabilen personelin olması şarttır. Ancak tehlikenin boyutuna göre işveren işyerine ait itfaiye ekibi kurmak zorunda da tutulabilir.

1.5.3. Tahliye

İş yerinin durumu, konumu ve yapısına göre işveren acil çıkış ve kurtarma planı geliştirebilir.

Bu planda işyerinde personel olmayan başka insanların da düşünülmüş olması gerekmektedir. Ziyaretçi grupları, dışardan gelen temizlik görevlileri veya sevkiyat yapan şirketlere ait personel gibi gruplar örnek verilebilir.

1.6. Çalışanlarla İstişare ve Yönetime Katılmaları

89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 11. maddesine göre, işverenler, işçiler ve/veya işçi temsilcileri ile işçi sağlığı ve güvenliği konularında istişarede bulunacaklar ve bu konularda onların tartışmaya katılmasını sağlayacaklardır. Özellikle çalışanlarla istişarede bulunmayı, işçiler ve/veya temsilcilerinin görüş ileri sürme haklarını ve dengeli katılımlarını sağlayacaklardır(md. 11/I). İşveren sağlık ve güvenlikten sorumlu işçilerin atanması, işletme dışından alınacak hizmetlerin ve hizmet alınacak kişi ve kuruluşların belirlenmesi, sağlık ve güvenlik eğitimlerinin planlanması konularında işçilerin görüşlerini alacak ve ilgili görüşmelere katılımlarını sağlayacaktır(md. 11/II). İş sağlığı ve güvenliği konusunda görevli işçi temsilcilerinin, işverenden çalışanların zararını hafifletmek ve tehlikeyi kaynağında yok etme konusunda öneriler sunma ve önlem alınmasını isteme hakkı vardır. Bu taleplerinden ötürü hem işçi hem de temsilcilerin dezavantajlı duruma düşmemesi gerekir.

İşverenler, Çerçeve Direktif'te belirtilen haklarını kullanabilmeleri ve işlevlerini yerine getirebilmeleri için bu işçilere yeterli kaynak sağlayacak, etkinlikleri nedeniyle kayba uğramalarını önleyeceklerdir. Alınan önlemlerin veya kullanılan araçların yetersiz olduğunu düşünen işçi temsilcileri bu konuda yetkili makama başvurabilecek ve denetimlerde görüşlerini açıklayabileceklerdir. Sağlık ve güvenliğin korunması hakkında görüş bildirmek ve karar alma, uygulama ve değerlendirme aşamalarına katılmak her işçinin hakkı ve görevidir (md.11/V ve VI).

1.7. Riskli İşlere Özgü Bireysel Direktiflerle Getirilen Yükümlülükler

1.7.1. Genel Olarak

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'ten sonra Avrupa Birliği belli riskli alanları kapsayan birçok bireysel direktif çıkarmıştır¹⁶⁰. Bu bireysel direktifler şunlardır:

- 89/654 sayılı Direktif: İşyerlerindeki güvenlik ve sağlık koruma ile ilgili talimatları belirtilmektedir. (Aydınlatma, havalandırma, oda ısısı, acil çıkışlar vs düzenlenmiştir).

- 89/655 sayılı Direktif: Çalışanın işte iş malzemelerinin kullanılmasında güvenlik ve sağlık koruma ile ilgili asgari talimatları belirtmektedir. (Mevcut bulunan makinelerin ve şahsi koruma teçhizatlarını düzenlemektedir) .

- 89/656 sayılı Direktif: Çalışanların şahsi koruma teçhizatı kullanılmasında güvenlik ve sağlık koruma ile ilgili asgari talimatları düzenlemektedir. Bu direktif şahsi koruma teçhizatlarının seçimi ve kullanılmasındaki dikkat edilmesi gereken önşartları belirlemektedir.

- 90/269 sayılı Direktif: Bu direktif çalışanın özellikle bel rahatsızlığını ve beraberinde getiren ağırlıkların manuel olarak kaldırılması ile ilgili güvenlik ve sağlık koruma asgari talimatlarını düzenlemektedir. Bu direktif özellikle ağır yüklerin manuel olarak kaldırılması ve taşınmasını manuel olarak önlemeye yöneliktir.

¹⁶⁰ Piyal, **a.g.m.**, s. 88.

- 89/270 sayılı Direktif: Ekranlı cihazlarla çalışmada güvenliği ve iş korumayı belirleyen asgari talimatlardır. (Bu direktif ekranlı işyerlerinin düzenlenmesini ve fiziksel ve psikolojik yüklenme yıpranmayı önlemeyi hedeflemektedir.

- 90/394 sayılı Direktif: Çalışanların işyerinde kansorejen maddelerin tehdidine karşı korunması düzenlemektedir.

- 90/679 sayılı Direktif: Çalışanların işyerindeki biyolojik iş maddelerinin sebep olacağı tehdiye karşı korunmalarını düzenlemektedir. Belirli mikro organizmaların risk sınıflandırılmalarını yapıyor. Risk seviyelerini belirliyor.

- 92/57 sayılı Direktif: Belirli süreli veya yer değiştirebilen inşaat sahalarındaki sağlık açısından koruma ve güvenlikle ilgili asgari talimatlar düzenlemektedir. Planlama aşamasında çalışma korumayı dikkate alma esasını belirlemektedir.

- 92/58 sayılı Direktif: İşyerindeki güvenlik ve/veya sağlık koruma işaretleme asgari direktifini düzenlemektedir.. İşyerindeki levhaları elle işaretler, sinyalizasyon, sesli ikazlar ve kapların ve boruların işaretlenmesini kapsamaktadır.

- 92/85 sayılı Direktif: İşyerindeki hamile kadınların ve emziren kadınların işyerindeki güvenliği ve sağlık açısından korumayı iyileştirmeyi amaçlayan tedbirlerin alınmasını düzenlemektedir. İlgili kişi grubunun risklere karşı korunmasını ve annelik izni ve işi feshetmeye karşı korumayı düzenlemektedir.

- 92/91 sayılı Direktif: Sondaj ile mineraller elde edilen işletmelerdeki çalışanların güvenliğini ve sağlık korumasını iyileştirmeye yönelik asgari direktifleri düzenlemektedir. Bu direktif özellikle doğalgaz ve petrol sondajlarındaki patlamaya karşı koruma ve alarm tedbirlerini belirlemektedir.

- 92/104 sayılı Direktif: Yerüstü ve yeraltındaki maden elde eden işletmelerdeki çalışanların güvenliğini ve sağlık açısından korunmalarını iyileştirmeyi düzenleyen asgari tedbirleri düzenlemektedir. Bu direktif madendeki iş korumayı iyileştirmeyi hedeflemektedir. Maden ve taş ocakları için özel olarak hazırlanmış bir düzenlemedir.

- 93/103 sayılı Direktif: Balıkçılık araçlarındaki güvenliği ve sağlık açısından koruma asgari tedbirlerini belirlemektedir. Bu direktifin kapsamı, acil çıkışlar ve

denizde acil kurtarma araçları, yangından koruma ve çalışma alanının yapısını düzenlemektedir. Çalışma alanın yapısı, balıkçılıkla ilgili her türlü faaliyeti ve yer ve kullanılan araçları kapsamaktadır.

- 98/24 sayılı Direktif: İşyerindeki çalışanların kimyasal maddelerin tehdidine karşı sağlığı ve güvenliği korumaya yönelik hükümleri düzenlemektedir¹⁶¹.

Riskli işlerle ilgili birçok bireysel direktif Avrupa Birliği Mevzuatında yer almaktadır. Ancak işverenlerin eğitim yükümlülüğü ayrıntılı bir şekilde düzenleyen kanımca önemli saydığım bireysel direktifler aşağıda ayrıntılı olarak çalışmada esas alınmıştır. Bu bireysel direktiflerden ilki Asbestle Yapılan İşlerle ilgilidir.

1.7.2. Asbestle Yapılan İşler

Avrupa Birliği, bir takım işlere özel risk taşıdığı için daha ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Bu nedenle asbest kullanılan işler de risk taşıyan çalışma alanlarının başında gelmektedir. İşçilerin işte asbeste maruz kalmalarından kaynaklanan risklerden korunmaları hakkındaki 83/477 sayılı Konsey direktifi, 80/1107 sayılı direktife uygun olarak çıkarılan bir direktiftir¹⁶². Bu direktif en son 27 Mart 2003 tarihli ve 2003/18 sayılı direktif ile güncel hale getirilmiştir. Direktifin amacı, işçilerin işte asbeste maruz kalmalarını önlemek veya işçileri bu maruziyetin yol açacağı sağlık risklerinden korumak için asgari gerekler ve sınır değerler belirlemektir(md.1). Direktifin 2. maddesinde asbestin ne olduğu tanımlanmıştır. Buna göre, asbest; “aktinolit, amosit, antofilit, krizolit, krosidolit, tremolit olarak adlandırılan fibröz silikatlardır.

1.7.2.1. Kapsamı

İşçilerin Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkındaki Direktif, işçilerin işte asbest tozuna veya asbestli maddelerin tozlarına maruz kaldıkları veya kalabilecekleri etkinliklerde uygulanır. Bu etkinliklerde maruziyetin doğasını ve düzeyini belirlemek için risk değerlendirmesi yapılacak,

¹⁶¹ Kollmer ve Vogl, a.g.e. (**Das Arbeitsschutzgesetz**), s. 5.

¹⁶² Official Journal No: Lex 263, T. 24. 09. 1983

sonuçları hakkında işçilerin ve temsilcilerinin görüşleri alınacaktır. Üretim sürecinde ve kullanılan malzemelerde değişiklik olduğunda ve değerlendirmede yanlış yapıldığı düşünüldüğü taktirde, değerlendirme yenilenecektir. Düşük yoğunluklu, tekil maruziyette ölçümlere göre maruziyet sınır değerleri aşılmıyor ise, dayanıklı malzemeler ile çalışılan kısa ve belirli süreli bakım işlerinde, hava denetimi yapılır. Bu hava denetimiyle işyerinde işçilerin sağlığı ile ilgili toz miktarı sınır değerlerin altında tutulmaya çalışılmalıdır. Bu hava denetimleri, belirli aralıklarla sürekli yapılmalıdır. Ayrıca üye devletler, maruziyeti değerlendirmek için tarafların görüşünü alarak, uygulamaya dönük yönlendirici ilkeler tanımlayacaktır(md.3).

1.7.2.2. Bildirim ve Koruyucu Önlemler

İşçilerin işte asbest tozuna veya asbest içeren maddelerin tozlarına maruz kalabilecekleri etkinlikler, yetkili bir makamın yönettiği bir bildirim sistemi kapsamına alınacaktır. İşveren iş başlamadan önce işyerinin adresinin, kullanılan asbest türünün ve miktarının, işçi sayısının ve iş başlama ve bitiş tarihlerinin ve asbest maruziyetini sınırlamak için alınan önlemlerin belirtildiği bir bildirim yetkili makama verecektir. Asbest ve asbest içeren madde kullanımı ile ilgili önemli bir değişiklik olduğunda bildirim yenilecektir. İşçiler veya temsilciler bu bildirimde ulaşabilecektir (md.4).

Bütün etkinliklerde, işçilerin asbest tozuna maruziyetini en aza indirmek ve işyeri ortamındaki asbest miktarını sınır değerinin altında tutmak için, asbest tozlarına maruz kalabilecek işçi sayısı en aza indirilecektir. Üretim süreci toz üretmeyecek veya oluşan tozun ortama yayılmasını önleyecek biçimde tasarlanacak, asbest işlenen tüm tesisler ve araçlar düzenli ve etkili bir şekilde temizlenip bakımdan geçirilecektir. Asbest içeren malzeme uygun bir şekilde paketlenip depolanacak, atıklar en kısa sürede toplanacak ve uygun biçimde paketlenip işyerinden uzaklaştırılacaktır(md.6).

1.7.2.3. İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

İşveren asbest tozuna maruz kalabilecek işçilerin eğitilmelerini ve eğitimlerinin düzenli aralıklarla yenilenmesini sağlayacaktır. Eğitim kolay anlaşılabilir olacak ve işçilerin asbestin özellikleri, asbest ve asbest içeren malzeme türleri, asbestin sağlık

tehlikeleri ve sigara ile olan etkileşimi, maruziyete yol açabilecek işlemler ve korunma yolları, kişisel solunum koruyucusu seçimi, kullanımı ve bakımı, acil durum prosedürleri, atık yönetimi, tıbbi inceleme gerekleri konularında bilgi ve beceri kazanmalarını sağlayacaktır(md12).

İşçilerin bilgilendirilmesi ise direktifin 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “işçilerin ve temsilcilerinin asbest tozlarına maruz kalmanın yol açabileceği sağlık riskleri, yasal sınır değerler ve bu değerlere uyulup uyulmadığının gözetiminin gerekli olduğu, kişisel koruyucuları kullanma ve giysileri giyme gereği ve toz ölçümlerinin sonuçları ve bu sonuçların anlamı ile ilgili bilgiye ulaşabilmeleri sağlanacaktır. Sınır değerler aşıldığında veya acil durumda nedenleri konusunda en kısa sürede bilgilendirilecek ve alınacak önlemler konusunda görüşleri alınacaktır (md.14).

1.7.3. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Yapılan İşler

İşçilerin işte kanserojen ve mutajenlere(canlılarda kalıtsal değişiklik meydana getiren maddeler ve dış etkenler) maruz kalmalarına bağlı risklerden korunmaları hakkındaki 2004 tarihli ve 2004/37 sayılı AB Direktifi¹⁶³, 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifin 16 maddesine göre çıkarılan bir direktiftir.

1.7.3.1. Kapsamı

Direktifin amacı, işçileri işte kanserojenlere veya mutajenlere maruz kalmanın yol açtığı sağlık ve güvenlik risklerinden korumak ve bu riskleri önlemek için bu alanda sınır değerler belirlenmesini de içeren özel asgari gerekler tanımlamaktır(md.1).

Direktif, işçinin işinde kanserojen ve mutajenlere maruz kaldığı etkinliklere uygulanır. Bu etkinliklerde, riski değerlendirmek ve önlemleri belirlemek için maruziyetin düzeyi ve süresi, tüm maruziyet yolları hesaba katılarak belirlenmelidir. Koşullar değiştiğinde değerlendirme yenilenmelidir. Değerlendirmede özel risk altında olduğu saptanan işçiler özel olarak izlenecek ve gerekli ise etkene maruz kalacakları

¹⁶³ Official Journal No: Lex 229, T. 29. 06. 2004

alanlarda çalıştırılmayacaktır. İşveren değerlendirmede kullanılan bilgileri, istendiğinde yetkili makama sunacaktır(md.3).

1.7.3.2. İşverenin Yükümlülükleri

1.7.3.2.1. Azaltma ve İkame

İşveren, işyerinde kanserojen maddelerin kullanımını, teknik olarak sağlık ve güvenlik için tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan maddeler kullanarak olabildiğince azaltma yoluna gidecektir(2004/37 sayılı Kanserojen Madde Direktifi md.4/I). İşveren araştırmaların sonuçlarını istendiğinde ilgili makama sunacaktır (2004/37 sayılı Kanserojen Madde Direktifi md.4/II).

Ülkemizde de Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik madde VI uyarınca, işveren, işyerindeki kanserojen veya mutajen maddelerin kullanımını, teknik olarak mümkün olunabilecek ölçüde azaltmakla yükümlüdür. İşveren bunu sağlamak için tehlikesiz veya daha az tehlikeli madde, karışım veya proses kullanacak, yapılan araştırma sonuçlarını istenmesi halinde, bu sonuçları bakanlığa verecektir¹⁶⁴

1.7.3.2.2. Maruziyetin Önlenmesi ve Azaltılması

Yapılan değerlendirmede, çalışanların sağlık ve güvenlikleri için riskin varlığı ortaya çıkarsa, çalışanların maruziyetleri önlenmelidir.

Kanserojen bir maddeyi veya işlemi tehlikesiz veya daha az tehlikeli bir madde veya işlemle değiştirmek teknik olarak mümkün değilse, kanserojen maddenin üretimi ve kullanımı kapalı sistem içinde olacaktır.

Kapalı sistem teknik olarak mümkün değilse, işveren çalışanların maruziyetini mümkün olan en alt düzeyde tutacaktır. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik'in 7. maddesine

¹⁶⁴ Bayram, a.g.m. (Hakim Olan İlkeler) s. 1114.

göre “İşveren kanserojen maddelerin güvenli şekilde depolanması, taşınması veya işlem görmesi için bu maddelerin açıkça ve görünür şekilde etiketlenmiş sızdırmaz kapalı kaplarda bulundurulmasını sağlamakla yükümlüdür”¹⁶⁵.

Kanserojen madde kullanıldığında işveren aşağıdaki önlemleri uygulayacaktır(md.5):

- a) İşin yapıldığı yerde kanserojen madde miktarını sınırlı tutmak,
- b) Maruz kalan veya kalabilecek işçi sayısını olabildiğince düşük tutmak,
- c) İşyerine kanserojen maddenin yayılmasını önleyici veya asgariye indirici mühendislik kontrol ve tasarım tedbirlerini almak,
- d) Halkın ve çevrenin sağlığını da koruyarak, genel veya yerel havalandırma sistemi ile kanserojen maddeyi kaynağında yok etmek,
- e) Öngörülemeyen bir olay veya kaza nedeniyle anormal maruziyetlerin erken tespiti için kanserojenleri uygun yöntemlerle ölçmek,
- f) Uygun yöntemler ve işlemlerle çalışmak,
- g) Toplu koruma önlemlerine öncelik vermek,
- h) Hijyenik tedbirler almak,
- i) Tehlike alanlarını işaretlemek,
- j) Acil durum planları hazırlamak,
- k) Depolama taşıma ve diğer işlerde güvenliği sağlamak,
- l) Artıkları iyi kapatılmış kaplarda toplayarak uzaklaştırmak.

¹⁶⁵ Bayram, a.g.m. (Hakim Olan İlkeler) s. 1114.

1.7.3.2.3. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

İşveren işyerinde çalışan işçilerin yeterli ve uygun eğitimi almalarını sağlayacaktır. Eğitim şu konuları kapsayacaktır¹⁶⁶;

- a) Sağlık için potansiyel tehlikeler, sigara içmenin getirdiği ek riskler de dahil
- b) Maruziyeti önlemek için alınması gerekli önlemler
- c) Hijyenik gereklilikler
- d) Koruyucuların kullanılması ve giyilmesi
- e) Bir olay anında, işçilerin kurtarılması dahil ve olayı önlemek için çalışanların izlemesi gerekli yollar eğitimin kapsamına giren konulardır.

Eğitim:

- yeni ve değişik riskleri göz önüne alarak,
- gerekirse belirli aralıklarla tekrarlanarak, verilecektir.

İşveren, kanserojen içeren tesisatın ve konteynerlerin etiketlenmelerinin açık ve okunaklı olması, açık ve görünür şekilde uyarı ve tehlike işaretleri taşıması hususunda, işçileri bilgilendirecektir. Çalışanlar ve/veya kuruluştaki herhangi bir işçi temsilcisi, bu Direktifin uygulanıp uygulanmadığını kontrol edebilir veya uygulanmasında yardımcı olabilir.

Özellikle; koruyucu elbiselerin ve araç gereçlerin seçiminin ve kullanılmasının çalışanların sağlık ve güvenlikleri açısından sonuçları; (işverenin koruyucu elbise ve araç gereçlerin etkinliklerini tayin etme sorumluluğuna hanel getirmeksizin) gibi konularda ilgilenebilirler. İşyerinde çalışanlar ve/veya temsilcileri anormal maruziyetten olabildiğince erken haberdar edileceklerdir. Madde 8 de sözü edilen hususlar da dahil

¹⁶⁶ 04/37 sayılı Direktif, md.11.

olmak üzere olayın nedenleri, alınan ve alınabilecek önlemler hakkında bilgi sahibi olacaklardır¹⁶⁷.

1.7.4. Kimyasal Maddelerle Yapılan İşler

1.7.4.1. Kapsamı

1998 tarihli ve 98/24 sayılı İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İşteki Kimyasal Etkenlere Bağlı Risklerden Korunması Hakkındaki Direktif de 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 16. maddesi uyarınca çıkarılan ve kimyasal maddelerle ilgili özel bir alanı düzenleyen hükümler içermektedir¹⁶⁸. Bu direktifin konusu, işçileri işyerinde bulunan veya çalışırken ortaya çıkan kimyasal etkenlerin etkileri ile oluşan veya oluşabilecek güvenlik ve sağlık risklerinden koruyacak asgari gerekleri belirlemektir (Madde 1).

Bu direktifin karşılığı olarak da ülkemizde “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik” mevzuatımızda yerini almıştır. Bu Yönetmelik hükümlerine göre İşveren bir risk değerlendirmesinde bulunacaktır. Buna göre, kimyasal maddelerin tehlike ve zararları, maruziyetin türü, düzeyi, süresi ve kimyasal maddenin miktarı, kullanma şartları ve kullanım sıklığı, alınması gereken önleyici tedbirler konusunda işverenlere yükümlülükler yüklenmiştir¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Jürgen Spinnarke ve Gerhard Schork, **Arbeitsrecht Kommentar**, (Heidelberg: Forkel Verlag, 2008), s. 3 (Verilecek eğitimden dolayı işveren eğitim masraflarını hiçbir şekilde işçilerden talep edemez. Bu konu hem Avrupa Birliği Direktiflerinde hem de Alman İş Koruma Kanunu Paragraf 3'ün son fıkrasında açıkça düzenlenmiştir)

¹⁶⁸ OJ No: L 131, 05. 05. 1998

¹⁶⁹ Özlem Özkılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2007, S:6, s. 58-59.

1.7.4.2. İşverenin Yükümlülükleri

1.7.4.2.1. Tehlikeli Maddelerin Belirlenmesi ve Riskin Değerlendirmesi

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6. maddesinin 3. paragrafı ve 9. maddesinin 1. paragrafındaki görevleri çerçevesinde öncelikle işyerinde tehlikeli kimyasal çalışma maddelerinin olup olmadığını tespit eder. Durum böyle ise bu kimyasal iş malzemesinin bulunmasından dolayı çalışanların güvenliği ve sağlığı ile ilgili her türlü riskin değerlendirilmesi gerekmektedir. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in genel ilkesi, tehlikeli kimyasal işlerin mümkün olan en az sayıda işçiyle yapılması ve ayrıca işçilerin maruz kalabilecekleri kimyasal madde miktarlarını ve maruziyet sürelerini mümkün olan en alt düzeye çekmektir¹⁷⁰. Bunu yaparken işveren, aşağıda belirtilen noktalara dikkat etmelidir ve ayrıca bunlardan sorumludur;

- Tehlikenin özellikleri konusunda
- Çalışma malzemesini veren 67/548 sayılı Direktifin ya da 88/379 sayılı direktife göre güvenlik veri sayfasına (işverenlerin doğabilecek risk ve alınması gerekli tedbirleri belirttiği bilgi bankası) uygun olarak güvenlik ve sağlıkla ilgili,
- Maruz kaldığı boyut, tür ve süre konusunda,
- Miktar dahil bu tür çalışma maddeleriyle ilgili çalışma şartları ile ilgili,
- İlgili üye ülkenin sınırları içerisinde tespit edilen işyeri sınır değerleri ya da biyolojik sınır değerleri ile ilgili,
- Alınan veya alınacak önlem tedbirlerin etkileri konusunda,
- Var ise önceden uygulanan sağlık denetiminden çıkarılabilecek sonuçlar konusunda, işveren bilgiler vermek zorundadır.

¹⁷⁰ Bayram, a.g.m. (Hakim Olan İlkeler) s. 1114.

İşveren, bir risk değerlendirmesi için gerekli olan bilgileri işverene çalışma malzemesini verenden veya rahatlıkla ulaşabildiği başka kaynaktan edinir. Uygun olduğu takdirde bu bilgilere kullanıcıların riskleriyle ilgili özel değerlendirmenin bilgileri dahildir ki bu kimyasal malzemelerle ilgili birlik direktifleri esas alınarak hazırlanır¹⁷¹.

İşveren 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 9. maddesine göre bir risk değerlendirmesine sahip olmalıdır ve bu direktifin 5. ve 6. maddesine göre hangi tedbirlerin alındığını belirtmelidir. Risk değerlendirmesi her ülkenin kendi talimatları ve uygulaması için uygun biçimde belgelendirilmelidir. Risk değerlendirmesi önemli değişiklikler yapıldığında bu değerlendirme eskimiş olabileceğinden veya sağlık denetimlerinin sonuçlarına göre bir güncelleme gerekli olduğunda yapılır.

Risk değerlendirmesine işletme ve işyeri içerisinde belirli çalışmalar örneğin tüm teknik tedbirler alındıktan sonra önemli bir maruz kalma olasılığı bulunur ise veya başka nedenden dolayı güvenliğe ve sağlığa zararlı etki gösterebilecek bakım çalışmaları dahil edilir.

Çeşitli kimyasal çalışma maddeleriyle ilgili maruz kalma ile ilişkili işlerde risk değerlendirmesi tüm ilgili kimyasal çalışma maddelerini kombine ederek gösteren riskle yapılır. Yani oluşabilecek riskler bir araya getirilip değerlendirildikten ve önlemler alındıktan sonra faaliyete geçilmelidir¹⁷². Tehlikeli kimyasal çalışma maddeleriyle ilgili bir işe ancak bu işin risk değerlendirmesi yapıldıktan ve belirlenen önlem tedbirleri alındıktan sonra başlanabilir(md.4). İşveren, kaçınılamayacak riskleri değerlendirmeli ve bunları kaynağında azaltmaya çalışmalıdır. Örneğin bir işyerinde kimyasalların emisyonu söz konusuysa, gerekli koruyucu giysilerin kullanılması gereklidir. Bunların işyerinde işçiler tarafından kullanıldığını denetlemekte işverenlerin görevidir¹⁷³.

¹⁷¹ Hans Brox, Bernd Rütters, Martin Henssler, **Arbeitsrecht** (Stuttgart; 16 Auflage, 2004), s. 111.

¹⁷² Lutz Michalski, **Arbeitsrecht** (Heidelberg, 6. Auflage, Müller Verlag, 2004), s. 310.

¹⁷³ Hollmen, **a.g.m.**, s. 22.

1.7.4.2.2. Özel Koruma ve Önleme Tedbirleri

İşveren tehlikeli kimyasal çalışma maddesinden dolayı çalışanların güvenliği ve sağlığı için oluşan riski işyerinde en aza indirmekle yükümlüdür. Bunu yaparken işveren tehlikeli kimyasal çalışma maddesinin kullanımından kaçınmalıdır ve bu malzemenin yerine aynı kullanım şartlarında, çalışanların güvenliği ve sağlığı için duruma göre tehlikesiz veya daha az tehlike arz eden kimyasal çalışma maddesi veya yöntem seçmelidir(md.6). Bir başka deyişle, işveren, işyerinde daha az zararlı olan eşdeğer maddeyi öncelikle kullanmalıdır.

İş süreci ve madde 4'e göre yapılan risk değerlendirmesinin riski dikkate alarak yapılan işin türüne göre muadil bir malzeme kullanılarak risk azaltılamaz ise, işveren madde 4'e göre yapılan risk değerlendirmesine uygun olarak güvenlik tedbirleri alarak riski en aza indirmelidir. Bu tedbirlere aşağıdaki sırayla uyulması gerekir:

- a) Uygun çalışma süreçleri ve teknik kumanda donanımları düzenleyerek ve uygun çalışma malzemesi ve materyali kullanarak işyerindeki işçilerin güvenliği ve sağlığını risk altına alan tehlikeli kimyasal çalışma maddelerin açığa çıkmasını (yayılmasını) olabildiğince aza indirmelidir.
- b) Tehlike kaynağında önlenmeli, örneğin uygun havalandırma ve uygun organizasyon tedbirleri ile kollektif koruma tedbirleri uygulanmalıdır.
- c) Maruz kalma başka araçlarla engellenemez ise bireysel koruma tedbirleri uygulanmalıdır. Bu uygulama şahsi koruma donanımını da kapsayabilir.

1.7.4.2.3. Kazalarda ve Acil Durumlarda Talimat Verme

İşveren, işyerinde bulunan tehlikeli kimyasal maddeler ile ilgili olarak çalışanların güvenliğini ve sağlık korumasını bir kazada, arıza veya acil durumda sağlamak için 89/391 sayılı direktifin 8. maddesindeki yükümlülüklerini ihlal etmeden

yöntem(eylem) planı hazırlar. Ayrıca uygun ilk yardım donanımlarının bulundurulmasını sağlar(md.7).

Kaza gerçekleşir ise işveren derhal olayın etkilerinin azaltılması ve ilgili çalışanların haberdar edilmesi için tedbir alır.

Normal durumun tekrar sağlanması için;

- İşveren olabildiğince erken uygun tedbirler alır;
- İlgili alanda yalnızca tekrar faaliyete geçirilmesi için yapılan işler ve diğer gerekli işler için muhakkak gerekli olan işçiler çalışabilir.

İlgili alanda çalışabilen işçiler uygun koruma kıyafeti, şahsi koruma donanımı, özel güvenlik donanımı ve özel çalışma araçlarıyla donatılmalıdırlar ve bunu durum devam ettiği müddetçe kullanmak zorundadırlar; bu durum devamlı olmamalıdır. Geçici süre için olmalıdır. Korunmasız kişiler riskli alanda kalmaz(md.7/III).

İşveren, tehlikeli kimyasal çalışma maddeleriyle ilgili acil durum tedbirleriyle ilgili bilgilerin mevcut olmasını sağlar. İlgili işyeri içerisinde ve işyeri dışındaki kaza ve acil hizmet birimleri, bu bilgilere ulaşabilirler. Bunlara şu hususlar dahildir;

- İşyerindeki belirli tehlikelerin önceden bildirilmesi, tehlikelerin tespiti için alınan tedbirler, acil durum birimlerinin kendi tedbirlerini, güvenlik tedbirlerini hazırlayabilmeleri için dikkat edilmesi gereken kurallar ve yöntemler,
- Bir kaza veya acil durumda ortaya çıkabilecek özel tehlikelerle ilgili ulaşılabilecek bilgiler ve bu maddeye göre hazırlanan yöntemlerle ilgili bilgiler, işyerindeki acil durum tedbirlerinin kapsamını oluşturur.

1.7.4.2.4. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve İşe Alıştırılması

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 10. ve 12. maddesini ihlal etmeksizin çalışanların ve /veya onların temsilcilerinin aşağıdaki belirtilen önlemleri almalarını sağlar;

- Madde 4'e göre, elde edilen veriler işyerinde büyük bir değişikliğe yol açar ise ilave bilgiler;
- Çalışanın kendi ve diğer işçilerin işyerindeki güvenliği ile ilgili alması gereken uygun dikkat kuralları ve tedbirler ile bilgiler ve işe alıştırılması, işverenlerin yükümlülüğünün kapsamını oluşturmaktadır.

Bunların ötesinde işveren bu bilgilerin;

- IV. maddeye göre yapılan risk değerlendirmesinin sonucunu gösteren biçimde hazırlanılmasını ve bu bilgilendirme olanakları 4. maddeye göre tespit edilen riskin değerlendirilmesi kapsamına sözlü bilgilendirmeden bireysel işe alıştırma, yazılı haberdar edilmeye kadar uzayabilir.
- Bilgilendirme değişiklikleri göstermek için güncel tutulmalıdır(md.8)

Ayrıca, Direktifin kapsadığı konularda işçilerin ve temsilcilerinin görüşleri alınacak ve katılımları sağlanacaktır (md.11).

1.7.5. İnşaat İşleri

1.7.5.1. Kapsamı

İnşaat sektöründe, işverenler, belirli süreli ve değişik yerlerdeki inşaat alanlarında özellikle büyük tehlikelerle karşı karşıyadır. Avrupa Birliğindeki inşaat sahalarındaki iş kazalarının yarısından fazlası, uygun olmayan inşaat sahaları veya organizasyon kararları veya inşaat projesinin hazırlamasında yapılacak işlerin kötü planlanması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle Avrupa Birliği, alandaki sıkıntıları gidermek için bir inşaat direktifi hazırlamıştır. Bir inşaatın geliştirilmesinde özellikle aynı zamanda farklı şirketlerin aynı inşaat alanında çalışmasından dolayı aralarındaki uyum hatası kaynaklı birçok iş kazası meydana gelebilir. Bu nedenle, inşaat projesinin hazırlık aşamasında ve işin yerine getirilmesi sırasında etkili bir uyum sağlanmalıdır. Bu direktif inşaat alanında çalışan herkes için geçerlidir. Resmi devlet

ihalelerinde de bu direktif hükümleri dikkate alınmalıdır. İnşaat direktifi 15 maddeden oluşmaktadır¹⁷⁴.

Avrupa Birliği ülkeleri içindeki tüm işçilerin yaklaşık %10'u inşaat sektörüyle ilgili işlerde çalışmaktadır. Bu ülkelerin içindeki toplam iş kazalarının %15'i ölümlle sonuçlanan iş kazalarının %30'u bu sektörde meydana gelmektedir. Kazaların önemli bir kısmı da inşaat başlanılmasından itibaren bir hafta içinde olmaktadır¹⁷⁵.

Bu direktif geçici ve seyyar inşaat şantiyelerinde asgari ve sağlık ve güvenlik gereklerine uyulması hakkında 1992 tarihli 92/57 sayılı ve 89/391 sayılı Çerçeve direktife uygun olarak çıkarılan bir düzenlemedir.

Direktifin konusu, geçici ve seyyar inşaat şantiyelerinde asgari güvenlik gereklerini belirler. Direktif maden sanayilerinde uygulanmaz.

İşverenler genel olarak çalışanların korunması ile ilgili olarak sorumludurlar. İnşaat düzenlemesi ise bu konuda bir değişiklik getirmemektedir. Bu düzenlemenin asıl amacı, birçok işverenin bir arada çalışmasından dolayı, uyumu sağlamak ve bilgi akışını düzenleyerek çalışanları ilaveten korumaktır. İşverenlerin görevleri, tehlike analizi yapmak, belgelendirecek ve hangi tedbirlerin alınması gerektiğini tespit etmek ve uygulanabilirliğini kontrol etmektir.

Yerine getirilecek görevler şunlardır;

- Yapı tedbirlerinin planlanması,
- İşe alıştırma
- Denetim.

İNşaat yapı işini üstlenen firma ile inşaat yapı işi görevini veren şirket sürekli bilgi alışverişinde bulunmak zorundadır¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Diana Bremer, **Arbeitsschutz im Baubereich**, (Halle, 2007), s. 32-33.

¹⁷⁵ Hanau/Steinmeyer/Wank, **a.g.e.**, s. 735.

¹⁷⁶ Mark Wietersheim ve Thomas Noebel, **Baustellenverordnung** (München:2001), s. 268.

Avrupa Birliği'nin çalışma alanlarında sağlık ve güvenlik konularının geliştirilmesi amacıyla attığı en önemli adımlardan biri, İspanya-Bilbao'da Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı'nın (Occupational Safety and Health Administration- OSHA) kurulmasıdır. 22 Kasım 2004'te Bilbao'da gerçekleştirilen Avrupa İnşaat Güvenliği Zirvesi tüm Avrupa'dan sanayi temsilcilerini biraraya getirerek yeni bir dönüm noktası haline gelmiştir. Zirvede, iş kazası sayısının düşürülmesi ve iş hastalıklarının önlenmesinin sağlanması için tüm tarafların daha fazla çalışması gerektiği belirtilmiştir¹⁷⁷. İnşaatla sağlık ve güvenlik, 1992 yılında, 92/57 sayılı Hareket Halindeki Çalışma Sahalarına İlişkin Direktif'in (Mobile Sites Directive) kabul edilmesinden sonra oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Dünya çapında, inşaat işçileri diğer işçilere oranla, üç kat daha fazla hayatını kaybetmekte ve iki kat daha fazla yaralanma tehlikesiyle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu kazalar bireysel zararların yanında hem işveren hem de toplum genelinde oldukça önemli maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır. Küçük çaplı inşaat işlerinde çok daha fazla oranda kaza yaşandığı için bunların daha fazla denetlenmesi gerektiği, kamu projelerinde olduğu gibi özel inşaat projelerinde de işçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili şartlar getirilmesinin gerekliliği konuları halen tartışılmaya devam eden konulardır.

Avrupa İş Güvenliği Zirvesi, inşaat sektöründeki tüm ilgili tarafları, özellikle 92/57 sayılı Direktifin karşılığı olan ulusal yasaların tam olarak ve etkin bir şekilde uygulanması yoluyla, kararlı eylemler gerçekleştirmeye çağırılmaktadır. Görüldüğü üzere, inşaatla sağlık ve güvenlikle ilgili düzenlemeler Avrupa'da gittikçe yaptırım gücü yüksek bir hale gelmekte, konunun önemi düşünüldüğünde, önlemlerin yaygınlaştırılması için olumlu bir adım olarak görünmektedir¹⁷⁸.

Çalışanların hakları olduğu gibi bir takım yükümlükleri de vardır. Bu yükümlüklere uymadıkları takdirde bunun ağır sonuçlarına katlanmak zorundadırlar. Çalışanlar, yükümlülükleri yerine getirmediikleri takdirde ortaya çıkabilecek zarardan sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerin yanı sıra hakları da bulunmaktadır.

¹⁷⁷ Tuğçe Selin Tağmat, "İnşaatla İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa'daki Güncel Gelişmelere Bakış" www.mimarlarodasi.org.tr, **İnşaatla güvenlik raporu**, s.2 vd.

¹⁷⁸ Tağmat, **a.g.m.**, s. 5 vd.

Çalışanlar, duruma göre iş emrini veren işverene veya sosyal sigorta kurumuna karşı tazminat davası açabilirler¹⁷⁹.

Çalışanlar, kendilerine verilen koruyucu maddeleri kullanmak zorundadırlar. Kaza önleme ve iş koruma direktifine dikkat etmeleri gerekir. İşverenin verdiği işe alıştırmaya uygun davranmaları gerekir. İşverenin iş ile ilgili diğer tüm talimatlarına uymaları gerekir. Bu yükümlülükler çalışanların kendi yararına olacaktır. Çalışanlar, işyerinde üçüncü şahıs olan iş arkadaşları, malı teslim edenler, inşaat yönetimi ve inşaaata gelen ziyaretçilerle ilgili herhangi bir olumsuzluk yaşanmaması için gereken özeni göstermek zorundadırlar. Çalışanların, makineleri, iş malzemelerini, nakliyat araçlarını ve diğer işle ilgili araç ve gereçleri talimatlara uygun ve emniyet tedbirlerine göre kullanmaları gerekir. Çalışan yükümlülükleri bilerek ve isteyerek yerine getirmezse, tamamen sorumludur. Eğer çalışan, normal bir işçinin gösterebileceği dikkat ve özeni gösterseydi, bu olumsuz kaza yaşanmayacağı olaydan anlaşılıyorsa, üzerine düzen kusur oranında sorumlu olur¹⁸⁰.

1.7.5.2. İşverenlerin Yükümlülükleri

1.7.5.2.1. Önlem Almak

İnşaat sektörüne bakıldığında zaman doğası gereği çok tehlikeli bir sektör olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında zaman en yüksek oranda iş kazası inşaat sektöründe yaşanmaktadır. Bu nedenle inşaat işlerinde işverenler tarafından risk değerlendirilmesi düzenli olarak yapılmak zorundadır¹⁸¹. İşverenler inşaat sahasındaki güvenliğin ve sağlığın korunması için madde 6 ve 7 de belirtilen şartlara uygun olarak:

- a) Ek IV'deki asgari direktiflerle örtüşen madde 8'in uygulanmasında tedbir almak için asgari gereklere uygun önlemleri almak,

¹⁷⁹ Wietersheim ve Noebel, **a.g.e.**, s. 278.

¹⁸⁰ Wietersheim ve Noebel, **a.g.e.**, s. 279.

¹⁸¹ Hollmen, **a.g.m.**, s19.

- b) Güvenlik ve sağlık koruma koordinatörlerin uyarılarını dikkate almak.

1.7.5.2.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in 10. maddesini ihlal etmeden çalışan ve/veya onların temsilcileri inşaat sahasındaki güvenlik ve sağlığın korunması ile ilgili alınması gereken tedbirler hakkında bilgilendirilirler.

Bilgiler ilgili çalışanlar için anlaşılır olmalıdır (md.11).

1.7.5.2.3. Çalışanların Dinlenmesi ve Katılımı

89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 11. maddesine göre çalışanların ve/veya onların temsilcilerinin dinlenmesi ve katılımları 6, 8. ve 9. maddenin kapsadığı alanlar için uygulanır. Burada her zaman inşaat sahasının büyüklüğü ve riskin boyutundan dolayı gerekli görüldüğünde inşaat sahasında çalışan şirketlerin çalışanları ya da temsilcileri arasında uygun bir ayarlama yapılır ve görüşleri alınır.(md12).

1.7.6. Patlama Riskinin Olduğu İşler

1.7.6.1. Kapsamı

Bu 99/92 sayılı Direktif, patlayıcı atmosferlerde risk altında olan işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha iyi korunmasında asgari gerekler hakkındaki 1999 tarihli ve 99/92 sayılı bu Direktif, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi uyarınca çıkarılmıştır. Bu direktif, işçilerin sağlık ve güvenliğini madde 2'de tanımlanan patlayıcı atmosferlerdeki potansiyel risklerden korumak için uyulacak asgari gerekleri belirler.

Ülkemizdeki durum ele alınacak olursa, bu direktifin karşılığı olarak "Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik" kabul edilmiştir. Direktifle benzer düzenlemeler içeren Yönetmelik hükümlerine göre, işveren yapacakları özel risk değerlendirmesine göre, patlayıcı ortam oluşma ihtimali ve bu

ortamın kalıcılığı, oluşabilecek patlamanın etkisinin büyüklüğü, patlama riski de dikkate alınarak bir bütün değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁸².

1.7.6.2. İşverenin Yükümlülükleri

1.7.6.2.1. Patlamaların Önlenmesi ve Patlamalardan Korunma

89/391 Sayılı Çerçeve Direktif ve Patlamalara Karşı Koruma Direktifi'nin 6. maddesinin 2. paragrafına göre patlamaların engellenmesi amacıyla işveren işletmenin türüne göre ilgili teknik ve/veya organizasyon yönünden aşağıdaki sıra ve esaslara göre tedbir alır.

- Patlayıcı ortam oluşmasını engellemek,
- Patlayıcı ortamların ateşlenmesini engellemek,
- Çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak için bir patlamanın zararlı etkilerinin azaltılması ve sürekli gözden geçirilmesini sağlamak.

1.7.6.2.2. Patlama Risklerinin Değerlendirilmesi

İşveren 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6. maddesinin 3. paragrafına 9. maddenin 1. paragrafına göre yükümlülükleri kapsamında patlayabilecek ortamlardan yayılabilecek çok özel riskleri değerlendirir ve burada özellikle;

- Patlayabilecek ortamların olasılığı ve patlamanın süresine,
- Elektrostatik boşalmalar dahil tutuşma kaynaklarının bulunma olasılıkları ve bunların etki göstermesi için aktifleştirilmesine,
- Donanım, kullanılan malzeme, yöntem ve onların olası etkilerine,
- Beklenebilen etkinin boyutuna dikkat edilmesi gereklidir.

¹⁸² Özkılıç, a.g.m., s. 59.

Patlama risklerinin bütünüyle değerlendirilmesi gerekir. Patlayabilecek ortamların bulunduğu veya bulunabilecek diğer eksiklikler patlama riskleri değerlendirilmesinde de dikkate alınır(md.4).

1.7.6.2.3. Genel Yükümlülükler

Risk değerlendirme esaslarını dikkate alarak ve madde 3’de belirtilen esaslara göre işveren, işçilerin sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak için tedbirleri alır. Buna göre;

- Çalışanların veya başkalarının sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek miktarda patlayıcı ortamlar, yani çalışma sahası işin tehlikesiz yapılabilecek şekilde düzenlenmelidir.
- Çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek şekilde patlayıcı ortamda çalışan işçilerin bulunduğu iş sahasının kontrolü, risk değerlendirmenin esaslarına göre uygun teknik araçlarla sağlanmalıdır (md.5).

1.7.6.2.4. Koordinasyon Sağlama Yükümlülüğü

Birçok işletmenin çalışanları aynı işyerinde çalışıyor ise her işveren kendi kontrolü altında bulunması gereken alan için sorumludur.

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktife göre, çalışanların güvenliğini ve sağlık korumasını ilgilendiren tedbirlerin alınmasını koordine eder. Madde 8’e göre patlama koruma belgesine göre, bu koordinasyonun amacını, tedbirlerini ve uygulamadaki değişiklikleri ayrıntılı olarak belirtir(md.6).

1.7.6.2.5. İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Katılımlarının Sağlanması

İşçiler ve/veya temsilcileri, 89/391 sayılı Çerçeve Direktif’in 10. maddesine hâlel getirmeden, inşaat alanında sağlık ve güvenlikleriyle ilgili olarak alınan önlemler

hakkında bilgilendirilecektir. Bu bilgilendirme ilgili işçiler tarafından kolay anlaşılır olacaktır (Madde 11).

Bu Direktif'in altıncı, sekizinci ve dokuzuncu maddelerinin kapsadığı konularda, riskin düzeyi ve çalışma alanının ölçeği gerektirdiğinde, etkinliklerini işyerinde sürdüren işçilerin ve/veya temsilcilerinin eşgüdümünü sağlayacak bir biçimde işçilerin ve temsilcilerinin görüşleri alınacak, katılımları sağlanacaktır (Madde 12).

1.7.7. Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Yapılan İşler

Yeraltından ve yer üstünden maden çıkarma sanayilerinde işçilerin güvenlik ve sağlığının daha iyi korunması için asgari gerekler hakkındaki 1992 tarihli 92/104 sayılı direktif, 89/391 sayılı Çerçeve Direktif kapsamında düzenlenmiştir.

1.7.7.1. Kapsamı

Bu direktif, yer üstünden veya altından maden çıkarma sanayilerinin 89/654 sayılı Direktif kapsamına alınmamasının yarattığı yasal boşluğu doldurmak için çıkarılmıştır. Maden sektöründe işçilerin güvenlik ve sağlığını korumak için uyulacak asgari gerekleri belirler.

İşyerlerinde, çalışanların güvenliğinin ve sağlıklarının korunması ve olması gereken standartların sağlanması öncelikli bir hedeftir. İşverenlerin ekonomik nedenlerle düşündüğü bazı maliyet azaltıcı tedbirler, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iyileştirici tedbirleri zayıflatabilir. Bu durumun ortaya çıkmasına fırsat verilmemelidir. Çünkü uzun vadede iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri için yapılacak harcamalar işverene kazanç olarak geri dönecektir. Yeraltı veya yerüstü maden işletmelerinde güvenlik ve sağlık şartlarının iyileştirilmesine ilişkin asgari koşullara riayet edilmesi, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin teminatı için zorunlu bir ön şarttır.

1.7.7.2. İşverenin Yükümlülükleri

1.7.7.2.1. Genel Yükümlülükler

İşveren çalışanların güvenlik ve sağlığının korunmasına ilişkin gerekli tedbirleri alır ve bu doğrultuda;

- a) Çalışma mahalleri; çalışanların kendilerine verilen işleri hem kendi güvenlik ve sağlığına ve hem de diğer çalışanların güvenlik ve sağlığına zarar gelmeyecek şekilde yapabilmesini teminen tasarlanır, kurulur, donatılır, çalışmaya alınır, işletilir ve bakımı yapılır.
- b) İçinde işçi çalışan çalışma mahallerinin bulunduğu işletmelerin sevk ve idaresi, sorumlu bir personelin gözetimine verilir.
- c) Fevkalade tehlike riski mevcut olan işler yalnız uzman işçilerin sorumluluğuna verilir ve talimatlara uygun olarak yapılır.
- d) Tüm güvenlik talimatları çalışanların hepsinin anlayacağı şekilde olmalıdır.
- e) Uygun ilk yardım donanımı hazır bulundurulur.
- f) Gerekli güvenlik tatbikatı düzenli zaman aralıkları ile uygulanır

İşveren; 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6, 9 ve 10. maddelerine göre ilgili talepleri yerine getiren, güvenlik ve sağlığın korunmasına ilişkin bir doküman hazırlanacağına ve son durumu ile muhafaza edileceğine tamamiyle ikna olmuş olacaktır.

Güvenliği ve sağlığı koruma dokümanı özellikle;

- İşçilerin, çalışma mahallerinde maruz kaldıkları tehlikelerin araştırılacağını ve bir değerlendirmeye tabi tutulacağını,
- Bu direktifin hedeflerine ulaşmak için makul tedbirler alınacağını,

- Çalışma mahallerinin ve donanımın güvenli bir şekilde düzenleneceğini, işletileceğini ve bakımının yapılacağını kapsamak zorundadır.

Çalışma mahallerinde önemli değişiklikler, ilaveler veya şekli değişiklikler yapılması durumunda, güvenlik ve sağlığı koruma dokümanının çalışmaya başlanılmadan önce hazırlanması ve bir daha gözden geçirilmesi zorunludur.

Birçok işletmenin işçilerinin aynı çalışma mahallinde çalışmaları durumunda, her işveren kendi kontrolünde bulunan alandan sorumludur.

Çalışma mahalli için, farklı ülkelerin kendi iç düzenlemelerine (Rechtvorschrift) ve/veya pratiklerine göre sorumluluk taşıyan işveren, işçilerin güvenlik ve sağlığının korunması ile ilgili bütün tedbirlerin uygulanmasını koordine eder ve kendi güvenlik ve sağlığın korunması dokümanında bu koordinasyon uygulamasının hedefi, tedbirleri ve tarzına ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapar. Koordinasyon, işverenin, 89/391 sayılı Çerçeve Direktife göre sorumluluğunu etkilememektedir.

İşveren, ölümlü sonuçlanan iş kazalarını ve/veya ağır iş kazalarını ve tehlikeli vakaları yetkili resmi dairelere derhal bildirir

1.7.7.2.2. Yangın ve Patlama Durumunda Korunma

İşçilerin bir riskle karşılaştığında, örneğin işyerinde bir yangın çıktığında, ne yapacaklarını bilmeleri gereklidir. Çok ciddi bir kaza olursa, bir işçi bir uzvunu kaybederse, ilk yardım sürecinin nasıl olması gerektiği konusunda işçilerin bilgilendirilmeleri işverenlerin üzerine düşen bir yükümlülüktür¹⁸³. İşveren, yangın ve patlamaların vuku bulmasını ve yayılmasını engellemek, teşhis etmek ve mücadele etmek, ayrıca patlama tehlikesi mevcut ve/veya sağlığı tehdit eden atmosferin ortaya çıkmasını engellemek için işletmenin yapısına uygun tedbirleri alır(md. 4).

¹⁸³ Hollmen, a.g.m., s. 23.

İşveren, bir tehlike anında işçilerin çalışma mahallini çabuk ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarının hazır tutulması ve bakımını temin eder(md.5).

1.7.7.2.3. İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Katılımı

İşçiler ve/veya onların temsilcileri, özellikle madde 3 ve 6. maddeler arasındaki hükümlerin tatbikinde olmak üzere, çalışma mahallinde güvenlik ve sağlığın korunması ile ilgili alınması gereken bütün tedbirler hakkında, bilgilendirilirler. Verilen bilgiler, işçilerin anlayabileceği düzeyde ve şekilde olmalıdır. Bu bilgilendirmelerde, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 10. maddesindeki amaç ve esaslar daima dikkate alınacaktır(md.7).

Çalışanlar ve/veya onların temsilcileri 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 11. maddesi uyarınca mevcut direktifte ele alınan bütün sorunlarla ilgili olarak dinlenir ve katılımları sağlanır(md.9).

1.7.8. Gürültülü İşler

1.7.8.1. Kapsamı

Gürültü, insanı etkileyen ve istenmeyen sesler olarak tanımlanmaktadır¹⁸⁴. İşçilerin gürültüye bağlı risklere karşı maruz kalmaları ile ilgili asgari sağlık ve güvenlik gerekleri hakkında 2003 tarihli ve 2003/10 sayılı Direktif de 89/391 sayılı Çerçeve Direktif dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Direktifin konusu ise, işçilerin gürültüye maruz kalmanın yol açtığı risklerden ve işitmeye yönelik risklerden korunmasıyla ilgili asgari tedbirleri belirlemektir (md.1).

¹⁸⁴ Arıcı, **a.g.e.**, s.183.

1.7.8.2. İşverenin Yükümlülükleri

1.7.8.2.1. Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6/3 ve 9/1 çerçevesinde çalışanların maruz kaldıkları gürültünün değerlendirilmesini ve gerektiğinde ölçülmesini sağlar. Yöntem ve cihazlar mevcut şartlara uyarlanmış olmalıdır, Özellikle ölçülecek yankı, etkinin süresi, çevrenin şartları ve ölçüm cihazlarının özellikleri dikkate alınmalıdır. Bu yöntem ve cihazlar, madde 2’de tanımlanan değerleri ölçmeye ve belirli durumlarda 3. maddede tespit edilen değerlerin aşılp aşılmadığı hakkında karar verilmesine yardımcı olacaktır. Kullanılan yöntem bir işçinin şahsi maruziyeti için örnek oluşturabilecek örneğin seçilmesini sağlamalıdır. Değerlendirmeler ve ölçmeler, uygun zaman aralıklarında, işe uygun planlanmalı ve uygulanmalıdır. Gürültü maruziyeti ile ilgili değerlendirmeler ve/veya ölçümlerden elde edilen değerler uygun biçimde kaydedilir ve daha sonra bakılmasını mümkün kılar. Risklerin tamamen ortadan kalkması nerdeyse imkansızdır. Örneğin uçaklarda gürültüyü çıkaran motorların izole edilmesi bir hayli zordur. Havacılık sektöründe çalışan işçiler her zaman yüksek düzeyde gürültüye maruz kalırlar. Ancak kulaklık gibi koruyucu donanım vermek oluşabilecek zararı biraz azaltabilir¹⁸⁵.

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6. maddesinin 3. paragrafına göre risk değerlendirmesinde özellikle şunları dikkate alır.

- a) Maruziyetin boyutu, türü ve süresi, arada gelen gürültü maruziyeti dahil,
- b) Bu direktifin 3. maddesine göre maruziyet sınır değerleri ve değer aşımı,
- c) Özellikle tehdit altındaki risk grubundaki işçilerin sağlığına ve güvenliğine etkileri,

¹⁸⁵ Hollmen, a.g.m., s. 22.

- d) Çalışanların sağlığına ve güvenliğine etki eden gürültü ve iş şartlarından dolayı ototoksit(işitme siniri üzerine zararlı etkisi olan) madde arasındaki etkileşim ya da gürültü ile titreşim etkileri, teknik olarak ölçülebildiği kadar,
- e) Çalışanların sağlığını ve güvenliğini dolaylı yoldan etkileyen gürültü ve uyarı sinyalleri ya da diğer gürültülerin etkileri ki bunlar; kaza tehlikesini azaltmak için dikkate alınmalıdır,
- f) Avrupa Birliği kesin direktiflerine uygun olarak üreticinin çalışma araçları ile ilgili gürültü emisyonları hakkındaki veriler,
- g) Gürültü oluşumunu azaltabilecek alternatif çalışma araçlarının kullanılabilmesi,
- h) İşverenin sorumluluğu altında normal çalışma süresinin dışında gürültüye karşı maruziyetin genişletilmesi,
- i) Sağlık denetimi temeline dayanan kesin bilgiler ya da mümkün olanların çerçevesinde açıklanan bilgiler,
- j) Uygun ses emici etkisi bulunan kulak koruyucu teçhizatın kullanımda bulundurulması,

işverenlerin risk değerlendirmesinde dikkate alacağı ölçütlerdir.

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 9. maddesi 1. paragraf A bendine göre, bir risk değerlendirmesine sahip olmalı ve bu direktifin 5, 6, 7 ve 8. maddelerine göre alınması gereken tedbirleri belirlemelidir. Risk değerlendirmesi ülkelerin mevzuatına ve uygulamalarına göre uygun verilerde gösterilmelidir. Risk değerlendirmesi düzenli olarak güncellenmelidir. Özellikle önemli değişiklikler olduyorsa, örnek vermek gerekirse, risk değerlendirmesi eskimişse olabilir veya sağlık denetimi sonuçlarına göre bir güncelleme gerekli görülür ise bu güncelleme yapılmalıdır(md.4/VII).

Bu konuda ülkemizdeki mevzuata bakacak olursak, Gürültü Yönetmeliğinin 6. maddesi karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, işverenlere bir takım yükümlülükler yüklenmiştir. Gürültü maruziyetinin türü, süresi, sınır değeri, hassas risk grupları, uyarı sinyalleri, kulak koruyucularının işyerinde bulunup bulunmadığı konularında işverenlerin yükümlülükleri mevcuttur¹⁸⁶.

1.7.8.2.2. Maruziyetin Azaltılması veya Ortadan Kaldırılması ile ilgili Tedbirler

Teknik gelişim dikkate alınarak ve gürültünün olduğu yerdeki tehlikeyi sınırlamak için araçların kullanılabilmesinden dolayı gürültünün olduğu yerde bu etki ortadan kaldırılmalı veya olabildiğince azaltılmalıdır. İşveren, maruziyetin ortadan kaldırılması ile ilgili her türlü tedbiri almak zorundadır. Ancak işverenlerin bu tedbiri almaları tek başına yeterli değildir. Gürültüye maruz kalan işçiler kendilerine verilen koruyucu ekipmanı kullanmak zorundadır. Örneğin demiryollarında çalışan bir işçi kulak tıkacı kullanabilir ancak bu tıkacı kullandığı zamanda gelen trenin sesini duymayabilir. Bu noktada risk değerlendirmesini yapacak olan işverendir¹⁸⁷.

Bu tehlikenin azaltılması 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in tehlikeden korunmaya esas temellerle ilgili 6. maddenin 2. paragrafına göre; özellikle şunlara dikkat edilmelidir.

- a) Gürültüye maruziyette zorunlu kalmayı azaltan değişik çalışma süreçlerine,
- b) Yapılacak iş dikkate alınarak olabildiğince az gürültü çıkartan uygun çalışma araçlarının seçilmesidir. Buna gürültüye maruziyeti sınırlamayı amaçlayan Avrupa Birliği Direktiflerine uygun çalışanlara iş araçlarını sunmak dahildir.
- c) İşyerlerinin ve çalışma alanının düzenlenmesi ve donatılmasına,

¹⁸⁶ Özkılıç, **a.g.m.**, s. 58.

¹⁸⁷ Hollmen, **a.g.m.**, s. 24.

- d) Gürültüye maruziyeti olabildiğince azaltacak biçimde çalışma araçlarının talimatlara uygun kullanılması ile ilgili çalışanların uygun bilgilendirilmesine ve işe alıştırılmasına,
- e) Teknik olarak gürültü azaltılması:
- i- Havadaki yankının azaltılması örneğin muhafaza edilmesi, kapak geçirilmesi(kapsül halinde) ve yankıyı emen malzeme ile kapatılması,
 - ii- Vücuttaki gürültünün neden olduğu yankının azaltılması,
- f) Çalışma araçları, işyeri ve işyeri sistemlerine uygun bakım programlarına,
- g) İş organizasyonu ile gürültünün azaltılmasına,
- i- Maruziyetin süresinin ve boyutunun sınırlanmasına,
 - ii- Yeterli dinlenme molaları bulunan amaca uygun çalışma planlarına,

özellikle dikkat edilmesi gereklidir.

İşveren, risk değerlendirmesi esasına göre değerler aşılır aşılmaz gürültüye karşı maruziyeti azaltmak için teknik ve/veya organizasyon tedbirleri hazırlamalı ve uygulamalıdır. Burada özellikle 6. maddenin I. paragrafında adı geçen tedbirler dikkate alınmalıdır(md.4). Bu teknik olarak mümkün ve maruziyet riskine göre uygun ise yapılır.

İşveren, tarafından işçiye işin türüne dayanarak dinleme donanımı sunuluyor ise bu donanımlardaki gürültü o kadar azaltılmalı ki kullanımın amacı ve şartları ile uyumlu olmalıdır¹⁸⁸.

¹⁸⁸ Bülent Piyal, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu** (Ankara: Belediye İş Yayınları, Temmuz 2009) s. 184.

İşveren, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 15. maddesini uygulayarak bu direktifteki tedbirleri özellikle tehdit altındaki risk gruplarında bulunan çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenler.

1.7.8.2.3. Kişisel Koruma

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in madde 13. paragraf 2'ye uygun olarak çalışanlara ve düzenlemelere uygun kişisel kulak koruma yöntemlerinin aşağıdaki şartlarda bulundurulması ve kullanılması gerekmektedir¹⁸⁹.

- a) Gürültüye maruziyet alt sınırları aşar ise işveren, çalışanlara kişisel kulak koruma ekipmanları sunar.
- b) Gürültüye maruziyet üst sınırlara ulaşır veya geçer ise kişisel kulak koruyucuları kullanılmalıdır.
- c) Kişisel kulak koruyucuları öyle seçilmelidir ki onun kullanımı ile kulağın tehdit altında bulunması ortadan kalkmalı veya asgari düzeye indirilmelidir.

İşveren, kulak koruma ekipmanlarının kullanımı için her şeyi yapmakla ve bu maddeye göre alınan tedbirlerin etkililiğini kontrol etmekle yükümlüdür(md.6).

1.7.8.2.4. Maruziyeti Sınırlandırma

İşçilerin maruziyeti hiçbir şekilde tespit edilen maruziyet sınır değerlerini aşamaz (Gürültü Direktifi md.3/2). Bu direktifin uygulamasında alınan tedbirlerde maruziyet sınırların üzerinde bulunan bir maruziyet tespit edilir ise buna göre, işveren,

- a) maruziyeti, maruziyet sınır değerlerin altında bir değere düşürme için derhal tedbir almak zorundadır.

¹⁸⁹ Piyal, **a.g.e.**,(Uyum Sorunu), s. 184.

- b) maruziyet sınır değerinin aşılmasının nedenlerini tespit etmek zorundadır.
- c) maruziyet sınır değerlerinin tekrar aşılmasını engellemek için koruma ve önlem tedbirleri uygulamak zorundadır.

1.7.8.2.5. Çalışanların Bilgilendirilmesi

89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 10. ve 12. maddesini ihlal etmeksizin işveren, işyerinde alt değerleri veya onun üzerindeki gürültüye maruz kalan işçileri ve/veya onların temsilcilerini bilgilendirmeli ve özellikle şu konulara değinmelidir;

- a) Bu gruptaki risklerin türleri konusuna,
- b) Gürültüden dolayı olan tehdidin bu direktif esasına göre ortadan kaldırılması veya azaltılması için alınan tedbirler ve tedbirlerin uygulandığı şartlara
- c) Bu direktifin 3. maddesinde tespit edilen maruziyet sınır değerlerine,
- d) Bu direktifin 4. maddesine göre gürültünün değerlendirmesi ve ölçümleriyle ilgili sonuçlara ve potansiyel tehlikelere,
- e) Kulak koruyucularının doğru kullanımına,
- f) İşitme zararlarının işaretlerinin fark edilmesine ve bildirilmesine
- g) Çalışanların hangi şartlarda sağlık denetimi haklarının bulunduğuna ve bu direktifin 10. maddesine göre sağlık denetimin amacına,
- h) Gürültüye maruziyeti azaltmak için güvenli çalışma süreçleri konularında çalışanların bilgilendirilmelerine(md.8),

işveren, özen göstermelidir.

1.7.9. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

Sistemik olarak ele alınan işveren yükümlülükleri dışında kalan tüm hususlar diğer yükümlülükler kapsamında ele alınmıştır. Bu kısımda da buna uygun açıklamalar yapılmaya çalışılacaktır.

İşveren çalışanlarından sorumludur düşüncesi işverenin diğer yükümlülüklerinin en önemli kaynağıdır. Çünkü çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri tehlikelere karşı, işyerinin sahibi olarak işveren işyerini daha iyi organize eder ve idare edebilir¹⁹⁰.

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in 9. maddesinde işverenin diğer yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre, işveren,

- a) İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yapacak, tehlikeye maruz kalacak işçi gruplarını bilecektir.
- b) Koruyucu tedbirlerin alınmasına, gerektiğinde koruyucu malzemelerin kullanılmasına karar verecektir
- c) Üç günden fazla işe gidilmeyen durumlara neden olan iş kazalarının listesini tutacaktır.
- d) Ulusal yasalar çerçevesinde yetkili makamlara iş kazaları raporlarını sunacaktır.

Üye ülkeler, işletmelerin faaliyetlerine ve büyüklüklerine göre işyerlerini yükümlülükleri açısından sınıflara ayıracaktır (md. 9/II).

İşverenin bu diğer yükümlülükleri, kanundan, toplu ve bireysel iş sözleşmesinden ve işveren tarafından düzenlenen işyerinde uygulanacak kurallardan kaynaklanmaktadır¹⁹¹.

¹⁹⁰ Abbo Junker, **Grundkurs Arbeitsrecht**, (München, Beck Verlag, 2006), s. 148.

¹⁹¹ Wolfgang Hromadka ve Frank Maschmann, **Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht**, 2005 Heidelberg, s. 250.

2. İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİ HALİNDE UYGULANACAK YAPTIRIMLARA İLİŞKİN BAZI ÜYE DEVLETLERİN MEVZUATI

2.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması Avrupa Birliği'nin en önemli hedeflerinden birisidir. İnsan yaşamının kutsallığı ve işçi sağlığının korunması AB'nin önem verdiği konulardır. Bu nedenle AB 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'te işverenlerin uyması gereken genel yükümlülükleri düzenlemiştir.

89/391 sayılı Çerçeve Direktifi incelediğimiz zaman işverenlere uygulanacak yaptırımlara ilişkin özel bir hüküm getirmediğini görüyoruz. İşverenlere yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman uygulanacak yaptırım konusunu, Çerçeve Direktif ulusal yasalara bırakmıştır. Genel bir cezai ve idari yaptırım belirlememiştir. Çünkü her ülkenin idari ve cezai yaptırımlarını düzenleyen iç hukuk mevzuatları vardır. Bu konuda üye ülkeler kendi iç mevzuatlarındaki hükümlere göre işverenlere idari ve cezai yaptırımlar uygulamaktadırlar. Bu konuda aşağıda Avrupa Birliği'nin çalışma mevzuatının hazırlanmasına da yön veren Almanya, Fransa ve İngiltere iş kanunlarındaki işverenlere uygulanan yaptırımlardan örnekler yer almaktadır.

2.2. Almanya İş Koruma Kanunu'nda İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda öngörülmüş bulunan idari ve cezai yaptırımlar hakkında bir değerlendirme yapabilmek için ilk önce bu konuda yabancı hukuk sistemlerinde yer alan düzenlemeleri incelemek yararlı olacaktır. Örneğin Alman İş Koruma Kanunu (ArbSchG) Paragraf 25'e göre, "kasıtlı veya dikkatsiz davranan kişi, çalışanın yaralanması halinde, 5 bin Euro ile 25 bin Euro arasında idari para cezasına çarptırılır"¹⁹². Paragraf'a göre, olayın oluş şekli de dikkate alınarak bu cezaya sadece işveren değil kasıtlı veya dikkatsiz davranan çalışan işçi de çarptırılabilir. Diğer dikkat çekici nokta ise cezaların bir hayli yüksek miktarda olması ve caydırıcı nitelik

¹⁹² Kittner ve Pieper, **a.g.e.**, s. 72.

taşımasıdır. Bu konuda çok titizlikle hazırlanmış ve her bir maddeye aykırılık hali ayrı şekilde yaptırıma tabi tutulmuş tur. Alman İş Koruma Kanunu Paragraf 26'da ise cezai hükümler düzenlenmiştir. Buna göre,

1. Paragraf 25'de belirtilen eylemi ısrarla sürdüren veya
2. Paragraf 25'de belirtilen eylemi kasıtlı olarak yapan ve çalışanın hayatını ve sağlığını tehdit eden, işveren bir yıla kadar hapis veya para cezası ile cezalandırılır.

Yani öncelikle madde 25'teki eylemleri ihlal eden işveren maddi olarak bu işin külfetine katlanacaktır. Eğer hala ısrarla kanuni anlamda alması gereken tedbirleri almazsa ve ihlali ısrarla sürdürürse ceza bir yıla kadar hapis cezası olarak gerçekleşecektir¹⁹³.

2.3. İngiltere İş Kanunu'nda İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar

İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği İhlalleri Kanunu 16 Ocak 2009'da yürürlüğe girmiştir. Bu yeni kanun cezaları artırmış ve mahkemelere iş sağlığı ve güvenliği alanında daha büyük yaptırımlar uygulama gücü vermiştir. Bu sağlık ve güvenlik ihlallerine alt derece mahkemelerinin daha fazla ceza vermesini sağlamıştır. Sağlık ve güvenlik yükümlüklerini ciddiye almayan işverenler için gerçek bir caydırıcı Kanun olması gerekmektedir. Herkes işyerinde sağlık ve güvenliğin düzgün şekilde ayarlandığı uygun bir çalışma ortamında çalışmak hakkına sahiptir. İşverenler de bu uygun çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür.

16 Ocak 2009'da yürürlüğe giren bu kanunla beraber iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar şöyle sıralanabilir;

. Birçok sağlık ve güvenlik ihlalleri için alt derece mahkemelerinde en yüksek para cezası 5 bin sterlinden 20 bin sterline yükselmiştir.

. Birden çok sağlık ve güvenlik ihlali için hem alt derece hem de üst derece mahkemelerinde bir seçenek olarak hapis cezası verilebilmektedir.

¹⁹³ Nipperdey II, *Arbeitssicherheit*, Beck München 2004, s. 14-15

. Bu kanun bazı sağlık ve güvenlik ihlallerinin sadece alt derece mahkemelerinde bazı ihlallerin hem alt derece hem de üst derece mahkemelerinde görülmesini sağlıyor.

Verilecek cezalar geriye yönelik olarak işlemeyecek ve 16 Ocak 2009 tarihinden itibaren işlenen suları kapsayacaktır¹⁹⁴.

3. İŞÇİLERİN HAKLARI

3.1. neri Yapma Hakkı

Ülkemiz iş hukuku mevzuatında düzenlenmemiş olan çalışanların öneri yapma hakkı, özellikle başta Alman iş hukuku mevzuatı olmak üzere birçok Avrupa Birliği lkesi iş hukuku mevzuatında yer alan bir haktır. Bu alışmada, Alman İş Koruma Kanunundan rnekler verilmiştir. Çalışanlar, işverene işle ilgili güvenlik ve sağlık koruma sorunlarına yönelik öneri yapma hakkına sahiptirler. Bu düzenlemenin amacı, çalışanların işyerindeki çalışma sorunlarıyla ilgili karar verme sürecine aktif katılımlarını sağlamaktır.

Çalışanların işverene konuyla ilgili öneri yapma hakkı vardır. İşveren de bu nerileri ciddiye alıp bunların yapılabilirliğini kontrol etmek zorundadır. İşveren bu Şekilde yapılan bir öneriyi doğru bulmuyorsa, bunun nedenini çalışana açıklamak zorundadır. Ancak, işveren, çok kesin ve kısa gerekçelerle(ok pahalı, olmaz, bir işe yaramaz vs) alışanların öneri hakkını engelleyemez¹⁹⁵.

Alman İş Koruma Kanunu'na göre, çalışanlar, bütün önerilerinin mutlaka dikkate alınmasını talep edemezler. Ancak işyerindeki sorumlular, öneriyi kanuna uygun Şekilde almaya, en azından sayısal bir denetimini yapmaya ve çalışanlara istediği takdirde önerisiyle ilgili gelişimi hakkında sözlü bilgi vermekle yükümlüdür. neri sunma hakkı, kamu hukuku kaynaklıdır. neri, teknik ve sosyal iş güvenliğini içerir.

¹⁹⁴ Health and Safety Executive, "The Health and Safety Offences Act 2008: HSE Chair Judith Hackitt welcomes tougher penalties", <<http://www.hse.gov.uk/press/2009/e09011.htm>> (28.09.2009).

¹⁹⁵ Joachim Heilmann ve Rudolf Aufhauser, **Arbeitsschutzgesetz Kommentar** (Baden Baden, Nomos Verlag, 1999), s. 119.

İşyerindeki güvenliğin ve sağlık korumasının organizasyon yoluyla garanti altına alınmasını içerir. Önerilerin amacı çalışanların tehlikelere karşı korunmasını sağlamak ve işyerindeki çalışma şartlarını iyileştirmeyi hedeflemektir. Öneriler için özel bir şekil öngörülmemiştir. Yazılı bir biçim olması gerekmemektedir. Çalışanların öneri için harcadığı zaman, alması gereken ücreti düşürmemelidir¹⁹⁶.

3.2. Görüşme ve Şikâyet Etme Hakkı

Çalışanın işvereni ilgili mercilere şikâyet etme hakkının olup olmaması kritik bir konudur. Bu konu uzun yıllardır yargısal kararlarda ve öğretide tartışılmaktadır. Alman Yargısal içtihadı göre çalışanın, yasaya aykırı davranan işvereni ön uyarı yapmadan şikâyet etmesi, işveren için süresiz iş sözleşmesini feshetmesi için önemli bir sebep teşkil etmektedir¹⁹⁷. Çünkü çalışanların öncelikle işletme içerisindeki tüm uyarıcı yolları denedikten sonra şikâyet etme hakları vardır. Önce işletme içindeki yolların tüketilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yükümlülük ihlallerinin şikâyet edilmesi genel görüşe göre en son yoldur.

Genel olarak çalışanların korunmasıyla ilgili sorumlu kişilerin dışında işletme dışındaki kurumlar da çalışanların korunmasından sorumludurlar. İşletme içindeki ve dışındaki yerlerde en iyi şekilde çalışılmasını sağlamak için Avrupa Birliği Direktifleri çalışanların korunması konusunda gerekli durumlarda kamu makamlarına çalışanların şikâyet hakkını düzenlemektedir¹⁹⁸.

Ancak, işçinin şikâyet hakkından yararlanması için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir;

- İşverenin almış olduğu tedbirlerin ve kaza ihtimaline karşı çalışanlara verilen araçların yetersiz olduğu ortaya konması.

¹⁹⁶ Kollmer ve Vogl, **a.g.e.**, s. 76.

¹⁹⁷ Kollmer ve Vogl, **Das Arbeitsschutzgesetz**, s. 77(Baden Württemberg Sulh Hukuk Mahkemesi Kararı, 03.02.1987, S:756.)

¹⁹⁸ Hans Kreck, **Entwicklung des Arbeitsschutzes in Deutschland unter Einbeziehung eines Vergleichs in den Ländern der Europäischen Union** (München: IFTÜ, 2001), s. 69.

- İşçinin şikâyetinin haklı görülebilmesi için somut dayanakların bulunması.
- İşverenin bu bağlamda ileri sürülen şikâyetlere cevap vermemiş olması. İşçi önce sorununu işletme içinde çözmek zorundadır¹⁹⁹.

Çalışan, şikâyet etse bile, şikâyeti alan kurum işverene çalışanın şikâyet ettiğini bildirmemelidir. Bunun üzerine işyerindeki şartlar ve şikâyet karşılaştırılacak ve mesleki iş akışı ile ilgili sonradan değerlendirme yapılacaktır. Şikâyetten dolayı bir olumsuzluk yaşanmışsa, işçinin başvurduğu denetleme kurumu, işçinin işini kaybetme tehlikesine karşı bunun önüne geçmek için çalışma yapmalı ve ayrıca işçi için işverenden tazminat talebinde bulunmalıdır²⁰⁰.

3.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Tehlike anında uzaklaşma hakkına göre, , işveren BGB (Alman Medeni Kanunu) 618. paragrafında belirtilen koruma yükümlülüklerini yerine getirmediğinde çalışanlar, çalışmaktan kaçınabilir. İşyeri, sosyal ve teknik açılardan iş koruma taleplerine uygun değilse, çalışan çekilme hakkını işverene karşı kullanabilir. Çekilme hakkı, BGB'nin 273. paragrafında düzenlenmiştir. İşveren, işyeri güvenli olmadığı müddetçe işçi çalışmak zorunda olmamasına rağmen, işçinin ücretini ödemek zorundadır.

Tehlike anında işten kaçınma hakkına göre, çalışanın ayrıca bir de aktif kaçınma hakkı vardır. Bu kaçınma hakkı, işveren yükümlülüğü ile ilgili Alman İş Koruma Kanunu'nun (Arbeitsschutzgesetz) 9/3 paragrafında düzenlenmiştir²⁰¹. Buna göre, “işveren, çalışanların, önemli bir tehlike anında işyerini derhal terk ederek emniyette kalabilecekleri şekilde tedbir almak zorundadır. Bundan dolayı çalışanlara olumsuz yaklaşımda bulunulmaması gerekir. Tehlike devam ettiği takdirde, işveren, çalışanlardan, yalnızca çok iyi gerekçelendirilmiş, istisnai durumlarda görevlerine tekrar devam etmelerini isteyebilir²⁰².”

¹⁹⁹ Heilmann ve Aufhauser, **a.g.e.**, s. 119.

²⁰⁰ Heilmann ve Aufhauser, **a.g.e.** s. 120.

²⁰¹ Normert Franz Kollmer, **Arbeitsschutzgesetz, Kommentar**, (München:Beck Verlag, 2005), s. 85.

²⁰² Kollmer ve Vogl, **a.g.e.**, s. 74.

3.4. İşyerinde İşyeri Hekimi Tarafından Ücretsiz Kontrol Hakkı

İşyerinde hekim tarafından ücretsiz kontrol hakkına, isteğe bağlı iş hekimliği kontrolü de denilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre, çalışanların isteğine bağlı olarak da iş sağlığı kontrolü için tedbir alınması gerekmektedir. İşveren çalışanların talebi üzerine bu kontrolü yaptırmak zorundadır. Ancak çalışma şartlarının değerlendirilmesine ve alınan tedbirlere göre sağlığa zarar verilmiyor ise bu kontrolü yaptırmak zorunda değildir. Bu sorumluluk çalışanların maruz kaldığı tehlikeye göre değişir. Herhangi bir tehlike yoksa tehlike değerlendirmesi sonucuna göre ve alınan tedbirlere göre bir tehlike beklenmiyor ise bu yükümlülük ortadan kalkar (Alman İş Koruma Kanunu paragraf 11).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN TÜRK MEVZUATINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİ HAKLARI

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1.1. İşverenin Gözetme Borcu

1.1.1. Kapsamı ve Sınırları

İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen(sinallagmatik) sürekli bir sözleşmedir. Sözleşmenin taraflarından biri olan işçi iş görme borcu altına girerken, işveren ücret ödeme borcu başta olmak üzere karşılıklı başka borçlar da doğmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukuna hem de özel hukuka dayanmakta, konu ile ilgili hem Borçlar Kanunu'nda hem de İş Kanunu'nda hükümler bulunmaktadır.

İş hukuku işçileri korumak amacıyla gelişmiş bir bilim dalıdır. Bunun sebebi ise, işçinin işverene hem kişisel hem de ekonomik yönden bağımlı olmasıdır. Bu bağımlılık unsuru, işçinin kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmıştır²⁰³. Her somut olayda gözetme borcunun kapsamı Medeni Kanunun 2.

²⁰³Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” **Kamil Turan'a Armağan**, Kamu İş Dergisi, C.VII, S.2 2003, s. 137.

maddesindeki dürüstlük kuralına göre belirlenmelidir²⁰⁴. İşverenin bu yükümlülüğü, hem özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğinden hem de kamu hukuku karakterli iş güvenliği hükümlerinden doğan bir borçtur²⁰⁵. Konunun özel hukuk açısından dayanağı, BK. md.332’de düzenlenen hizmet akdidir. Buna göre “iş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap ed en tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur”. İşveren, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri almak ve işçiye iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma yeri sağlamak zorundadır. İşverenin yükümlülüğünü düzenleyen kamu hukuku dayanağını ise öncelikle Anayasa’nın çeşitli maddelerinde görmekteyiz. Sosyal devlet ilkesi (md.2), yaşama (md.17), çalışma, dinlenme (md.50) ve sosyal güvenlik hakkı (md.60), iş sağlığı ve güvenliğinin en temel dayanakları arasındadır. Diğer bir önemli kamu hukuku dayanağı ise İş Kanunu’nun 77. maddesidir. 77. maddeye işverenin gözetme borcu, tüm iş ilişkilerinde değil, sadece İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerinde geçerlidir. Bu özel ve kamu hukuku dayanaklarından da anlaşılacağı üzere, işverenlerin işçiyi gözetme borcunun kapsamı bir hayli geniştir. Önüne gelen somut olayda, hakim, tüm mevzuatı ve Anayasa’daki hükümleri de dikkate alması gereklidir²⁰⁶.

İşverenin gözetme borcunun kapsamı, BK md. 332’ye göre sınırsız şekilde değil, diğer işçilerin ve üçüncü şahısların haklı menfaatleriyle uygun düşecek biçimde belirlenmelidir. Gözetme borcu, işverenin haklarının sınırını belirler. İşveren, işçinin haklı menfaatlerine aykırı düşecek ve ona zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür²⁰⁷.

²⁰⁴ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri**,(İzmir: 1998), s. 245; Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, (Ankara: 2003), s. 25; Gaye Baycık, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri**, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2006), s. 102;

²⁰⁵ Nurşen Caniklioğlu, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, **Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu**, (İstanbul: Türk Harb- İş Sendikası Eğitim Yayınları, 2004), s. 47; Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, (Ankara: 1985), s. 176 vd.

²⁰⁶ Akın, **a.g.m.** s. 152-153; Süzek, **a.g.e. (İş Güvenliği)**, s. 179.

²⁰⁷ Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, (Ankara: 1992), s. 24–25.

Gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda yapılan iş dolayısıyla oluşabilecek zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur²⁰⁸. Gözetme borcu işverene, işçinin çıkarları doğrultusunda davranma, onu koruma ve yardımcı olma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yükler²⁰⁹. Hangi hususların bu borcun kapsamına girdiğini belirlemek zordur. İşverenin borçlarının başında işçinin kişiliğinin korunması gelir. Ayrıca, işçiye bilgi vermek, yol göstermek, işçiye ait eşya ve araçları korumak vb. hususlar borcun kapsamına girmektedir. Gözetme borcunun kapsamı iyiniyet kurallarına göre belirlenmektedir. Konumuzla ilgili en önemli gözetme borcu ise, işverenin işçiye karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcudur²¹⁰.

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu borcun kapsamını belirlemek güçtür. En başta işçinin kişilik haklarının korunması gelir. Bunun yanında, yaşam, sağlık ve bedeni bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da işverenin işçiyi gözetme borcunun doğal gereğidir. Ayrıca işçiye gerekli bilgilerin verilmesi, yol gösterilmesi, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunulması, işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağının tanınması, işçiye ait eşya ve araçların korunması geniş anlamda gözetme borcunun kapsamında yer alır²¹¹. İşveren, işçiyi sağlığına uygun işte çalıştırmak, işçinin özel durumlarını dikkate almak ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almak zorundadır²¹².

Asıl olan işçinin korunması olduğuna göre, işveren BK. md. 332’de belirtildiği üzere işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak ve bunun için gerekli önlemleri almak, sağlıklı bir yaşama yeri sağlamak, işçi kendisi ile birlikte oturuyorsa sağlığa uygun

²⁰⁸ Cevdet Yavuz, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul: Beta Yayınları, 2007, s.475. Münir Ekonomi, **İş Hukuku C.I, Ferdi İş Hukuku**, (İstanbul: 3. B.: 1984), s. 154; Ulusan, **a.g.e.**, s.1.

²⁰⁹ Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması**, (İzmir, 2003), s. 89 vd; Süzek, **a.g.e.**,(İş Güvenliği,) s. 176 vd;

²¹⁰ Levent Akın, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2. B., Mart 2006, S:1, s. 152.

²¹¹ Süzek, **a.g.e.** (2008), s. 346; Baycık, **a.g.e.**, s. 102.

²¹² Sümer, **a.g.e.**, s. 81; Mehmet Günay, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, (Ankara: Adalet Yayınları, 2007), s. 90.

yatacak bir yer temin etmekle yükümlüdür²¹³. Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün kapsamını her somut olaya göre değişen hakkaniyet ölçüsüne dayandırmıştır²¹⁴. Özellikle Borçlar Kanunu dikkate alındığında, işveren, işin niteliği ve iş ilişkisinin özellikleri yönünden hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür. Gerek özel hukuka gerekse kamu hukukuna ilişkin ve işçiyi korumaya yönelik hükümler birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir²¹⁵. Bununla birlikte, işverenler, işçilere karşı karşıya buldukları riskler, bunların önlemesi için gerekli olan kurallar, işçilerin hak ve yükümlülükleri konusunda eğitimler vermeli, alınan tedbirlere işçilerin uyup uymadıklarını denetlemelidirler²¹⁶.

1.1.2. Gözetme Borcunun Hukuki Niteliği

Gözetme borcunun somut olarak belirlenmesi güçtür. Öğretide, gözetme borcunun dürüstlük kuralı ile yakından ilgisine dikkat çekilmekte ve gözetme borcunun saptanmasında ve yorumlanmasında dürüstlük kuralına dayanılması gerektiğine işaret edilmektedir. Gözetme borcunun dayandığı hukuki temelin belirlenmesinde ve söz konusu borcun içeriğinin saptanmasında, iş sözleşmesinin kişi unsurunu ön planda tutan özelliğine ayrı bir önem verildiği görülmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur²¹⁷.

İşçiyi gözetme borcuna ilişkin olarak yapılan açıklamaların çoğu dürüstlük ve güven kurallarına dayanarak yapılmaktadır. Dürüstlük kuralının gözetme borcu ile olan ilişkisi, gözetme borcundan kaynaklanan bazı yükümlülüklerin yorumlanmasında ortaya çıkmaktadır²¹⁸. Gözetme borcu, iş sözleşmesiyle işçinin güvenliğini sağlamaya yönelik,

²¹³ Kaplan, **a.g.m.**, s. 137.

²¹⁴ Seratlı, **a.g.e.**, 21.

²¹⁵ Kaplan, **a.g.e.**, s. 26.

²¹⁶ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, (İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş 22. B: 2009), s. 165-166; Baycık, **a.g.e.**, s. 103;

²¹⁷ Süzek, **a.g.e.(2008)**, s. 346; Uluşan, **a.g.e.**, s. 2

²¹⁸ Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, (Ankara: 2002), s. 91.

işverene düşen genel güvenlik borcu olarak da değerlendirilmektedir. Gözetme borcu, ücret ödeme borcu gibi işverenin asli borçları arasında gösterilmektedir²¹⁹.

İşverenin işçiyi gözetme borcunu sadakat borcunun karşılığı olarak değerlendirenler²²⁰, gözetme borcunu iş sözleşmesinin kişisel nitelikleri ile gerekçelendirenler²²¹ ve gözetme borcunu borç ilişkisi içinde yer alan koruma yükümlülüğü çerçevesinde ele alanlar bulunmaktadır²²².

İşverenin gözetme borcunun hukuki kaynağını, ister dürüstlük kuralından doğan sadakat borcu, ister iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran özelliği, ister borç ilişkisinden doğan genel koruma yükümlülüğünün teşkil ettiği kabul edilsin, bu görüşlerden hiç birisi başlı başına bu borcun hukuki kaynağını açıklayacak nitelikte değildir. Kaplan'a göre, tüm bu sayılan koruma yükümlerinin hepsi birlikte işverenin gözetme ve koruma borcunun hukuki dayanağını oluşturmaktadır²²³. Kanımca da işverenin gözetme borcunu genel kapsamda değerlendirmek gereklidir. İşverenin işçiyi koruma borcunu koruma yükümü sadece bir kaynağa indirgemeyip hepsini içine alacak şekilde olaya yaklaşmanın daha rasyonel olacağı düşüncesindeyim. İş sözleşmesi sadece borç ilişkisinden kaynaklanmayıp aynı zamanda kişisel bir ilişki doğuran bir sözleşmedir.

İşçiyi gözetme borcu yer ve zaman olarak sınırlandırılmış bir borçtur. İş Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işyeri ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Niteliği itibariyle işçinin kişilik haklarının işyeri dışında da devam ettiği söylenebilir. İşçinin çıkarlarını, onun mesleki saygınlığını, şerefini, ailevi değerlerini korumaya yönelik yükümlülüklerin işyeri dışında da devam ettiğini kabul etmek, iş sözleşmesinin kişisellik niteliğine uygun düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri işçinin işyerinde çalıştığı müddetçe devam eder. Buna karşılık, işçinin kişiliğini korumak, çalışma belgesi vermek gibi yükümlülükler iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam

²¹⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 424 vd.

²²⁰ Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, C.I, B.3, (İstanbul: 1987), s. 154.

²²¹ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, (İstanbul:Beta Yayınları;4. Bası, 2005), s. 127.

²²² Yavuz, **a.g.e.**, s. 476;Ulusan,,**a.g.e.**, s. 18-19;

²²³ Kaplan, **a.g.e.**, , s. 30.

eder²²⁴. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü içeren gözetme borcu, dar anlamda gözetme borcu, diğer yükümlülükleri de kapsayacak şekilde ifade edilen gözetme borcu da geniş anlamda gözetme borcu olarak tanımlanmaktadır.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türlü Önlemi Alma Borcu

1.2.1. Önlemin Niteliği Ve Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu md. 77/I' göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmalarıyla yükümlüdürler. İş Kanunu md.78'e göre 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ancak 2006 tarihinde Danıştay tarafından iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği²²⁵ hükümlerine göre de işverenler, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. (md.6/I).

Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi hükümleri ile İş Kanunu'nun 77. maddesi hükümlerini işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması çerçevesinde kıyasladığımız zaman, İş Kanunundaki düzenlemelerin daha geniş ve mutlak bir nitelik taşıdığını görürüz. Yargıtay'ın İş Kanunu md. 77 çerçevesinde verdiği kararlarda da bu

²²⁴ Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, (Ankara:2008, Yetkin Yayınları),s. 210 vd.; Süzek, **a.g.e (2008)** s. 346-348.

²²⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 09.12.2003 gün 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin şekil yönünden tamamının ve esas yönünden bazı maddelerinin iptali doğrultusunda açılan davada, Danıştay 10. Dairesi, ilk olarak 24.05.2004 gün 2004/1942 sayılı kararı ile Yönetmeliğin yürütmesinin durdurulmasına karar vermiş ve 15.06.2006 gün Esas 2004/1942, 2006/3007 Sayılı kararı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğini iptal etmiştir. Danıştay, iptal gerekçesinde İş Sağlığı ve Güvenliği ilkelerinin bir üst hukuk normu olan Tüzükle düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu konuyla ilgili diğer bir sorun 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 2. maddesine göre tüzükler yönetmelik çıkarılıncaya kadar yürürlükte olduğundan, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğünün durdurulması ve iptali ile tüzüğün yeniden yürürlüğe girdiğini söylemek mümkün değildir. Ancak böyle bir durumda da mevzuatta boşluk söz konusudur. Sayın Çil bu konuda, İş Kanununun 77. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin her türlü önlem almak yükümlülüğü en geniş şekilde öngörülmüş olmakla, şekil yönünden iptal edilse dahi anılan yönetmeliğin hatta iptal edilmiş olsa bile ilgili tüzük hükümlerinin işverence göz önünde tutulması gerekecektir(Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi**, 3. Cilt, (Ankara: 2. Baskı, Turhan Kitabevi, 2007), s. 3077.

durumu açıkça görebiliyoruz²²⁶. İş Kanunu anlamındaki önlemler, Borçlar Kanunu'nun 332. maddesindeki gibi hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek önlemler değil, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemlerdir. Mevzuatta öngörülmemekle beraber, işverenler, bilim ve teknik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almakla yükümlüdürler²²⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesindeki düzenleme Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinden farklı olarak, önlemin hakkaniyet çerçevesinde, işverenden istenip istenemeyeceğini değil, gerekli olup olmadığını içerir. Bu nedenle, bir tedbirin alınması, objektif açıdan, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ise, artık işverenin tedbir alma yükümlülüğünün varlığı kabul edilecektir. Bu halde, madde 77'ye göre, işverenin görevi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için Kanun ve Tüzük²²⁸

²²⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, 16.06.2004 T., 2004/21-365 E., 2004/369 K. (İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Zararlandırıcı olaya maruz kalan işçi olay günü işyerinde buhar kazanı borulama işinde kaynakçı olarak çalışırken oluşan iş kazası sonucu ölmüştür. Anayasanın 17. maddesinde “yaşam hakkı” güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir. Kaynak işlemi sırasında, boruya argon gazı basıldığı tartışmasızdır. Belirtilen işlemin tamamlanmasında sonra boğucu etkisi bulunan bu gazın ölçümünün yapılarak, tehlikeli boyutta olduğu saptandıktan sonra ise ortamdan tahliyesinin basınçlı hava yardımıyla yada gazın yoğunluğu nedeniyle borunun dikey konuma getirilip, akışkanlık sağlanarak yapılması gereklidir. Tüm bu önleyici tedbirlerin alınmadığı, iş güvenliği önlemleri alma, kişisel güvenliği sağlama konusunda inisiyatifin tek başına işçiye bırakıldığı, çalışılan ortam nedeniyle oluşan tehlikeler konusunda yeterli bilgi verilmediği görülmektedir. Aksi bir düşünce, işçinin, öldürücü etkisi sabit bir ortama bilerek ve isteyerek girdiği sonucunu doğurur ki, bu durum, yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışına uygun düşmez. İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle **işçinin eğitimi**, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesi 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. 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.

²²⁷ Mollamahmutoglu, **a.g.e.**, s. 753.

²²⁸ YHGK Kararı, E.2003/21-673 K.2003/641 (Karar konu olan olayda, uzman bilirkişi raporunda, toplanan delillerden yangının çıkış nedeninin kesin olarak saptanamadığı, mevcut bilgilere göre, işverenin olayın meydana gelmesinde alması gerekli tedbir ve gözetim eksikliğine dayanan bir kusurunun bulunmadığı, ölenin de can güvenliğinin sağlanması hususunda ve kazanın meydana gelmesinde kusuru

hükümlerine öncelikli biçimde başvurmak, ancak bunlarla yetinmeyerek, gerekli olanı yapmak, bu husustaki şartları sağlamak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak. Yarg. 21. Hukuk Dairesi'nin 2007 yılında verdiği bir kararda da işverenin “objektif özen yükümlülüğünden” söz edilmiştir²²⁹.

1.2.2. Hakkaniyet Ölçüsü, Bilim ve Teknolojideki Gelişmeler

Türk hukukunda, işverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukundan hem de özel hukuktan kaynaklanmaktadır. Konu ile ilgili olarak, daha önce de değinildiği gibi Borçlar Kanunu 332. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. ve devamı maddelerinde hükümler bulunmaktadır²³⁰.

İşverenin gözetme borcunun düzenlendiği İş Kanununun 77. maddesinde “gerekli her türlü önlemi almak” şeklinde oldukça geniş bir düzenleme olmasına

olmadığı, kazanın beklenmeyen bir nedenden ötürü meydana geldiği belirtilmiştir. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 73. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümlerine göre işyerinde gerekli güvenlik tedbirlerini almayan işveren, bu tedbirlere riayet etmediği oranda sorumlu olacağı gibi, diğer işçisinin kusurunda da istihdam eden sıfatıyla sorumludur. Bu sorumluluk dışında, birde tehlike(risk) sorumluluğu teorisine dayalı sorumluluk hali vardır. Somut olayda, zararı doğuran olay işverenin işinin görüldüğü işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildi sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike(risk) esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işverenin sorumlu tutulması gerekir” kararını vermiştir.

²²⁹ Yarg. 21. Hukuk Dairesi Kararı, 17.04.2007, E. 2006/33909, K.2007/6065 (Karara göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Anılan madde ise işverenlere, işçi sağlığı ve güvenliği kavramından kapsamlı olarak her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğünü de öngörmektedir) Murat Özveri, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) İle Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO)Ortak Komisyon Kararı” **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, C.3, S:7, 2008, s. 80-81.

²³⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.(2005)**, s. 272 vd.; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 128.

karşılık, Borçlar Kanununun 332. maddesinde “işveren hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek olanla” güvenlik önlemlerini alma borcu altındadır²³¹.

4857 sayılı İş Kanununda 1475 sayılı İş Kanununda olduğu gibi işverene iş güvenliğini sağlamak için gerekli olan her türlü önlemi alma zorunluluğunu getirmiştir²³². 4857 sayılı İş Kanunu Ön Tasarısında ise bu yükümlülüğüne ek olarak işverenlere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanmasına olumlu etki gösterecek “bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleme ve uygulama” zorunluluğu getirilmişti. Ön Tasarıda yer almasına rağmen kanun koyucu bu düzenlemenin yasalaşması sürecinde maalesef Kanunda yer vermemiştir. Kanımca ön tasarıda yer alan bu düzenlemenin kanunda yer alması isabetli olurdu²³³. Öğretide, Soyer, bu eksikliğin yaratacağı olumsuz durumun, Yargıtay’ın önceki dönemlerde verdiği, “mevzuatta öngörülenlerin ötesinde gereken her türlü önlemin alınması” yönündeki isabetli içtihadını sürdürerek engellenebileceğini ifade etmektedir²³⁴.

1.3. Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde, eğitim öncelikli bir yere sahiptir. Bir toplumda gerçek anlamda bir iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması ile mümkündür. Mevzuatımız ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, eğer ilgili tüm çevre ve kişilerde bu düzenlemeleri korumak

²³¹ Gaye Burcu Seratlı, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği” **AÜHFD**. C.53, S.2: 2004, s. 214.

²³² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, E. 2003/10–488 K. 2003/489 (Karara konu olan olayda, davacı vekili, Diyarbakır Belediyesi işçisinin İstasyon Caddesindeki asfalt silindir makinesinin başında nöbet tutarken terörist saldırı sonucu öldüğünü, işverenin bölgede olağanüstü hal uygulaması ve terör eylemleri olmasına rağmen gerekli güvenlik önlemleri almadığından kusurlu olduğunu ileri sürerek sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelirin işverenden tahsilini talep etmiştir. Hukuk genel Kururu verdiği kararda, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkındaki Kanun uyarınca belediyelerin özel güvenlik teşkilatı kurma yükümlülüğü olmadığına ve iş güvenliği ile mevzuatta da işverene bu yönde bir yükümlülük yüklenmemiştir. Davalı belediye işverenin ek önlemler almasının olanaksız olduğu hususu göz önüne alınarak Hukuk Genel Kurulu, direnme kararını bozmuştur”.

²³³ Seratlı **,a.g.m.**, s. 214.

²³⁴ Soyer, **a.g.m.**, s. 33.

ve işletmek konusunda yeterli kararlılık ve bilinç yoksa düzenlemelerin uygulamada bir işlerlik kazanması da mümkün değildir. Bu nedenle konuyla ilgili kişilerin eğitilmeleri şarttır²³⁵. Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin gerekçesinde de belirtilmiştir. Gerekçe'de; sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının her zaman yeterli olmadığı, işverenlerin eğitim ödevinin de bulunduğu, sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdiği, bunun nedeninin geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarına dayandığı isabetli olarak vurgulanmıştır²³⁶. İş sağlığı ve güvenliği konusu sadece denetimlerde halledilecek bir konu değildir. Konu bir bilinç sorunudur. Kanunla işverenlere, işçileri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme görevi getirilmiştir²³⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 73. maddesinden farklı olarak, işverenlere, sadece tehlike ve tedbirlerden haberdar etme ödevi yüklemekle kalmayıp, daha geniş bir çerçeve çizerek, işçilerin denetlenmesi, bilgilendirilmesi ve periyodik olarak eğitilmesi görevlerini de düzenlemektedir²³⁸. Zararlı sonuçlardan işçilerin korunması için kanun koyucu, işverene görevler yüklemiştir. Buna göre, işveren, işçiye mesleki riskler, alınması gereken tedbirler konusunda gerekli eğitimi verecektir. Eğitimin usul ve esasları için yönetmelik çıkarılmıştır²³⁹. Bu konuda çıkarılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, işverenlerce, işyerinde işçilere verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimin kapsamını düzenlemektedir. Buna göre, işverenler, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için çalışanları yasal ve hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, mesleki riskler ve alınması gerekli tedbirler konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitim programları hazırlamakla

²³⁵ Süzek, **a.g.e. (2008)**, s. 799 vd.; Süzek, **a.g.m. (Somut Çözüm Önerileri)**, s. 137 vd.

²³⁶ Ekmekçi, **a.g.m. (İşyeri Örgütlenmesi)**, s. 48.

²³⁷ Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi C.2**, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2005), s. 1766 vd.

²³⁸ Polat Soyer, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler" (**Bolu: 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003**), s. 33.

²³⁹ RG., .07.04.2004, 25426 (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik)

yükümlüdürler. Ayrıca eğitimlerin düzenlenmesi ve çalışanların katılımını sağlamak ve eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler. Kısaca, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmaktır (md. 8)²⁴⁰.

Alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumlu olup, işveren geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle de yükümlüdür. Eğitim verme yükümlülüğü açısından iş sözleşmesinin türü önemli olmayıp, eğitimde geçen süreler de iş süresinde sayılmaktadır (İSGEY. md. 4,6). İşveren gözetme borcu kapsamında kendi işçileri kadar, işyerindeki başka işverenlerin işçilerine karşı da sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim vermekle yükümlüdür. Mollamahmutoğlu'na göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu bağlamında gözetme borcunu, münhasıran iş sözleşmesinden doğan bir borç olarak tanımlamak güçleşmektedir. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü olarak gözetme borcunun, edim dışı borç ilişkisi esasında bir işveren yükümlülüğü şeklinde ele alınması mümkündür²⁴¹. Diğer yandan Avrupa Birliği Direktifleri doğrultusunda çıraklar ve stajyerler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan koruyucu hükümlerden yaralanacaklardır.

İş Kanunu'nun 77/II. fıkrasında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusundaki yükümlülükleri daha açık ve kapsamlı olarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde, bu eğitim yükümünün kapsamı çok daha geniş çizilerek, işverenlerin, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler yanında, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü buldukları hükme bağlanmıştır²⁴². 4857 sayılı İş Kanunu 77. maddesinde, işçilerin yükümlülükleri işverenlerin yükümlülükleri ile birlikte ve "alınan her türlü önleme uymak" biçiminde tanımlanarak soyut bir nitelik kazanmıştır. Bu yükümlülükler, işverenin sağlık ve güvenliği koruma yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için, işçilere iş talimatları kapsamında yüklenen görev ve sorumluluklardır. 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte olduğu gibi, 77. maddedeki

²⁴⁰ Bayram, a.g.m.(Yeni İş Sağlığı.), s. 1120

²⁴¹ Mollamahmutoğlu, a.g.e, s. 750 vd.

²⁴² Ekmekçi, a.g.e. İşyeri Örgütlenmesi, s.49.

işverenlerin yükümlülükleri daha somut, ayrıntılı ve sistematik bir biçimde ele alınmalıydı. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin ruhunu yansıtamamıştır. Yüzeysel olarak işveren yükümlülükleri ve işçi haklarından söz edilmiştir. Oysaki Çerçeve Direktifte yükümlülük ve haklar konusu gayet net ve açık bir şekilde risk değerlendirmesi esasları da gözetilerek ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Genel olarak bir değerlendirme yapmak gerekirse, 4857 sayılı yeni İş Kanunu, Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki genel kuralları tanımlayan Çerçeve Direktif'te belirlenen bütünsel ve sistematik yaklaşıma yasal dayanak oluşturacak bir hukuki çerçeve oluşturmakta yetersiz kalmıştır. Çünkü bu İş Kanunu hazırlanırken ne ülke şartları ne de uluslararası standartların yeterince dikkate alındığı kanısında değilim. Kanımca bu şekilde yürürlüğe giren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği alanında ulaşılmak istenen çağdaş bir yapıya kavuşması bir hayli zordur.

1.3.1. Eğitim Yükümlülüğünün Yer ve Kişi İtibariyle Kapsamı

Eğitim verme yükümü İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerleri için geçerlidir. Bu konuda işyerinde çalışan işçi sayısının veya işyerinde görülen işin girdiği risk grubunun veya yapılan işlerin sanayiden sayılıp sayılmamasının bir önemi yoktur.

Eğitim verme yükümlülüğünün kişi itibariyle kapsamına ise, öncelikle işverene bir iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan kişiler girmektedir. Bu konuda iş sözleşmesinin türünün bir önemi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan ve geçici iş sözleşmesine göre çalışanlar için de bu eğitim verme yükümü vardır²⁴³. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin son fıkrasına göre çırak ve stajyerler de bu eğitim hakkından yararlanmaktadır.

İşyerinde çalışan alt işveren işçileri için esasen işverenin doğrudan bir eğitim verme yükümlülüğü öngörülmemiştir. Ancak Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin m. 4/II. fıkrasında, asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerinde, alt işverene ait işçilerin eğitiminden, asıl işverenin

²⁴³ Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, R.G., 15.05.2004, 25463.

alt işverenle birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir. İşyerinde geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerden farklı olarak asıl işverenin alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğu öngörülmemiş olması, asıl işverenin alt işveren işçileri üzerinde doğrudan bir emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunmamasıyla açıklanabilir²⁴⁴.

1.3.2. Eğitimin Uygulanması

1.3.2.1. Eğitimin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı temel olarak, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, işçinin karşılaşabileceği mesleki riskler ve alınması gerekli önlemlerin öğretilmesidir. Eğitimin hedeflenen sonucu, eğitim amaçları ve öğrenme hedefleri biçiminde ifade edilmektedir.

Eğitimde öğrenme hedefleri tercih edilen çalışma ya da beceri biçimini ve gözlemlenebilir davranışı ortaya koymalıdır. Eğitimin diğer bir amacı da doğru ve güvenli alışkanlıkları geliştirmektir. Eğitim sunumunun adayların değerleri ve öğrenme biçimlerine göre ayarlanması gerekmektedir. İşverenler, işçileri eğitim faaliyetleri aracılığıyla öğrenmeye motive etmek için her bir işçiyi konunun önemi bakımından ikna etmek zorundadırlar. Bu doğrultuda çalışanların işyerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı bilinçli olmaları için bazı uygulamalara başvurulmaktadır.

- Eğitimin amaçları ve hedeflerini açıklamak,
- Eğitimin işçilerin ilgileri, becerileri ve deneyimleri ile ilişkisini kurmak,
- Eğitimin faydalarına hem işletme hem de işçi açısından işaret etmek²⁴⁵.

²⁴⁴ Ekmekçi, a.g.e. (İşyeri Örgütlenmesi), s. 51.

²⁴⁵ Tunç Demirbilek, İş Güvenliği Kültürü, (İstanbul: Legal Yayınları, 2005), s. 137 vd.

1.3.2.2. Eğitimin Verilme Zamanı ve Türleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri bir defaya mahsus bir kez verilmekle yerine getirilen eğitimler niteliğinde değildir. Bu durum Danıştay'ın iptal ettiği İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 12. maddesinde de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, bu eğitim özellikle;

- İşe başlamadan önce,
- Çalışma yeri ve iş değişikliğinde,
- İş ekipmanlarının değişmesi halinde,
- Yeni teknoloji uygulanması halinde, yapılır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır. 2004 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararında “işverenin işçinin eğitimi ile ilgili mevzuatı vermesi yeterli olmayıp eylemli olarak bu bilgilerin kavratılması gerekir” diye özellikle vurgulamıştır²⁴⁶.

Söz konusu eğitimlerin, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak, gelişen teknolojik uygulamalar dikkate alınarak verilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğe uygun olarak üç ayrı eğitim türü öngörülmüştür²⁴⁷.

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.

²⁴⁶ YHGK., 14.06.2004 T., E. 2004/21-365, K., 2004/369) (Bu karar Türk mevzuatında işverenin yükümlülükleri kısmında ayrıntılı olarak incelenmiştir.)

²⁴⁷ Ömer Ekmekçi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları” **Mercek D.**, Ocak 2006, Y.11, S. 41: s.103.

İleri eğitim, çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır²⁴⁸.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyerinin ve işin niteliğine göre işveren, daha farklı konularda da eğitim verebilecektir. Bunlar, genel iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri, işyerindeki riskler, kaza ve hastalıklardan nasıl sakınılacağı, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, yangından korunma, ilk yardım ve kurtarma gibi eğitim konularının işçilere verilmesi konusunda işveren sorumludur²⁴⁹.

1.3.2.3. Eğitim Masraflarının Karşlanması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi dikkate alınarak hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı’nın” çalışanların eğitimini düzenleyen 17. maddesinin 5. bendine göre “verilecek eğitim çalışanlara veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır”. Bu düzenlemeye benzer bir düzenleme, Danıştay’ın iptal ettiği İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin 6. maddesinde de mevcuttu. İptal edilen hükme göre, eğitim giderlerinin işçiden alınması mümkün olmadığı gibi, bunun için dolaylı bir yük getirilmesi de mümkün değildir. Eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştı. Kanımca, isabetli bir düzenlemedir²⁵⁰.

1.4. Denetleme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesinin 2. fıkrasına göre, “İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek zorundadır” ibaresi yer almaktadır. İşverenin gereken önlemleri almış olması, işçilerin alınmış olan

²⁴⁸ Gaye Burcu Yıldız, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü” **İşveren D.**, C.43, S.9, Haziran 2005, s.55; Ekmekçi, “İş sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, s. 103.

²⁴⁹ Yıldız, **a.g.m.**, s. 55.

²⁵⁰ Aksi Görüş, Ekmekçi, **a.g.e.** s.58.

önlemleri uyguladığı anlamına gelmez. Ülkemizde, işverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyen araç ve gereçleri işyerlerinde bulundurmaları kazaları önleyememektedir. İş kazaları sonrası açılan tazminat davalarında işverenler yapılması gereken eğitimi verdiklerini ve gerekli araç ve gereci sağladıklarını ileri sürmektedirler²⁵¹. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin ikinci fıkrasına göre, işverenler gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yetinmeyecek, bu aldığı önlemlerin işyerinde denetimini sağlamak durumundadırlar. Bu nedenle denetim yükümlülüğünün yerine getirilmiş olması son derece önemlidir.

Birçok işyerinde görüldüğü üzere, işverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı işçilere koruyucu malzeme verildiği görülmekle birlikte, işçiler çeşitli nedenlerle bu malzemeleri kullanmaktan kaçınmakta ve tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, işverenler bu malzemeleri bulundurmakla yetinmeyecekler, bunların kullanımının sağlanması için gerekirse disiplin cezası uygulamak suretiyle işyerinde sürekli denetimi sağlamak zorundadırlar. Yargıtay. 9. Dairesi bir kararında, işçiye maske takmaması nedeniyle iki kez disiplin cezası uygulanması sonucu işçinin yapılan tüm denetim ve ikazlara rağmen ısrarını sürdürmesi sonucu iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine ilişkin bir karar da vermiştir²⁵².

1.5. Gerekli Araç ve Gereci Temin Etme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77/I'e göre, işverenler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli araç ve gereçleri noksansız bulundurmak yükümlülüğü altındadır.

Bu araç ve gereç yükümlülüğü konusu her işyerinde ayrı şekilde değerlendirilmesi gereken bir konudur. Tüm işyerleri için ortak bir takım araç ve gereçlerin bulundurulması zorunluluğu olmasına rağmen, gürültülü bir işyerinde bulundurulması gereken araç ve gereçler ile kanserojen madde üretimin yapıldığı işyerinde bulundurulması gereken araç ve gereçler birbirinden farklıdır. Bu nedenle her iş kolu için düzenlenen yönetmelik hükümlerinde o işyerlerinde bulundurulması gereken

²⁵¹ Akın, a.g.m.,(İş Sağlığı ve Güvenliği), s.306

²⁵² Y9HD. 09.04.2007, 35331/9896, YKD, Eylül 2007, 1685-1687;Süzek, a.g.e., (2008), s. 799.

işçilerin sağlığı ve güvenliği için önemli olan araç ve gereçler belirtilmiştir. İşveren, gerekli eğitimi verdiğini ve çalışanları düzenli denetlediği ileri sürse bile, işçinin sağlığı için gerekli olan gözlüğü veya kulak tıkacını çalışanına temin etmemişse, oluşabilecek kaza veya hastalıktan sorumludur.

1.6. İşyeri Organizasyonu Yapma Yükümü

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği örgütünü kurma yükümlülüğü önemli bir yer işgal etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, bunları denetlemek, işçileri bilgilendirmek ve gerekli eğitimi vermek, tüm işverenler için getirilmiş bir yükümlülük olmasına karşılık, işyeri organizasyonu kurmak belirli nitelikteki işyerleri için getirilmiştir²⁵³. Bu kapsamda işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak, işyeri hekimi istihdam etmek ve iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik elemanlar istihdam etmek zorundadır. İşverene getirilen bu yükümlülükler, işyerindeki işçi sayısına ve işyerinin sanayiden sayılmasına bağlanmıştır²⁵⁴.

1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içinde en önemlisi işyerinin bu konuda iyi bir işyeri organizasyonu kurmasıyla mümkündür. Bu organizasyonu en iyi şekilde kuran işletmelerde, yaşanabilecek olası iş kazaları ve meslek hastalıklarının da önüne geçilmiş olur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları işyerinin bu konuda örgütlenmesinin en önemli unsurunu oluştururlar²⁵⁵. İş sağlığı ve güvenliği kurulu bir yönetime katılma modelidir²⁵⁶. Diğer bir yönetime katılma modeli olan sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği, İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olmasına rağmen Danıştay tarafından iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde düzenlenmişti. Ekonomi'ye göre,

²⁵³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e. (2005)**, s. 275 vd.

²⁵⁴ Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2007), s. 155.

²⁵⁵ Süzek, **a.g.e., (2008)**, s. 802; Arıcı, **a.g.e.**, s. 145 vd..

²⁵⁶ Sarper Süzek, "İş Hukukunda Katılım" **Çoşkun Kırca'ya Armağan**, (Ankara: Galatasaray Üniversitesi, 1996), 166 vd.

“Kanunda bulunmayan bir kurumun veya ilişkinin yönetmelikle düzenlenmesi o ilişkiye hukuki geçerlilik kazandırmaz. İşçi temsilciliği isim olarak dahi bir katılım modeli olarak İş Kanununda yer almış değildir. Ekonomi, “yürütme organının yasama organına ait bir işlem yaparak iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni kurum oluşturmasının başta Anayasa olmak üzere hukukun temel kural ve ilkelerine ters düştüğünü” belirtmektedir.²⁵⁷

1475 sayılı eski İş Kanunu’nun konuyla ilgili 76. maddesinde işyerlerinde kurulması öngörülen eski adıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarını belirleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bırakılmıştı. 1475 sayılı eski İş Kanunu’na uygun olarak çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük uyarınca da “sanayiden sayılan, devamlı olarak elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kuracağı” düzenlenmişti. Herhangi bir yaptırım gücü bulunmayan bu kurul sadece danışma organı olarak görevini yapmaktaydı²⁵⁸.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 80. maddesine göre “sanayiden sayılan²⁵⁹, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür” hükmü yer almaktadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararlara uymakla yükümlüdürler”. 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken Ön Tasarıda elliden az işçi çalıştıran organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren, altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde de ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacağına dair bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm ne yazık ki kanun koyucu tarafından dikkate alınmadı ve İş Kanunu’nda düzenlenmedi. Ülkemizdeki işletmelerin önemli bir bölümünün elliden az işçi çalıştıran küçük işletmeler olduğu ve iş kazalarının büyük bölümünün bu tip küçük çaplı

²⁵⁷ Münir Ekonomi “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2006, S:2, s. 5 vd.

²⁵⁸ Süzek, **a.g.e.(2008)**, s. 804; Seratlı, **a.g.m.**, s. 217; Süzek, **a.g.m.(Çözüm Önerileri)**, s. 313.

²⁵⁹ Sanayiden sayılan işlerin neler olduğu “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik’e ekli A listesinde gösterilmiştir, RG. 28.02.2004, 25387

işletmelerde yaşandığı dikkate alındığında kanun koyucunun Ön Tasarıdaki bu hükmü dikkate almaması bir eksiklik yaratmıştır.

1475 sayılı eski İş Kanunu'ndaki düzenlemeyle kıyaslandığında, 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda önemli ve ileri adımlar atılmıştır. Bir yönetime katılma modeli olan bu kurul, eski kanun zamanında sadece danışma niteliğinde olmasına karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sadece danışılan bir kurul değildir. İşveren kurulun aldığı kararlara uymak zorundadır. Uymazsa bunun neticelerine katlanmak durumundadır. Kurulun sağlıklı kararlar alabilmesi ve etkin olabilmesi için kurulda yer alan tüm üyelerin iş güvencelerinin sağlanması gerekmektedir. Aksi halde işini kaybetme korkusu altında bulunan kurul üyelerinin alınması gerekli kararları, işini kaybetme korkusu taşımadan alması bir hayli güçtür. 1475 sayılı eski İş Kanunu zamanında bu konuda bir tüzük²⁶⁰ bulunmaktaydı. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun diğer hükümlerinde olduğu gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda da bir yönetmelik çıkarılmasını uygun buldu. 1475 sayılı eski İş Kanunundan farklı olarak kurulun hangi işyerlerinde kurulacağı hususu hem kanunda hem de yönetmelikte belirtilmiştir. Buna dayanılarak 2004 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik²⁶¹ Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesinin 3. fıkrasına göre çıkarılan bu Yönetmelik²⁶² iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmalarda bulunmak üzere, elliden fazla işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde iş sağlığı ve kurullarının oluşumu ve çalışma yöntemleri, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Bu yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir işçi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa, o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçiden oluşur. Kurulun başkanı işveren veya işveren vekilidir (m. 5). Dikkat edileceği gibi Kurulda yer alan kişilere

²⁶⁰ RG., 19.02.1973, 14453, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük",

²⁶¹ RG., 7.04.2004, 25426, (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik)

²⁶² RG., 07.04.2004, 25426, (Yönetmelikte yapılan değişiklik için bak. R.G., 04.02.2005, 25717).

bakıldığında işçilerin yönetime katılması için bir model oluşturulmuştur²⁶³. Bu kurulların işyerlerindeki fonksiyonu, iş sağlığı ve güvenliğinin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabasıyla değil, işyerlerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerin de katkısıyla sağlanabileceği düşüncesine dayanmaktadır. Bu kurullar, dünyada ilk kez 1892’de İngiltere’deki işyerlerinde kurulmuşlardır²⁶⁴.

1475 sayılı eski İş Kanunu’nun 76. maddesine göre kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile 4857 sayılı Kanunun 80. maddesine göre kurulması gereken Kurul arasında en temel fark, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 80/2. maddesinde kendini göstermektedir. Buna göre; “işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararlara uymakla yükümlüdürler. Aksine davranan işverenler için Kanun, idari para cezası öngörmektedir (md.105/2). Kurulun aldığı kararlara uyulmaması başka sonuçlara da yol açabilmektedir (md.83)²⁶⁵.

1.6.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri

4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurma yükümlülüğü tüm işyerleri için geçerli değildir. Bu yükümlülüğün doğması için

- İşyerinde görülen işin sanayiden sayılması,
- İşyerinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması,
- Devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması,

koşullarının birlikte bulunması gerekmektedir.

²⁶³ Mustafa Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2. B., 2008), s. 306; Süzek, **a.g.e.(2008)**, s. 50.

²⁶⁴ Cihan Selek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları” **Tühis** (İş Hukuku ve İktisat Dergisi) C.19, S.1-2: Ağustos - Kasım 2004, s. 94.

²⁶⁵ Serkan Odaman, “Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri” (İstanbul: **A. Can Tuncay’ Armağan**, Legal, 2005) s. 598.

1.6.1.1.1. İşyerinde Görülen İşin Sanayiden Sayılması

Bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü tutulabilmesi için öncelikle bu işyerinin sanayiden sayılan işlerin yapıldığı bir işyeri olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 111. maddesinde, bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkaracağı bir yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür. Sözü edilen yönetmelik “ Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşler Hakkında Yönetmelik²⁶⁶” adı altında yürürlüğe girmiştir. Sanayiden sayılan işler söz konusu yönetmeliğe ekli (A) Listesinde yüz başlık altında tek tek sayılmıştır²⁶⁷. Liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin hangisinden sayılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınmıştır(Yönetmelik md.5).

1.6.1.1.2. İşyerinde Altı Aydan Fazla Sürekli Yapılan Bir İşin Olması

İşyerinde yapılan işin sanayiden sayılması tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda işyerindeki faaliyetin altı aydan fazla sürekli bir iş olması gereklidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesinde süreksiz işin tanımı yapılmıştır. Buna göre, “ nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş” denir. Buna göre yılın sadece belli bir döneminde altı aydan kısa süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü yoktur²⁶⁸.

1.6.1.1.3. İşyerinde Devamlı Olarak En Az Elli İşçi Çalıştırılması

İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün olması için son koşul, işyerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılmasıdır Süzek'e göre, ülkemizde, küçük çaplı işletmelerin oranı yüksektir. İstatistiklere göre ise küçük

²⁶⁶ RG.. 03.09.2008, 26986.

²⁶⁷ Kılıç, **a.g.e.**, s. 70 -71.

²⁶⁸ Ekmekçi, **a.g.e.** s. 66.

işletmelerde meydana gelen iş kazaları oranı, büyük işletmelere göre daha fazladır. Bu nedenle, 50'den az işçi çalıştıran işyerleri, söz konusu kuruların getirebileceği katkılardan mahrum kalacaktır. Bu kapsamda İstihdamı Teşvik Kanunu adı altında 5763 sayılı Kanun'la²⁶⁹ iş sağlığı ve güvenliği alanında sınırlı da olsa bir takım değişiklikler olmuştur. Özellikle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı konusunda bu değişikliklere ayrıntılarıyla değinilecektir²⁷⁰.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili 80. maddenin gerekçesinde devamlı olarak elli işçiden ne anlaşılması gerektiği konusu belirlenmeye çalışılmıştır. Acaba işyerindeki işçi sayısı bazı dönemler ellinin altına düşerse, bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gerekli mi sorusu akla gelebilir? Kanımca, bu gibi durumlarda olayda muvazaanın olup olmadığı incelenerek sonuca ulaşılmalıdır. Bu incelemede gerçekten işyerinden haklı sebeple işçi çıkarılmış mı yoksa işveren çalışan sayısının ellinin altına inmesi için çeşitli hileli yollara mı başvurmuştur konusu ayrıntılı olarak incelenmeli ve bir sonuca ulaşılmalıdır. İşyerine mali anlamda yük getireceğinden çekinen bazı işverenler, dönemler halinde işyerindeki işçi sayısını azaltıp bu yükümlülükten kurtulmak isteyebilirler. Ekmekçi'ye göre, işyerinde çalışan işçi sayısı yıllık dönemler halinde değişkenlik göstererek elli işçi sayısının altına düşüyorsa, bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu yoktur²⁷¹. Kurulun kurulması için gerekli olan 50 işçi tespitinde, işyerinde çalışan işçilerin tamamının dikkate alınması gereklidir.

1.6.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7. maddesine göre, Kurula, iş sağlığı ve güvenliği konularında;

- İş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak,

²⁶⁹ RG., 26 Mayıs 2008, 26887 (5763 sayılı Kanun İstihdamı Teşvik Kanunu)

²⁷⁰ Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi" AÜHFD. C. 54, S.1: 2005, s. 14. Süzek, a.g.e. (2008), s.803; Ekmekçi, a.g.e. s. 66.

²⁷¹ Ekmekçi, a.g.e.,(İşyeri Örgütlenmesi), s. 67.

- Çalışanlara yol göstermek,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyerindeki tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek ve işverene bu konularda önerilerde bulunmak,
- Her iş kazası ve meslek hastalığında gerekli incelemeyi yapmak, bu konuda alınması gereken önlemleri raporla işverene bildirmek,
- İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi planlamak,
- Yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin çalışmaktan kaçınmadan önce yapacağı talep konusunda acilen toplanarak karar vermek başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren tüm konularda kurula görevler yüklenmiştir²⁷².

Kurulun en önemi görevi, yakın, acil ve hayati bir tehlike ihtimali olduğunda durumu değerlendirip gerekli önlemlerin alınması konusunda karar vermesidir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır” (İş K. md. 83). İşçinin talebine rağmen gerekli tedbirler alınmaz ise, işçi altı iş günü içerisinde İş K. md. 24/I uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir²⁷³. 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki düzenleme ile Bilim Komisyonun hazırladığı metin arasında fesih hakkının kullanılması konusunda fark vardır. Bilim komisyonunun hazırladığı metinde işçinin iş sözleşmesini md. 24/II uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle feshetmesi öngörülmüşken, İş Kanunu md. 83’teki şimdiki düzenlemede, İş Kanunu md. 24/I uyarınca ve altı işgünü içerisinde fesih hakkının kullanılması öngörülmüştür. Hükmün dayanağının farklı olması önemli

²⁷² Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler” **Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Seminer Notları, 25- 29 Haziran 2003 Çeşme**, s.192 vd.(Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan metinde 6 işgünlük bir karar alma süresi öngörülmüşken, maddenin yasalaşması aşamasında, Kurulun aynı gün toplanarak Karar verme zorunluluğu öngörülmüştür. Aynı gün kurulun toplanması daha isabetli bir düzenleme olmuştur).

²⁷³ Melda Sur, “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” (İstanbul: **A. Can Tuncay’a Armağan**, 2005) ,s. 407 vd; Ekmekçi,**a.g.e.**, (**İşyeri Örgütlenmesi**), s. 72.

sonuçlar doğurmaktadır. Bu fesih hakkının dayanağını md. 24/II hükmü oluşturduğunda, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin md. 26/II uyarınca ayrıca tazminat talep etmesi mümkün iken, feshin dayanağını 24/I oluşturduğunda işçinin ayrıca tazminat talep etmesi mümkün değildir²⁷⁴.

Türkiye tarafından da onaylanan 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Uluslararası Sözleşme'nin 13. maddesinde işçinin kendi kişisel kanaati vurgulanmaktadır. İşçinin kanaatinin değerlendirilmesi, makul bir neden aranarak, objektif bir ölçüte bağlanmıştır. Ülkemizde ise 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemede, tehlikenin varlığı bakımından işçinin kendi kişisel kanaatinden söz edilmemiştir. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğabilmesi için kurul kararı alınması zorunludur²⁷⁵.

Yönetmelikte, kurul'a, görevler yanında bazı yükümlülükler de yüklenmiştir. Buna göre, kurullar yapacakları önerilerde işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde tutacaklardır. Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki, teknik ve çalışma yöntemlerine ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar. Ayrıca iş güvenliği müfettişlerinin işlerini kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmak ödevi de yüklenmiştir (md. 11)²⁷⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Yönetmeliği'nde, kurulların en az ayda bir kez toplanacağı ve ağır iş kazası veya özel önlem gerektiren hallerde kurul üyelerinden birinin isteği ile kurulun olağanüstü toplanacağı düzenlenmiştir (md. 8). Toplantıda geçecek süreler günlük iş süresinden sayılır. Kurul üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu sonucu belirler.

²⁷⁴ Ekmekçi, "4857 sayılı Kanunda İzinler" s. 192 – 193.(Ekmekçi, makalesinde haklı nedenle fesih hakkı ile çalışmaktan kaçınmanın aynı prosedüre tabi tutulmasını eleştirmiştir).

²⁷⁵ Sur, **a.g.m (Çalışmaktan Kaçınma)**, s. 405- 406.

²⁷⁶ Sarper Süzek, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri" (Ankara: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, 2006) s. 515.

İşçiler, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca öngörülen kurallar, yasaklar ile alınan kararlar ve önlemlere uymak zorundadırlar (Yönetmelik md.12).

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş güvencesi hükümleri yürürlükte değilken kurulda görev alan işyeri sendika temsilcisi dışında diğer kurul üyeleri iş güvencesine sahip değildi. Bu kurullar en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde kurulacağından, kurul üyeleri kural olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar²⁷⁷.

1.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan işyeri hekimliği kurumu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu md. 180, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md. 114. ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddelerine uygun olarak konu ile ilgili bir Yönetmelikte²⁷⁸ düzenlenmişti.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, bazı yükümlülüklere tabi tutulmuştur. Buna göre, işverenler, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdırlar. Ayrıca, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdürler²⁷⁹.

İşyeri hekiminin istihdamı konusunda uygulamaya yön vermek için “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²⁸⁰” Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak bazı

²⁷⁷ Süzek, a.g.m.,(**Yükümlülükleri**), s. 515.

²⁷⁸“İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” R.G., 04.07.1980, 17037.

²⁷⁹ Ömer Ekmekçi “ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay’ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2. B., Mart 2006, S:1, s. 135.

²⁸⁰ R.G., 16/12/2003, 25318.

hükümlerinin iptali ve yürütmenin durdurulması talebiyle Türk Tabipler Birliği tarafından açılan davada öncelikle Danıştay 10. Dairesi²⁸¹ ve daha sonra İdari Dava Daireleri Genel Kurulu²⁸² tarafından yürütmeyi durdurma kararı verilmiş ve uygulamada bazı tereddütlerin doğmasına yol açılmıştır²⁸³. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yaptığı çalışmalar sonucunda bu tartışmalara son vermek için “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” 15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir²⁸⁴. 5763 sayılı “İstihdam Paketi” adı altında yayınlanan Kanun’dan 15 ay sonra yürürlüğe giren bu Yönetmelik ayrıntılı düzenlemeler ve eklerden oluşmaktadır. Konumuzla ilgili olan işverenlerin yükümlülükleri Yönetmeliğin 5. maddesinde 13 bent halinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İşçilerin hak ve yükümlülükleri ise 6. maddede 5 bent halinde düzenlenmiştir. Avrupa Birliği Direktiflerine uyumlu olan bu yönetmelik, işyerlerini az tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırmıştır. Ayrıca, bu yönetmelik, işverenlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yerine getirecekleri hizmetlerin tamamının veya bir kısmının işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden temin ederek de yerine getirebileceklerini düzenlemiştir.

İşyeri hekimi konusunda tartışılan en önemli konulardan birisi de Türk Tabipler Birliği'nin işyeri hekimi sertifikası verme yetkisi bulunup bulunmadığı sorunu olmuştur. İşyeri Hekimi Yönetmeliğinde yer alan “yetkili makam” tabiri yetkili makamın neresi olduğu konusunda açıklayıcı olmadığı için Türk Tabipler Birliği bu makamın kendisi olduğunu ileri sürüp uzun yıllardır belirli bir bedel karşılığında işyeri hekimi sertifikası kursları düzenlemiştir. Ayrıca, işyeri hekimi ile işveren arasında yapılacak sözleşmenin içeriğini ve işyeri hekimine ödenecek ücretin belirlenmesi konusunda da tek yetkili olarak Türk Tabipler Birliği kendisini görmüştür²⁸⁵.

²⁸¹ Danıştay 10. Dairesi, T., 28.05.2004 ve 2004/1253 Esas sayılı Kararı.

²⁸² Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, 02/12/2004 Yürütmenin durdurulması İtiraz No: 2004/600 sayılı Karar.

²⁸³ Ekmekçi, a.g.m. **İşyeri Sağlık Birimleri**” s. 136.

²⁸⁴ R.G. 15/08/2009 ve 27320.

²⁸⁵ Ekmekçi, a.g.m. **“İşyeri Sağlık Birimleri”** s.141.

Üzerinde tartışılması gereken ve yargıya da intikal etmiş bir konu işyeri hekimlerinin iş güvencesi konusudur. AB ülke çalışma mevzuatlarındaki gibi mutlak anlamda bir iş güvencesine kavuşturulmamış, işyerinde çalışan sıradan bir işçinin tabi tutulduğu fesih hükümlerine bağlı olarak çalışan bir işyeri hekiminin, işyerindeki kaza ve meslek hastalıklarının azaltılması ve tehlikenin ortadan kaldırılması ve işyerine açacağı maliyetler açısından özgürce, işverenden etkilenmeden, karar alması pek gerçekçi olmaz. 2004 yılında Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda²⁸⁶, işyerinde çalışan işyeri hekiminin belirli süreli olarak çalıştığı varsayılarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı oyçokluğu ile alınan bir kararda belirtilmiştir. Kanımca karşı oy yazısında da belirtildiği üzere, işin niteliği önemli olmayıp, karara konu olayda, sözleşme belirsiz süreli nitelik kazanmaktadır. Bu şekilde işyeri hekimi işe iade imkanından yararlanmalı ve fesih geçersiz hale gelmeliydi.

4857 sayılı İş Kanunu yeni bir kanun olmasına rağmen, çalışma yaşamının dinamikliği ve benzeri nedenlerle bazı maddeleri değiştirdi, bazı maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. 5763 sayılı Kanunu'nun²⁸⁷ yürürlüğe girmesiyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bazı maddeler yürürlükten kalkarken, bazı maddelerde değişikliğe gidilmiştir. Konumuzu ilgilendiren değişiklik ise 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesinde yapılmıştır. Eskiden 81. madde "İşyeri Hekimi" başlığını, 82. madde ise "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar" başlığını taşımaktayken, yeni getirilen

²⁸⁶ Y9HD E. 2004/2160 K. 2004/13806 (Karara konu olan olayda, Davacı işyeri hekimi olup kendisiyle 27.11.2001 tarihinde bir yıllık bir sözleşme yapılmış ve bu sözleşme 27.11.2002 tarihinde kendiliğinden yenilenmiştir. Davalı,19.08.2003 tarihinde davacının iş sözleşmesini sözleşmenin bitim tarihi olan 27.11.2003 tarihinden geçerli olmak üzere verimsiz çalıştığını ileri sürerek feshettiğini bildirmiştir. Asıl sorun davacı işçinin İş Kanunu'nun işe iade hükümlerinden yararlanabilip yararlanamayacağı hususları üzerinde toplanmaktadır. Y.9.HD oy çokluğu ile yapılan işyeri hekimi faaliyetinin belirli süreli yapılan bir iş olduğuna karar vermiştir. Ve 4857 sayılı İş Kanunu madde 18'e göre işe iade hükümlerinden yararlanabilmek için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması gerektiğini hükme bağlamıştır. Davacının işe iade davası açma olanağı bulunmamaktadır. Kılıçoğlu, karara konu olan karşı oy yazısında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesiyle ilgili AB direktifleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmede bulunmuş ve 11. maddede değiştirilmesi gereken hususları tespit etmiştir. Somut olaya ilişkin olarak da , " gerek yapılan işin niteliği gerek bir yıldan uzayan sürelerin yazılı yapılmayışi nedeniyle davaya konu olan iş çalışması belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü sonucuna varılmalıdır" görüşünü ileri sürmüştür.

²⁸⁷ 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R. G. T., 26 Mayıs 2008, S. 26887.

düzenlemede 81. madde “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri” başlığı altında düzenlenmiş ve 82. madde yürürlükten kaldırılmıştır. Ulusal mevzuatımız Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi ile uyumlu hale getirilmiştir. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerdeki küçük işletmelerde de işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu yoktur ancak bu eksiklik dışarıdan hizmet alınmak suretiyle giderilmektedir. Küçük işletmelerde eğer işyeri hekimi ve teknik eleman bulundurulma zorunluluğu getirilseydi o zamanda küçük işletmeler ağır bir ekonomik yük altına girmiş olurdu²⁸⁸.

5763 sayılı Kanun’la getirilen bu düzenlemenin olumlu olumsuz yanları bulunmaktadır. Olumsuz yönü, eski düzenlemede de yer alan 50 işçi koşulunun bulunması halinde işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisinin istihdamı konusudur. Ülkemizdeki işletmelerin genellikle küçük çaplı işletmeler olması ve 50 işçinin çok altında işçi çalıştırdıkları bilinen bir gerçektir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tutulan iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında, kaza ve hastalık oranlarının 50’nin altında işçi çalıştıran küçük çaplı işletmelerde daha çok görüldüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu yeni düzenlemede, 50 işçi sayısı daha makul bir seviyeye çekilebilirdi. Eski düzenlemede 81. maddede “bir işyeri sağlık birimi” oluşturulması öngörülmekteydi. Mühendisler ve diğer teknik elemanlar için bir birim öngörülmemişti. Bu iki meslek grubunun birlikte çalışmalarında bazı sıkıntılar doğabilmekteydi. Yeni getirilen düzenlemede işyeri sağlık ve güvenlik birimi bünyesinde işyeri hekimleri, mühendisler ve teknik elemanlar aynı birim kapsamında çalışacaklar ve en azından birbirlerinin düşünce, program ve faaliyetlerinden haberdar olacaklardır²⁸⁹.

Avrupa Birliği ülkelerinden örneğin Finlandiya’da işyerlerinde sağlık ve güvenlik örgütü kurmak için yasal sınır işyerinin 20 çalışanının olmasıdır. İşyerindeki sağlık ve güvenlik örgütü işyeri hekimi ve teknik mühendislerden oluşmakta ve çalışanlara işyerinde oluşabilecek riskler konusunda bilgi vermektedir. Ayrıca işyerinin sağlık ve güvenlik politikaları işyerindeki sağlık ve güvenlik örgütü tarafından

²⁸⁸ Jyrki Hollmen, “Avrupa Birliğinde İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Uygulanması” **AB Müktesebatı Uluslararası Semineri: “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre”** (Ankara: 26-27 Haziran 2008, s. 42.

²⁸⁹ Nüvit Gerek, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Son Değişiklikler” **Sicil D.** Eylül 2008, S. 11, s. 13

belirlenmektedir²⁹⁰. Görüldüğü üzere Avrupa Birliği ülkelerinde işyerlerinde kurulu olan sağlık ve güvenlik hizmetleri örgütü, ülkemize göre daha aktif bir rol izlemekte ve karar alma ve uygulama yetkisi daha geniş olabilmektedir. Kanımca ülkemizde de sağlık ve güvenlik hizmetleri birimi kurmak için gerekli olan 50 işçi sayısı 20 işçi sayısına indirilebilirse yaşanabilecek kaza ve hastalıkların bir ölçüde olsa önüne geçilebileceği düşüncesindeyim.

İşverenler, işin niteliği ve büyüklüğüne göre, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gerekiyorsa diğer sağlık personelinin görevlendirmek zorundadırlar. Ayrıca işverenler, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler (5763 sayılı Kanun md.4).

Yeni düzenlemede mühendis veya diğer teknik elemanların iş güvenliği uzmanı olması koşulu getirilmiştir. Getirilen düzenlemenin olumlu yönlerinden biri de bu alanda görev yapacak kişilerin, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına çözüm üretebilecek nitelikte, işinin uzmanı kişiler arasından seçilecek olmalarıdır. İşverenlere, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini yerine getirirken, tercih hakkı da tanınmıştır. Buna göre işverenler işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanı mühendis veya diğer teknik elemanları kendi işçileri olarak istihdam edebilecekleri gibi, kendi işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak suretiyle de yerine getirebileceklerdir. Hizmetin dışardan satın alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. İşverenler açısından hizmetin dışardan satın alınması maliyeti azaltabilecektir ancak denetimin verilecek hizmetin kalitesini tartışma konusu yapma olasılığı her zaman gündemdeki yerini koruyacaktır²⁹¹. Elliden az sayıda işçi çalıştıran işverenlerin aralarında birleşerek ortak bir sağlık birimi kurmalarında kanunen bir engel yoktur.

İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda atılması gereken önemli adımlar mevcuttur. Sadece mevzuat düzenlemeleriyle iş kazaları ve meslek hastalıkları sorunlarının çözülmesinin mümkün olmadığı açıktır. Birçok etkenin rol oynadığı bu

²⁹⁰ Hollmen, a.g.m.(İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Örgütlenmesi), s. 45.

²⁹¹ Gerek, a.g.m.(Son Değişiklikler) s. 13.

durumda işyerinde oluşturulacak işyeri sağlık birimlerinin de önemli bir rolü vardır. İşyerinde görev yapacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ne kadar kaliteli ve iyi bir eğitim alırsa ve denetimlerini gereken sıklıkta gerçekleştirirse, bu yolda önemli bir adım atılmış olur.

2. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİNİN İDARİ YAPTIRIMLARI

2.1. Genel Olarak

İdari yaptırımları, kanunların yetki verdiği durumlarda, idarenin araya bir yargı kararı girmeden, doğrudan doğruya bir işlemi ile idare hukukuna özgü yöntemlerle, kamunun menfaatini korumak amacıyla vermiş olduğu cezalar olarak tanımlamak mümkündür²⁹². Tanımdaki unsurların dikkatlice gözden geçirilmesinde yarar olacağı kanısındayım. İlk olarak bu yaptırımlar, araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya uygulanma kabiliyetine haizdir. Cezai yaptırımlardan farklı olarak, idari usullere göre kesilen cezaların sonucunda, bu cezaya katlanmak zorunda kalan kişilere de fazla bir savunma hakkı verilmemekte ve ispat yükü bakımından da kendisinin suçsuz olduğunun kanıtlanması istenmektedir. Bu durum ise idari yaptırımla karşı karşıya kalan işverenler için çok sıkıntılı ve zor bir süreci beraberinde getirmektedir. Tanımdan çıkarılabilecek bir husus ise idari yaptırımların yasallık unsuru taşımasıdır. Her bir idari yaptırım yasaya dayanmak zorundadır²⁹³. İdare, kanunlarda yer almayan bir yaptırımı keyfi olarak takdir edemez. İdari yaptırımların uygulanabilmesi için bir yargı kararına ihtiyaç olmaması bunların tamamen yargı denetimi dışı kaldıkları anlamına gelmez. İdarenin her türlü işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu öncelikle Anayasamızda(md. 125/1) belirtilmiştir²⁹⁴. Tanımdan çıkarılabilecek diğer bir sonuç, idari yaptırımlar iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici nitelikte olmalı ve oransal açıdan hukuk düzenine aykırılık ile yaptırım arasında bir denge bulunmalıdır²⁹⁵.

²⁹² Süzek, a.g.e.(**İş Güvenliği**) s. 253.

²⁹³ Kılıç, a.g.e., s. 141.

²⁹⁴ Gaye Burcu Seratlı, “4857 sayılı İş Kanunu’na göre İş Sağlığı ve Güvenliği” (**Legal D.**, s. 1137), 2005, S.7.

²⁹⁵ Süzek, a.g.e.(**İş Güvenliği**), s. 254–255.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere özel hukuk yaptırımları diye nitelendirilen tazminatların ödettirilmesi yanında, kamu hukuku yaptırımları yani idari ve cezai yaptırımlar da uygulanır. İdari yaptırımlar, idari para cezası, işin durdurulması, işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır. Cezai yaptırımlar ise para ve hapis cezası şeklinde kanunlarda düzenlenmiştir. İdari yaptırımların işverenlere uygulanması için işyerinde mutlaka bir iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmiş olması gerekli değildir. İdari yaptırımların özelliği kaza veya hastalık meydana gelmeden önce önleme amaçlı olmalıdır. İşyerinde var olan eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için bir çeşit ihtar niteliğindedir. Ülkemizde idari yaptırımların önleme amaçlı olmaktan daha çok kaza ve hastalıklar meydana geldikten sonra uygulandığı söylenebilir. Cezai yaptırımlar ise işçilerin bir iş kazası sonucunda yaralanması ve ölmesi hallerinde ortaya çıkmaktadır²⁹⁶.

Devlet, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin almaları gerekli tedbirleri almamaları nedeniyle doğrudan bir takım cezai nitelikte yaptırımlar belirlemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinde devletin denetim ve teftiş yetkisi düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun sekizinci bölümünde ise idari ceza hükümlerine yer verilmiştir. İdari para cezaları konusunda, 1 Haziran 2005 tarihinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte idari cezalara karşı yargı yolu konusunda tam anlamıyla bir karmaşa yaşanmıştır. Kabahatler Kanunu, toplum düzenini, genel ahlakı, genel sağlığı, çevreyi ekonomik düzeni korumak amacıyla kabahatlere ilişkin genel ilkeleri, idari yaptırım türlerini ve bu yaptırımlara karşı kanun yollarını ortak bir esasa bağlamıştır²⁹⁷.

2.2. İdari Para Cezaları

İş hukukunda, idari yaptırımların en yaygın uygulama biçimi, idari para cezaları olarak karşımıza çıkmaktadır²⁹⁸. İdarenin bir mahkeme kararı olmaksızın bizzat yaptırım uygulaması, anayasal kuvvetler ayrılığı ve yargılama ödevinin bağımsız yargı

²⁹⁶ Süzek, a.g.e.(2008), s. 831.

²⁹⁷ Ekmekçi, a.g.e. (İşyeri Örgütlenmesi), s.164.

²⁹⁸ Sarper Süzek "İş Hukuku Yaptırımları" **İş Hukuku Dergisi**, Nisan-Haziran 1993, C.3, s.172 vd.

organınca yerine getirilmesi ilkelerine aykırıdır. Bu ilkelerin kişi hak ve özgürlüklerini yürütme organına ve onun uzantısı olan idare organına karşı koruması esasına ters düşen bir yönünün de bulunduğu bir gerçektir. Bu nedenle yaptırım uygulanacak fiillerin ve bu fiillere uygulanacak idari yaptırımların mutlaka önceden kanunlarda öngörülmüş olması ve idarenin kararına karşı da yargı yoluna başvurabilme hakkının tanınmış olması gerekir²⁹⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezaları gerekçesini belirtmek kaydıyla Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilmektedir. 101 ve 106. maddeler dışındaki idari para cezaları ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilmektedir. İş müfettişinin raporunu alan Türkiye İş Kurumu ya da Çalışma Bölge Müdürlüğü işverenlere idari para cezası uygulamakta ve buna ilişkin olarak tebligatı yapmaktadırlar³⁰⁰.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 98–107, Deniz İş Kanunu'nun 50–53, Basın İş Kanunu'nun 26–27–30. maddelerinde idari para cezaları yer almıştır. İş Kanunu'nun 98. maddesinde işyerini bildirme yükümlülüğüne, 99. maddesinde genel hükümlere (eşit davranma, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma ve çalışma belgesi verme zorunluluğuna uymama hallerinde), 100. maddesinde toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırı davranan işveren veya vekiline para cezası öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 105. maddesi başlığı “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık” şeklindedir. İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte bir tehlike ise iş güvenliği müfettişi ilgili komisyonu toplantıya çağırarak işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımlarını harekete geçirmek durumundadır (İş K. md. 79)³⁰¹. İşyerindeki tehlike yaşamsal nitelikte olmayıp, yakın(acil) bir tehlike özelliği taşıyorsa müfettişin işyerine tehlikenin giderilmesi için bir süre tanıma hakkı olmayıp, derhal idari para cezası sürecini başlatması gerekir (İş Teftişi Tüz. md. 22/3) Tehlike ne yaşamsal ne de acil nitelikte değilse müfettişe takdir yetkisi tanınmıştır. Müfettiş

²⁹⁹ Fevzi Şahlanan “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler” *Sicil D.* Mart 2006, S.1, s. 5; Süzek, *a.g.e.*(2008), s. 112.

³⁰⁰ Ufuk Aydın, “İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları ve Cezalara İtiraz” *ESO Dergi*, Y:1, S: 1, s. 47

³⁰¹ Süzek, *a.g.e.* (2008), s. 832.

işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından genel durumunu ve özelliklerini değerlendirerek ya eksiklerin giderilmesi için uygun bir önel verir ya da idari para cezasının uygulanması talebiyle Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurur³⁰².

1475 sayılı İş Kanunu zamanında idari para cezaları enflasyonun da etkisiyle caydırıcı nitelikte değildi. Yeni kanunla birlikte biraz daha caydırıcı olma özelliği artırıldı. Öğretideki bazı yazarların da belirttiği gibi, bu maddelerde işverenin işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere aykırı davranışın yinelenmesi durumu düşünülerek herhangi bir caydırıcı hüküm öngörülmemiştir. Türk Ceza Kanunu'nda olduğu gibi failin tekerrür eylemi içinde olduğu zaman nasıl cezası artırılarak veriliyorsa, bir kanun değişikliği ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki idari para cezaları konusunda da benzer bir caydırıcı düzenleme yapılabilir³⁰³.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde yer alan ancak işyerinde alınmamış her güvenlik önlemi için ayrı para cezası verileceği ve bu cezanın alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktarda uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Söz konusu idari para cezası, alınmayan her önlem için getirildiğinden, maktu değil nispi nitelik taşımaktadır. Bu nedenle de Türk Ceza Kanunu'nun ek 1. ve 2. maddeleri uyarınca her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılması gerekmektedir³⁰⁴.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 105. maddesi 1. fıkrası gereğince iş güvenliği müfettişi tarafından işyerinde kaç iş sağlığı ve güvenliği eksikliği saptanırsa söz konusu miktar bu sayıyla çarpılacaktır. Müfettiş işyerini bir ay sonra tekrar denetleyecek, yine eksiklik sayısına göre idari para cezası uygulayacaktır. Denetim sadece bir defaya mahsus değil belirli aralıklarla yinelenmelidir. Süzek'e göre kanunun amacı sadece önlemleri almayan işyerine ceza vermek değil, bu işyerini devamlı denetleyerek önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Cezanın amacı işyerini ağır maddi tehdit altına sokmak olmamalı, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde olaya yaklaşıp, kazaların önlenmesinin daha baştan sağlanması olmalıdır. İş müfettişin, işyerine gelmesi bile

³⁰² Süzek, **a.g.e (2008)**, s. 832; Kılıç, **a.g.e.**, s. 148- 149.

³⁰³ Seratlı, **a.g.m.**, s. 1141; Kılıç, **a.g.e.**, s. 149.

³⁰⁴ Süzek, **a.g.e. (2008)**, s. 832.

işyeri sahibi için bir baskı unsurudur. Müfettişin, yapacağı uyarılar en az cezanın ağırlığı kadar önemlidir³⁰⁵.

4857 sayılı İş Kanunu, getirmiş olduğu yeni kurumlar nedeniyle cezalar konusunda da daha geniş bir düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu madde 105/II'ye göre, eski 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemelere ilave olarak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamayan, işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğüne aykırı davranan, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır³⁰⁶.

İşin düzenlemesine ilişkin hükümlere aykırılık hallerinin düzenlendiği 104. maddeye göre, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline 500 TL idari para cezası verileceği hükmü düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık hallerini düzenleyen 105. maddeye göre yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline çeşitli oranlarda idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

İdari para cezalarının uygulanabilmesi için işyerinde bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi zorunlu olmayıp, işveren veya vekilinin yukarıda sayılan kurallardan birini ihlal etmesi yeterlidir³⁰⁷. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareketleri her zaman kaza ile sonuçlanmayabilir. İdari yaptırımların amacı bu kazaları önlemeye yöneliktir. İşveren yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesi ve özellikle muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerinin önlenmesi açısından idari para cezalarının gerçekten caydırıcı olması önemli ve gereklidir. Ancak idari para cezalarının tek başına kazaları önleyici olması imkansızdır³⁰⁸. Bununla beraber, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımların iş kazası ve meslek hastalığından sonra uygulanmasında da herhangi bir engel yoktur. İş güvenliğine ilişkin

³⁰⁵ Süzek, **a.g.e. (İş Güvenliği)**, s. 328–329.

³⁰⁶ Seratlı, **a.g.m.**, s. 1141.

³⁰⁷ Demircioğlu, **a.g.m.**, s. 491; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e. (2005)**, s. 285.

³⁰⁸ Gerek, **a.g.m (Son Değişiklikler)**, s. 12.

ceza yaptırımları ise iş kazası sonucunda işçinin yaralanması ve ölümü halinde ortaya çıkar³⁰⁹.

2.3. İdari Para Cezalarına Karşı İtiraz

İdari para cezalarına itiraz merciinin neresi olacağı konusu hem öğretilerde hem de Uyuşmazlık Mahkemesi³¹⁰ ve Anayasa Mahkemesi kararlarında tartışma konusu olmuştur. 5728 tarihli Kanunla³¹¹ yapılan değişiklikten sonra idari para cezalarına itiraz süreci kesin olarak ortaya konmuştur. Daha sonra konu Anayasa Mahkemesi tarafından Kabahatler Kanunu'nun bazı maddelerinin iptal edilmesi istemiyle açılan davada incelenmiş ve Mahkeme oy çokluğu ile iptal istemini reddetmiştir³¹². Buna göre, Anayasa Mahkemesi, kısa sürede sonuç alınmasını olanaklı kıldığı ve idari yaptırımlara karşı Sulh Ceza Mahkemelerine başvurulabileceği yolunda getirilen düzenlemenin haklı olduğu sonucuna varmıştır. Anayasa Mahkemesi gerekçesini hak arama özgürlüğüne dayandırmıştır. İdare Mahkemelerinin sadece belirli şehirlerde kurulabildiğini oysaki Sulh Ceza Mahkemelerinin ülke çapında daha fazla sayıda olduğu ve ulaşılması daha

³⁰⁹ Süzek, a.g.e., (2008) s. 831.

³¹⁰ Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı T. 21.11.2005, E. 2005/77, K. 2005/103 (Görev kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, görev konusunda taraflar için müktesep hak doğmayacağı; bu nedenle yeni bir yasayla kabul edilen görev kurallarının geçmişe etkili olacağı, bilinen bir genel hukuk ilkesidir. İş uyuşmazlıkların doğan idari para cezalarına karşı yapılacak itiraza bakma görevi sulh ceza mahkemesine aittir. Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesindeki yükümlülüğü yerine getirmediği için hakkında idari para cezası verilen bir işverenin, idari para cezasına itiraz etmesi üzerine Eskişehir Sulh Ceza Mahkemesi ve Eskişehir İdare Mahkemesi görevsizlik kararı vermiştir. Bunun üzerine Uyuşmazlık Mahkemesi verdiği kararda, görevli yargı yerinin Sulh Ceza Mahkemesi olduğunu belirtmiştir" Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, (Ankara, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2008), s. 2394.

³¹¹ 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Dair Kanun Kabul Tarihi:23.01.2008, R.G. 08.02.2008, 26781.

³¹² Anayasa Mahkemesi Kararı E: 2007/115, K: 2009/80 Karar Günü: 11.06.2009, R.G., .26.11.2009, 27418.(İdari yargının görev alanına giren bir uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevlendirilmesi konusunda yasa koyucunun mutlak bir takdir hakkının bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. İdari yargının denetimine bağlı olması gereken idari bir uyuşmazlığın çözümü, haklı neden ve kamu yararının bulunması halinde yasa koyucu tarafından adli yargıya bırakılabilir. Kabahat konusu eylemlerin çeşitliliği ve idari yaptırımların uygulanma alanı dikkate alındığında, idari yargı teşkilatına oranla daha yaygın olan Sulh Ceza Mahkemelerine başvuru olanağı tanınmasının hak arama özgürlüğünü kolaylaştırıcı nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır).

kolay olduğu düşüncesine dayandırmıştır. Kanımca gerekçesi hukuki dayanaktan çok coğrafi gerekçeye dayandırılmış bu yorumu gerçekçi ve doğru bulmak imkânsızdır. Konusunda uzman İş Mahkemeleri dururken sadece hak arama özgürlüğü açısından her yerde kolay ulaşabildiği için Sulh Ceza Mahkemelerinin görevlendirilmiş olması hatalı bir değerlendirme olmuştur. Bir an önce bu konuda tekrar iş mahkemelerinin görevlendirilmesi için kanun değişikliğine ihtiyaç vardır.

2008 tarihli 5728 sayılı Kanun ve 2009 tarihli Anayasa Mahkemesi kararından sonra gelinen son durumla birlikte bir idari para cezasına mahkûm olan işveren, cezanın kendisine tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilecektir. Süresi içinde işveren idari para cezasına itiraz etmezse, ceza kesinleşecektir. İşveren idari para cezasını ödemiş olsa bile Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilir. İşveren, davayı kazanırsa ödediği para kendisine iade edilecektir. İşveren idari para cezalarına karşı başvuru süresini kaçırırsa ve bu kaçırma bir mücbir sebebe dayanıyorsa bu sebebin ortadan kalkmasından itibaren işverene 7 günlük ek bir süre verilebilir. Bu ek süre içerisinde başvuru yapılması halinde yargılamaya devam edilir. Mahkeme kesinleşen idari para cezasının yerine getirilmesini durdurabilir³¹³.

İdari para cezasına itiraz dava dilekçesini alan Sulh Ceza Mahkemesi, dilekçe üzerinde bir ön inceleme yapacaktır. Eğer ön incelemede başvurunun usulüne uygun yapılmadığını tespit ederse başvuruyu reddedecektir. Eğer başvuru usulüne uygun yapılmışsa, dava usulden kabul edilecek ve dilekçenin bir örneği Bölge Müdürlüğüne veya Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne tebliğ edilerek 15 gün içerisinde cevap vermesi beklenecektir. Mahkeme gelen cevap yazılarını da dikkate alarak bir sonuca ulaşmaktadır. İdari para cezasının hukuka uygun olduğuna hükmederse itirazın reddi söz konusu olacaktır. Hukuka aykırı bulursa ise cezanın kaldırılmasına hükmedecektir. İtiraza konu ceza 2000 TL'nin üzerinde ise Sulh Ceza Mahkemesinin verdiği karara karşı o mahkemenin bağlı olduğu yargı çevresindeki Ağır Ceza Mahkemesinde itiraz yoluna gidebilir. Ağır Ceza Mahkemesinin kararı kesindir³¹⁴.

³¹³ Aydın, **a.g.m.**, s. 47

³¹⁴ Aydın, **a.g.m.** s. 47; Akyiğit, **a.g.e.**, 2415.

2.4. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

2.4.1. Koşulları

2.4.1.1. İşçilerin Yaşamı İçin Tehlikeli Bir Hususun Varlığı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesinin ilk fıkrasına göre, yaptırım uygulanabilmesi için öncelikle işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun varlığı gereklidir. Bu tehlike işyerinde saptanırsa, bu tehlike giderilinceye kadar, işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili bir kurul kararıyla tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Kanun çok geniş bir çerçeve çizmiştir. Bunun nedeni Anayasamızda yer alan, yaşam hakkının kutsallığı ve bunun her şeyin üstünde olmasıdır. Nitekim maddede öngörülen yaptırımların uygulanması açısından işçiyi öldürecek derecede yoğunluğun aranmaması ve ciddi bir tehlikenin yeterli olacağı ifade edilmektedir³¹⁵. Aslında madde metninin düzenlenişine baktığımızda yoruma müsait, ucu açık genel ifadeler taşıdığını söyleyebiliriz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü Yönetmelik, “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına dair Yönetmelik” adı altında yürürlüğe konmuştur³¹⁶. Bu yönetmelikte, işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletmelerine izin verileceği, işyerinin kapatılması ve açılması ve diğer ilgili hususlar ve kapatmaya veya durdurmaya karar verecek komisyonla ilgili hususlar düzenlenmiştir³¹⁷.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanması için kanunda öngörülen ilk koşul, tehlikenin yaşamsal olmasıdır. İşyerinde yaşamsal tehlikenin belirlenmesi halinde bu yaptırımlardan hangisinin uygulanacağı, tehlikenin

³¹⁵ Kılıç, a.g.e., s. 143.

³¹⁶ R.G., 15.03 2004, 25393.

³¹⁷ Kılıç, a.g.e. s 144.

niteliğine göre belirlenir. Örnek vermek gerekirse, işyerindeki makinenin veya tesisatın hayati tehlike yaratması, yeraltında kullanılan bir elektrikli makinenin anti grizu özelliğini kaybetmiş olması durumunda sadece söz konusu makinenin işletilmesinin durdurulmasıyla yetinilebilir. Buna karşılık, grizulu ocakta, ana havalandırma tesisatında arıza olması ve tali havalandırma sisteminin bozukluğu giderecek yeterlikte olmaması halinde iş tamamen durdurulmalı veya ocak kapatılmalıdır. Çünkü risk çok daha fazladır³¹⁸.

2.4.1.2. Komisyonun Oluşumu ve Karar Vermesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işin durdurulabilmesi için mahkeme kararına ihtiyaç yoktur. İş mahkemesi ancak komisyon kararından sonra devreye girmekte ve itiraz merci olarak görev yapmaktadır. İşin durdurulması veya işyerinin tamamen kapatılması için işçinin yaşamı için tehlikeli bir hususun varlığı tek başına yeterli değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 79/I'e göre, "işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Çalışma Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre, iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır". Komisyona kıdemli müfettiş başkanlık eder.

Komisyona işçi temsilcisi olarak, bölge müdürlüğü görev alanı içinde her iş kolu için kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil bir yedek üye seçilir. İşçi ve işveren temsilcilerinin görev süreleri iki yıldır. Komisyon, işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını gerektiren bir durumun müfettiş tarafından raporla bildirilmesi üzerine bölge müdürü tarafından yazılı olarak toplantıya çağrılır. Komisyon kararları oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Bu komisyonun kuruluşu Yönetmeliğin 5. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Komisyon tehlikenin niteliğine göre işin kısmen veya tamamen durdurulmasına ya da işyerinin kapatılmasına karar verir. İşin kısmen veya tamamen durdurulması işyerinde yaşamsal tehlike yaratan bir bölümün, tesisat veya

³¹⁸ Baycık, a.g.e., s. 155.

makinelerin³¹⁹ faaliyetinin durdurulması ile yetinileceği, işyerinin kapatılmasında ise işyerindeki faaliyetin tümüyle durdurularak kapısının mühürleneceği kabul edilmektedir³²⁰.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 79/7. fıkrasına dayanarak hazırlanan “İşyerinde İşin Durması ve İşyerlerinin Kapatılması Dair Yönetmelik”, yaptırımların uygulanmasına ilişkin ayrıntılı hükümler içermektedir. Kanundan farklı olarak yönetmelik, komisyon kararının beklenemeyeceği kadar acil bir tehlikenin varlığı halinde, işi durdurma veya işyerini kapatma kararından önce bu tehlikenin giderilmesine ilişkin bir düzenleme içerir. Bu düzenlemeye göre, müfettiş bir rapor hazırlayıp birer örneğini mülki amire, bölge müdürlüğüne ve işverene gönderir. Raporu alan mülki amir, tehlikeyi giderecek önlemlerin alınması yönünde emir verir. Bu sırada bölge müdürü d işi durdurma veya işyerini kapatma yönünde karar almak için kurulu toplantıya çağırır. Yönetmelikteki bu düzenleme kurulun geç toplanmasından kaynaklanabilecek olumsuzlukların önüne geçmek için düzenlenmiştir.

İşçilerin yaşamı için tehlikeli olan hususu saptamak, uygulamada her zaman yorum sorunlarına yol açmaktadır. Sorunlar genellikle, işyerlerinde hangi risklerin yaşamsal tehlikeye yol açacağı, hangilerinin bu nitelikte bulunmadığı konusunda toplanmaktadır. Uygulamada iş güvenliği müfettişleri ile işverenler arasında sürekli bir çekişme konusu yaşanmaktadır. Buna karşılık İş Kanunu, ilgili tüzükteki ve yönetmelikteki maddelerde yaşamsal tehlikenin varlığı halinde tehlikenin acil (yakın) olması koşulu aranmamaktadır³²¹.

2.4.2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması Halinde İşçilik Hakları

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işveren, işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemeye ve aynı şartlarda çalışabilecekleri meslek ve durumlarına uygun bir

³¹⁹ Demircioğlu, **a.g.m.** s. 495.

³²⁰ Kılıç, **a.g.e.**, s.146.

³²¹ Süzek, **a.g.e.**, (2008) s. 295.

iş vermeye mecburdur(İş K. md. 79/son). Bu maddeye göre, işveren hukuken temerrüde düşmüş alacaklı olarak değerlendirilmektedir³²².

3. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİ HALİNDE CEZAI YAPTIRIMLARI

3.1. Genel Olarak

Ülkemizde, önemli sayıda iş kazası gerçekleşmekte ve her iş kazası, sebep olduğu hukuksal sorumluluklar yanında başta işveren olmak üzere birçok kişinin de cezai sorumluluğunu doğurmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında karşımıza çıkan cezai sorumluktan anlaşılması gereken 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda³²³ düzenlenmiş suçlar için öngörülen cezalardır. Bu suçlar ölüm ve yaralama suçlarıdır³²⁴. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak kaza sonucu ölüm veya yaralanmaya sebebiyet veren işveren, işveren vekili veya kazaya bir işçi sebep olmuşsa o işçi bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir.

Cezai yaptırımların uygulanabilmesi için işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmiş olması şart değildir. İş sağlığı ve güvenliği alanında bir suçun oluşabilmesi için işveren veya vekilinin cezai yaptırımını gerektirecek bir şekilde kuralı ihlal etmiş olması yeterlidir³²⁵.

3.2. Taksirle Öldürme

5237 sayılı TCK'nun 85. maddesine göre "Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla

³²² Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 761.

³²³ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 26.09.2004, (R.G., 12.10.2004, 25611).

³²⁴ Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu" **Tisk Akademi D.**, C.3, S.5, s.213.

³²⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**,(2005) s. 285; Süzek, **a.g.e. (İş Güvenliği)**, s. 321 vd.

kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

Taksirden anlaşılması gereken, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir (TCK. md. 22). Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel nitelikleri dikkate alınmaksızın, objektif olarak değerlendirmeye tabi tutulur³²⁶.

Eski TCK ile yeni TCK hükümleri arasında konumuz bakımından bir fark bulunmaktadır. Eski Kanunda beş yıl olan üst ceza sınırı bir yıl artırılmış ve altı yıl şeklinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından konuyu değerlendirdiğimizde, tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu çalışanın ölümüne sebebiyet veren işveren için taksirle öldürme suçu için alt sınır iki yıl yıldır. İki yıllık alt sınırdan ceza verilmediği sürece erteleme imkânı kalmamıştır. Erteleme imkânı olmasa bile cezanın paraya çevrilmesi mümkündür. Failin kusuruna göre cezanın miktarını hâkim takdir edecektir. Eski Türk Ceza Kanunu’ndaki konuyu düzenleyen 455. maddede “failin kusuru azsa, ceza sekizde bir oranında indirilebilir” hükmü yer almaktaydı. Mevcut 85. maddede bu hüküm yer almamıştır. Ancak taksiri düzenleyen 22. maddenin gerekçesinde, “normatif değerlendirmeye hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle suçun cezasında belirli bir oranda indirim yapılabilir” ifadesi yer almaktadır. Somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir. Bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalı, hâkimin yetkisinde bulunan tarafların kusurluluk oranlarının tespiti konusunda bilirkişi herhangi bir değerlendirme yapmamalıdır³²⁷. Aksi durum hâkimin yetkilerinin gaspı anlamındadır. Bu durum ise kanunun amacının aşılması anlamını taşır.

765 sayılı eski Türk Ceza Kanunu’nun 455/II’de düzenlenen “birden fazla kişinin ölümüne sebep olma”, 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu madde 85/II’de

³²⁶ Nevzat Toroslu, **Ceza Hukuku, Genel Kısım**, (Ankara; 2006), s. 193; Akın, **a.g.m. (İşverenin Cezai Sorumluluğu)** s. 213.

³²⁷ Akın, **a.g.m.(İşverenin Cezai Sorumluluğu)** s. 215.

düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda ise herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu tutulmakta, her faalin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenmektedir. Önceki Kanun’da dört yıldan on yıla kadar olan hapis cezası yeni kanunda üç yıldan onbeş yıla kadar olmak üzere şekilde değiştirilmiştir. Hâkimin taktir hakkını kullanabileceği kısım genişletilmiştir.

Yeni Ceza Kanunu taksirle ölüm hallerinde, birden fazla mağdurun olması halinde cezayı artırırken, bazı hallerde cezayı ya tümünden kaldırmış ya da kısmen kaldırmaktadır. Eğer işveren baba ise sebep olduğu iş kazası sonucu yanında işçi pozisyonunda çalışan oğlunun ölümüne neden olmuşsa, işveren baba için ceza söz konusu olmayacaktır. Fakat aynı durum bilinçli taksirden kaynaklanmışsa, ceza yarından altıda bire kadar indirilebilecektir. Kanunu’nun 22. maddesinde yer alan bilinçli taksir “kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana gelmesi hali” şeklinde tanımlanır. Buna öngörülü ya da şuurlu taksir de denilmektedir³²⁸. Kanun’da yer alan diğer bir düzenleme de olası kasttır. Olası kastı, bilinçli taksirden ayırt etmek bazı olaylarda hiç de kolay değildir. Olası kastta fail sonucun meydana gelmesini göze almıştır. Bilinçli taksirde ise fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat gerçekleşmesini istemez. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindedir³²⁹. Akın’a göre “ bilinçli taksir iş sağlığı ve güvenliği açısından çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapıya sahiptir. İşyerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek basit iş kazalarıdır. Kazaların çoğu benzer nedenlerden ötürü ileri gelmektedir. Bundan dolayı işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkacak sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir”. Bunun neticesini işverenlere uygulanacak cezada görmekteyiz. İşverenlere uygulanacak ceza, mağdur tek işçi ise dokuz yıl, birden fazla ise yirmüç yıla kadar çıkabilmektedir³³⁰.

³²⁸ Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmak, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, (İstanbul:2006), s. 405; Toroslu, **a.g.e.**, s. 207; Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu” s. 217.

³²⁹ Mehmet Emin Artuk ve Ahmet Gökçen ve A.Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, (Ankara:2006), s. 608.

³³⁰ Akın, **a.g.m.(İşverenin Cezai Sorumluluğu)** s. 218.

3.3. Taksirle Yaralama

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 89. maddesinde düzenlenen taksirle yaralama, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasının sebep olabileceği bir başka suçtur. Bu maddeye göre; "Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılamasının bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır". Bu taksirli hareketin aşağıda sayılan ağırlaştırıcı unsurları gerçekleşirse ceza belli bir oranda artırılır. Taksirle yaralama fiili mağdurun;

- a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- b) Vücudunda kemik kırılmasına,
- c) Konuşmasından sürekli zorluğa,
- d) Yüzünde sabit ize,
- e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza yarısı oranında artırılır.

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
- Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
- Yüzünün sürekli değişikliğine,

- Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, md. 89/I'e göre verilen ceza bir kat oranında artırılır. Taksirli hareket birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa, faili altı aydan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet

aranmaz (md. 89). Taksirle yaralama olayları, bir iş kazası sonucu da meydana gelebilmektedir. Eğer işveren veya vekilinin bilinçli taksirli bir eylemi varsa şikâyet aranmadan kovuşturma yapılabilmektedir. Şayet böyle bir bilinçli taksir olayda yoksa şikâyete tabidir. Fakat 5560 sayılı Kanun³³¹ ile 2006 yılında bir değişikliğe gidilmiştir. Hafif yaralama hallerinde eylem bilinçli taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için şikâyet şartı getirilmiştir³³².

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen yaralamaların kasten gerçekleşmesi olasılığı bir hayli düşüktür. Bir işveren kasten işçisinin ne ölmesini ne de yaralanmasını ister. Yine de her olayın özelliği ve oluş şekli farklıdır. Her somut olay bunlara göre değerlendirilip araştırılmalıdır. 1982 Anayasası'nın 17. maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı düzenlenmiştir. Tüm vatandaşların yaşama hakları devlet güvencesi ve onun pozitif yükümlülüğü kapsamı içinde koruma altındadır. Devlet, bir iş kazası meydana geldiğinde, çalışanların pozitif yaşam hakkı çerçevesinde sahip olması gereken yaşam hakkı konusunda üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Örneğin, devlet denetleme yükümlülüğü yerine getirmediği zaman, olayın mağdurlarına çok ciddi tazminat ödemek zorunda bırakılmalıdır.

4. İŞÇİLERİN HAKLARI

4.1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, başta uluslararası ve Avrupa Birliği normları olmak üzere iç hukuk yargı içtihatları ve öğreti görüşleri de dikkate alınarak düzenlenmiştir. İş Kanunu, işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yükümlülükler yüklemiş ve bu yükümlülüklere riayet etmemeyi de bazı yaptırımlara bağlamıştır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından yakın ve

³³¹ 5560 sayılı Kanun, R.G., 19/12/2006, 26381.

³³² Akın, a.g.m., **İşverenin Cezai Sorumluluğu**" s. 222.

acil bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda, bazı şartların gerçekleşmesi halinde işçiye iş görmekten kaçınma hakkı vermiştir³³³.

İşçi iş görme borcunu, hukuka uygun olarak ifa etmelidir. Aksi halde sözleşmeye aykırılık nedeniyle işçinin sözleşmeden doğan sorumluluğu ortaya çıkar. Bu sorumluluk, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle ihbar ve kıdem tazminatını ödemediğinden işçiyi işten çıkarabilmesi olarak kendini gösterir³³⁴ (İş K. md.25).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin iş görme alacağını kabul için yerine getirmesi gereken hazırlık fiilleri niteliğindedir. İşverenin, bu önlemleri almaması halinde, işçi iş görme edimini ifa zorunda değildir. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen ve iş görme edimini gereği gibi kabul etmeyen işveren, alacaklı temerrüdüne düşer ve işçi, çalışmadığı halde ücretini talep edebilir (BK. md. 325)³³⁵.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin, hayatı ve sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike sürdüğü müddetçe devam eder. Kaçınma hakkı, işçinin işverene olan sadakat borcunu yerine getirmemesi için geçerli bir neden olarak ortaya çıkar³³⁶. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının tanımı, şartları ve sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından, işçinin sağlığını bozacak ve ya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, yakın, acil ve hayati bir tehlike ortaya çıkarsa işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak belli şartlar altında gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir" (İş K. md. 83/1).³³⁷

³³³ Sur, **a.g.m. (Çalışmaktan Kaçınma)**, s. 402- 403; Murat Topuz, "4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı" **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağandır**, S:2, Y.2007. s. 477.

³³⁴ İbrahim Aydın, "İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı" **Çimento İşveren D.**, Temmuz 2005,C.19, S:4, s. 18

³³⁵ Murat Engin, " Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı" **DEÜHFD.**, C. 5, S:1,.2003, s. 86-87.

³³⁶ Ertürk, **a.g.e.**, s.86 vd; Aydın, **a.g.e.**, s. 61 vd.; Aydın, **a.g.m.**, s.18.

³³⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, s. 283.

4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Şartları

4.2.1. Yakın, Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Olması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 83/1. maddesi, işçinin iş görmekten kaçınma hakkının ilk şartı olarak, işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikenin var olmasını aramıştır. 4857 sayılı İş Kanunu kanunlaşmadan önceki taslak aşamasında, Bilim Kurulu tehlikenin yaşamsal ve acil olması koşulunu öngörmüştü. Süzek'e göre, taslaktaki yaşamsal ve acil olma koşulu daha fazla bir hukuki koruma sağlarken, şimdiki mevcut düzenleme hükmün uygulama alanını daraltmıştır. Düzenleme, taslaktaki şekliyle kanunlaşsaydı yaşamsal olmayan ancak acil nitelikteki tehlikelerde veya acil olmamakla birlikte uzun vadede hayati tehlike yaratacak mesleki risklerde de işçilerin bu hukuki olanaktan yararlanması sağlanabilecekti³³⁸. 4857 sayılı İş Kanunu md.83/1'de düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının şartları olan yakın, acil ve hayati tehlike şartlarının hepsi aynı anda aranmıştır³³⁹. Bu durumda meslek hastalıklarında olduğu gibi uzun vadede etkisini gösteren kurşun, silikoz, asbest, gürültü vb. nedenlerle tehlikeye maruz kalan işçinin bu hükümden yararlanması mümkün değildir³⁴⁰. Çünkü tehlike yakın değildir ve şartların hepsi aynı anda gerçekleşmemiştir.

Tehlikenin “yakın” olmasından anlaşılması gereken, henüz gerçekleşmemiş ama her an çok kısa bir süre içerisinde gerçekleşebilir olma halidir. Fransız hukukunda, tehlikenin yakın gelecekte gerçekleşme ihtimali yeterli görülmektedir. Örneğin, sırtında bir sağlık sorunu bulunan bir işçiye işyeri hekimi tarafından önerilen tipte sandalyenin verilmemesinden dolayı sağlığı için ortaya çıkan tehlike, geleceğe yönelik olmasına karşın kesinlik arz ettiği için işçinin işi bırakması haklı bulunmuştur³⁴¹. Ülkemizde de işçinin sağlığını her şeyin üstünde tutan bu tür kararların verilmesi arzu edilir. Tehlikenin “hayati” olmasından anlaşılması gereken, işin normal riskinin üzerinde bir ağırlığa sahip olmasıdır. İşçinin görev icabı işe başlarken kabul edildiği varsayılan

³³⁸ Süzek, **a.g.e.(2008)** s. 818; Aynı görüşte Serathı, **a.g.m.**, s. 228-229.

³³⁹ Süzek, **a.g.m. (İşçinin Hakları)**, s. 615.

³⁴⁰ Süzek, **a.g.m. (İşçinin Hakları)**,s. 615; Kılıç, **a.g.e.** s, 134.

³⁴¹ Sur, **a.g.m.(Çalışmaktan Kaçınma,)** s. 408.

riskler, daha sonra işini görmekten kaçınmasını haklı kılmaz. Örneğin, bir güvenlik görevlisi, belirli düzeyde bir rizikoyu kabul etmiş sayılacaktır³⁴². “Acil” olması ise, derhal müdahalede bulunulması, önlem alınmasını gerektirir nitelik taşıması halidir³⁴³. İçi net şekilde doldurulması güç bu kavramlar, işçinin subjektif kararına bırakılmamıştır. Her somut olaya göre, yakın, acil ve hayati tehlike ayrı ayrı değerlendirilmeye tabi tutulmalı ve ona göre karar verilmelidir. Tehlikenin olup olmadığı hususu soyut değil, işyerindeki somut şartlara göre saptanmalıdır³⁴⁴.

Teknik konulardaki bilgisizlik, tecrübesizlik veya ihmalkârlık gibi nedenlerle o an mevcut olan bir tehlikeyi yakın, acil ve hayati tehlike olarak değerlendirmeyerek konuyu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde işveren veya işveren vekiline aktarmayan işçi sadece kendi hayatını değil, başka işçi arkadaşlarının hayatını da tehlikeye atmış olacaktır³⁴⁵. İşçinin maruz kaldığı risk, yalnızca yürüttüğü faaliyetten değil, aynı zamanda işyerindeki gürültü, toz gibi genel etkilerden de kaynaklanabilir. Burada işyeri ile belirtilmek istenen, çalışma yeri anlamındaki işyeri olup, maddi bir birimdir³⁴⁶.

4.2.2. Yakın, Acil ve Hayati Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, yakın, acil ve hayati tehlikenin varlığı halinde başka hiçbir koşula bağlı olmadan kullanılabilir bir hak olmayıp aynı zamanda objektif olarak yakın, acil ve hayati tehlikenin tespitini de gerekli hale getirmektedir³⁴⁷. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçiler konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar veremeyeceklerdir. İşyerinde hayati veya acil bir tehlikenin varlığı konusunda, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini almaları gerekecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde, bu tespit yazısı bu konuda görevli işveren veya vekilinden

³⁴² Sur, **a.g.m.(Çalışmaktan Kaçınma)**, s. 408.

³⁴³ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 757.

³⁴⁴ Göktaş, **a.g.e.**, s. 222.

³⁴⁵ Seratlı **a.g.m.** s. 1157.

³⁴⁶ Yenisey, **a.g.e.** s. 160; Göktaş, **a.g.e.**, s. 222

³⁴⁷ Süzek, **a.g.e. (2008)**, s.818-819.

alınacaktır³⁴⁸. Böyle teknik bir konuda yanılığa düşerek çalışmaktan kaçınan işçiler iş sözleşmesini haksız şekilde feshetmiş duruma düşebilirler veya mazeretsiz olarak işyerine devamsızlıktan dolayı işverenin haklı nedenle iş sözleşmelerini feshetmesi tehlikesiyle karşılaşabilirler. İşyerinde, gerçekten yakın, acil ve hayati bir tehlike varsa, kurul içerirse işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, sendika temsilcisi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, ustabaşı yer aldığı için, olayın bizzat içinde yer alan çalışanların oluşturduğu kurulun, aksi yönde karar vermesi pek beklenemez³⁴⁹.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesine göre, “Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür”. Bu kurulun kurulması ve işleyişi ile ilgili olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Yönetmeliği”³⁵⁰ çıkarılmıştır. Yönetmeliğin 5. maddesinde, kurulun kimlerden oluşacağı belirtilmiştir. Kurul sekiz kişiden oluşmakta ve başkanlığını işveren veya vekili yapmaktadır. Yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi durumunun tespit edilmesi ve tehlikenin ortadan kaldırılmasını kuruldaki hemen isteyecek ve kurul aynı gün toplanıp kararını verecektir. Bilim Kurulu taslağında, kurula karar alması için altı işgünlük bir süre verilmişti. Konunun aciliyeti bakımından aynı gün toplanıp aynı gün karar verilmesinin zorunlu tutulması daha isabetlidir³⁵¹. Kurul durumu tutanakla tespit edip cevabını yazılı olarak işçiye de bildirecektir. Kurul, işçinin talebi doğrultusunda karar vermezse, işçi isterse iş müfettişi aracılığıyla gerekli incelemenin işyerinde yapılmasını da talep edebilir³⁵². Kurul kararları veya iş müfettişinin olaya ilişkin değerlendirmesini işveren dikkate almak zorundadır. Aksi halde bunun idari ve cezai yaptırımı ile karşılaşır. Yönetmeliğin 11. maddesine göre de “ Kurul, işverene yapacağı teklif ve tavsiye kararlarında işyerinin ve işverenin durumunu dikkate almak zorundadır”.

³⁴⁸ Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi, C.II**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2008), s. 888–889.

³⁴⁹ Süzek, **a.g.m. (İşçinin Hak ve Yükümlülükleri)** s. 616.

³⁵⁰ R.G., 07.04.2004, 25426. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik)

³⁵¹ Ekmekçi, **a.g.e. (İşyeri Örgütlenmesi)** s. 73.

³⁵² Mollamahmutoğlu, **a.g.e.** s. 758.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler (İş K. md.80/II). İşveren, kurul kararını dikkate alıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Ve bu dönem için ücret almaya hak kazanır. Bu gerekli tedbirler işveren tarafından alıncaya kadar sürer³⁵³. Eğer kurul kararına rağmen gerekli tedbirler alınmaz ise, işçi İş Kanunu madde 24/I'e göre haklı nedenle fesih hakkını kullanıp sözleşmesi feshedebilir³⁵⁴.

Göktaş'a göre "mevcut yapısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun üstlendiği görevi yürütmesi çok zordur. Bunun nedeni ise Kurul'un üyelerin çoğunun işverene bağımlı olarak çalışması ve bunların işveren tarafından pek de sorun yaratmayacak işçiler arasından seçilmesidir. Kurulun yapısı işte bu nedenle alacağı kararların objektifliğini sorgular niteliktedir³⁵⁵. Gerçekten de işveren tarafından seçilen ve onun gözetimi altında kararlara imza atan ve başta Almanya olmak üzere diğer AB üyesi ülkelerdeki gibi kurul üyelerinin yüzde yüz iş güvencesine sahip olamadıkları bir kurulda, üyelerin ne kadar özgürce iradeleriyle karar alabilecekleri tartışmaya açıktır. Mevzuatta tanınan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı bu nedenle oldukça güçtür. İşsizliğin bu kadar yoğun olduğu, işçilerin işini kaybetme korkusu taşıdığı ülkemizde işçiler için pek de bir seçim hakkı maalesef kalmamaktadır.

4.2.3. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önleminin Alınmamış Olması ve Tehlikenin Devam Etmesi

İşveren, yakın acil ve hayati bir tehlike durumunda gereken önlemi almamışsa, işçi ancak bu durumda kaçınma hakkını kullanabilir. Gereken önlemler alınmışsa ve işçinin yaşamı için tehlikeli bir durum söz konusu değilse işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz. Tehlikeli durum kendiliğinden de geçmiş olabilir. Bu durumda da artık iş görme borcunu yerine getirmekten kaçamaz.³⁵⁶ İşçi, tehlike

³⁵³ Süzek, **a.g.e. (2008)** s. 819.

³⁵⁴ Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2003), s. 92; Ekmekçi, **a.g.e.(İşyeri Örgütlenmesi)** s. 74; Süzek, **a.g.m (İşçinin Hakları ve Yükümlülükleri)**s. 617, Engin, **a.g.m.**, s. 88.

³⁵⁵ Göktaş, **a.g.e.**, s. 224-225.

³⁵⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.758.

ortadan kalkmasına rağmen, işi görmekten kaçınmaya devam ederse, Medeni Kanun 2/T'e göre hakkını kötüye kullanmış olur. Hakkını kötüye kullanan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş K. md.25/II'ye göre her an feshedilebilir³⁵⁷.

4.2.4. İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 79.maddesinde düzenlenen işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde, madde 83'te düzenlenen çalışmaktan kaçınma hükümleri uygulanmaz. Çünkü bu hallerde işçilerin bir tehlike ile karşılaşması mümkün değildir. İşyerinin faaliyeti, bir kamu yaptırımı olarak ya durdurulmuştur ya da işyeri tamamen kapatılmıştır³⁵⁸.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işçinin ücret talep hakkı saklıdır. Ancak, bu halde, işveren işçinin işine benzer bir işte işçiyi çalıştırabilir. Ücretinde bir eksiklik ve işçinin yapmış olduğu yakın bir işte çalıştırması koşuluyla, işveren, işçiyi bu şekilde değerlendirebilir. Bu İş K. md. 22'de düzenlenen esaslı tarzda değişiklik olarak değerlendirilmez³⁵⁹. Ancak, işveren daha önceki işle alakası olmayan ve daha düşük bir pozisyonda veya düşük ücret teklif ederse, işçinin İş K. md. 22'deki haklarını kullanmasından sakınca yoktur.

4.3. Kaçınma Hakkının Kullanılma Şekli

Tehlike ile karşı karşıya kalan, işçi işyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu yoksa işveren veya işveren vekiline tehlikenin ortadan giderilmesi ve işyerinin iş sağlığı için uygun hale getirilmesi için başvurur. Bu başvuru üzerine kurul, acilen o gün toplanır ve kararını alır. Alınan kararı yazılı olarak işçiye bildirir. Kurul işçinin talebi yönünde karar verirse, işyeri sağlık ve güvenlik açısından uygun hale gelene kadar işçi çalışmaktan kaçınabilir. İş sözleşmesinin işçi tarafında yerine getirilmesi gereken bir asli borç, işçinin ifaya hazır şekilde işyerine gelip beklemesi gerektiğidir. Çünkü Borçlar Kanunu'na göre işverenin temerrüde düşmesi için, işçinin ifaya hazır halde

³⁵⁷ Aydın, **a.g.m.**, s. 19-20.

³⁵⁸ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 758.

³⁵⁹ Gökteş, **a.g.e.**, s. 226.

beklemesi yeterlidir. Ancak iinin iŖyerinde bulunması dahi iŖ sağlığı ve güvenliği için tehlikeli ise, iŖi iŖyerinde fiilen hazır bulunmak zorunda deėildir³⁶⁰.

4.4. Kaçınma Süresinin Sınırı

4857 sayılı İŖ Kanunu md. 83/III’te bu durum dzenlenmiŖtir. Buna göre ‘‘nlem alınıncaya kadar iŖi alıŖmaktan kaçınma hakkını kullanabilir’’. İŖyerinde iŖ sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli durum devam ettiği müddetçe iŖi bu hakkını istediği kadar kullanabilir. Tehlikeli durum kendiliğinden ortadan kalkarsa, iŖinin kaçınma hakkını kullanması, hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmelidir³⁶¹. Her hak gibi, bu hak da sınırsız bir Ŗekilde kullanılamaz.

Eğer iŖ szleŖmesi herhangi bir nedenle sona ermiŖse, alıŖmaktan kaçınma hakkı da otomatik olarak sona erer. Kaçınma hakkı szleŖmenin devamı ile sınırlıdır. SzleŖme bittiği an, kaçınma hakkı da biter. Ayrıca madde 79’daki durum gerekleŖirse yani bir kamu yaptırımını olarak iŖin durdurulması veya iŖyerinin kapatılması gerekleŖirse kaçınma hakkının kullanılması söz konusu olmaz. Süzek’e göre ‘‘bu durumda, iŖveren, ücret ve alıŖma koŖullarında bir deėiŖiklik olmamak kaydıyla alıŖmaktan kaçınan iŖiye iŖ sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmayan benzer bir iŖte alıŖmasını önerebilir. İŖinin böyle bir öneriyi kabul etmemesi sadakat borcuna aykırılık oluŖturur’’³⁶². GktaŖ’a göre ise ‘‘iŖveren iŖ sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz eden faaliyeti veya iŖyerini kapatmadığı sürece, kural olarak iŖ sağlığı ve güvenliği önlemlerini iŖinin alıŖma koŖullarının deėiŖtirilmesi için geçerli bir sebep olarak gösteremez. Buna karŖılıklı iŖ sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin, yüksek bir maliyet içermesi ve ancak uzun zamanda yerine getirilmesinin mümkün olması hallerinde, önlem alınıncaya kadar geçecek makul bir süre için iŖinin baŖka iŖyerine nakli mümkündür’’³⁶³. Tabi’ ki burada her olayın özelliğin göre bu makul süre ve tedbirlerin iŖverene maliyeti dikkate alınarak karar verilmelidir. Aksi halde, madde 22. amacı

³⁶⁰ GktaŖ, **a.g.e.**, s. 228.

³⁶¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 759.

³⁶² Süzek, **a.g.e. (2008)** s. 819.

³⁶³ GktaŖ, **a.g.e.**, s. 228.

dışında çok geniş yorumlanmış olur. Bu da işçi aleyhine bir takım sonuçlara yol açabilir.

4.5. Asıl İşverenin İşçisi Olmayan İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4.5.1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu madde 83'te düzenlenen işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı prensibi genel olarak asıl işverenin işyerinde çalışan kendi işçileri için düzenlenmiştir. Bildiğimiz üzere daha önceki İş Kanunlarında da var olan alt işverenlik uygulaması ve yeni Kanunla birlikte çalışma hayatımıza giren geçici iş sözleşmesiyle çalışan ödünç işçi uygulamasında çalışmaktan kaçınma hakkının uygulaması konusunda sıkıntılar ortaya çıkmıştır³⁶⁴. 83. maddede açıkça bu durum düzenlenmemiş olmakla birlikte hukukun genel prensipleri içinde gerek alt işveren işçilerinin gerekse işyerinde geçici olarak çalışan işçilerin bu haktan yararlanabilmelerinde kanuni bir engel yoktur.

Alt İşveren işçileri ve geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerin asıl işverenle olan ilişkisi üçlü bir borç ilişkisi kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü asıl işveren 4857 sayılı İş Kanunu madde 77'de düzenlenmiş olan hükümlerle, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak onları gözetmek zorundadır. Bu borç kapsamında işveren sadece kendi işçileri değil işyerinde faaliyet gösteren alt işveren işçileri ve İş Kanunu madde 7 kapsamında işyerinde çalıştırdığı geçici işçiler için de işyerinde sağlık ve güvenlik konularında azami özeni göstermek zorundadır. Eğer bu yükümlülüğünü yerine getirmezse bunun idari ve cezai sonuçlarına katlanmak zorundadır.

4.5.2. Alt İşveren İşçisinin Asıl İşverenin İşyerinde Çalışmasının Hukuki Niteliği Ve İş Görmekten Kaçınma Hakkı

Yüksek yargı kararlarına göz attığımızda, uzun yıllardır yargıyı meşgul eden konulardan biri de alt işveren uygulamaları sonucunda ortaya çıkan durumdur. Kötüniyetli işveren uygulamaları sonucunda ortaya çıkan muvazaa durumunu ortadan

³⁶⁴ Aydınlı, a.g.m., s. 22-23.

kaldırmak veya en azından azaltmak amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu madde 6/7. fıkrasına göre artık asıl işverenlerin alt işverenlik sözleşmelerini yapması eskisi kadar kolay olmayacaktır. Buna göre “Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverenle iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi” denir. Görüldüğü üzere 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda yer almayan bazı ölçütler artık alt işveren sözleşmesi için olmazsa olmaz (Sine Qua Non) koşullar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanun 2003’te yürürlüğe girdikten sonra bu ölçütlerin yani işletmenin ve işin gereği ile uzmanlık gerektiren işler arasında yer alan “ile” kavramı bir takım tartışmalara yol açsa da 27 Eylül 2008’de Resmi Gazete’de yayımlanıp yürürlüğe giren Alt İşveren Yönetmeliği³⁶⁵ madde 11’de bu şartların birlikte gerçekleşmesi halinde asıl işin bölünerek alt işverene verilebileceği düzenlenmiştir.

Alt işveren işçileri kural olarak bir başka işverenin işyerinde iş görmektedirler. Ancak bazı durumlarda alt işveren işçileri asıl işverenden alınan işi kendi işyerlerinde de görebilirler³⁶⁶. Burada değerlendirilmesi gereken konu, alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde çalıştıkları zaman böyle bir tehlikeyle karşılaştıklarında, asıl işverenin ne gibi sorumlulukları olduğudur³⁶⁷. Alt işveren işçilerine ait sözleşmenin içeriği, sözleşmeden doğan yükümlülükler ve haklar doğal olarak asıl işverenin işyeri düzeyine göre değişmekte veya etkilenmektedir³⁶⁸.

Alt işveren işçisi iş sözleşmesini alt işverenle yapmasına rağmen, asıl işverenden tamamen bağımsız değildir. Asıl işverenin gözetme borcu kapsamındadır. Ayrıca alt işveren ve asıl işveren müteselsil olarak sorumludur. Alt işveren işçisi maddi ve manevi değerlerini asıl işverenin hukuki tasarruf alanı olan işyerine dahil etmektedir. Buna sözleşme hukukunda sosyal temas denmektedir. Bu temas ortaya çıkardığı güven ilişkisi

³⁶⁵ RG., 27.09.2008 , 27010,(Alt İşveren Yönetmeliği)

³⁶⁶ Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri**, (İstanbul, 1992), s. 60 vd; Çelik, **a.g.e.**, s.45 vd; Narmanlıoğlu, **a.g.e.** s. 116 vd.

³⁶⁷ Topuz, **a.g.m.**, s. 486; Canbolat, **a.g.e.**, s. 65 vd.

³⁶⁸ Aydınlı, **a.g.m.**, 21; Canbolat, **a.g.e.**, s. 65 vd.

gereği taraflara karşılıklı hak ve yükümlülükler yüklemektedir. Gerek pozitif hukuk hükümlerine göre, gerekse olması gereken hukuk düşüncesine göre, asıl işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği ihlali halinde, alt işveren işçilerin de kanunda belirtilen süreçlere uygun olarak çalışmaktan kaçınma hakları mevcuttur³⁶⁹. Aksinin düşünülmesi genel hukuk prensiplerine ters düşer. İş Kanunu madde 2/6'da işverene alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü yüklemektedir.

4.5.3. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Geçici süreli iş ilişkisi üç taraflı borç ilişkisi doğuran ve işyerinin geçici işgücü ihtiyacına cevap veren iş sözleşmeleridir³⁷⁰. 4857 sayılı İş Kanunu madde 7'de düzenlenmiş olan “geçici iş ilişkisi” ortaya çıkabilecek sorunlara cevap vermek üzere yeni İş Kanunumuzda yerini almıştır. Geçici işçinin ücretinin kimin tarafından ödeneceği, primlerinden hangi işverenin sorumlu olacağı ve iş kazası veya meslek hastalığı durumunda bundan hangi işverenin sorumlu tutulacağı gibi konular sıkıntı yaratabilecek durumlardır. Geçici işçinin ücretinden geçici işçiyi belli bir süreliğine başka bir işverenin işyerinde çalışmak için veren işveren sorumludur. Geçici iş ilişkisiyle işçiyi yanında istihdam eden işveren ise, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi, gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden geçici iş ilişkisiyle işçisini devreden işverenle birlikte müteselsilen sorumludur (İş K. md.7/3).

Öncelikle bu hukuki ilişkinin niteliğini ortaya koymak gerekmektedir. Bu konuda sosyal temas görüşü MK'nun 2. maddesindeki dürüstlük prensibine dayanan, koruma yükümlülüğünü doğurmaktadır. Geçici iş ilişkisinin hukuki niteliği konusundaki amaç görüşüne göre ise, işçiyi yanında geçici süreli istihdam eden işveren geçici süreli iş ilişkisi kurduğu işçiye karşı, görülen işle ilgili gerek talimat verme, gerek işin ifasını isteme ve yönetme hakkına sahiptir. İşçi, yeni kurduğu bu geçici iş ilişkisi çerçevesinde işvereninden, çalıştığı işyeri ve yaptığı iş çerçevesinde dürüstlük kuralı gereği kendisinin korunmasını talep edebilir. Koruma görüşüne göre ise geçici iş ilişkisiyle işçiyi yanında istihdam eden işverenin talimat verme ve yönetme hakkı

³⁶⁹ Topuz, **a.g.m.**, s. 487; Aydın, **a.g.m.**, s. 22.

³⁷⁰ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 281.

kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması, borçlar hukukuna ilişkin genel davranış yükümlülüğü ile açıklanabilir³⁷¹. Sonuç olarak bu üç görüşün ortak noktası, geçici süreli iş ilişkisi kurulan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu madde 83’de düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkına dayanarak, iş görme edimini ifa etmekten kaçınabilir.

4.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Sonuçları

4.6.1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içinde en önemli değişiklik ve yenilik, işçinin işyerinde yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşılaştığında çalışma borcunu yerine getirmekten kaçınması halidir. İşçinin iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshedebileceği nedenler arasına, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması hali de eklenmiştir³⁷². İş hukukunda öncelikli olan fesih değil, tehlikenin bir an önce ortadan kaldırılıp, çalışma ilişkisinin güvenli şekilde teminini sağlamaktır.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş görmekten kaçınması halinde, iş sözleşmesi otomatik olarak sona ermez. İşçi sadece iş görme borcundan kurtulmaktadır. İşverenin ücret ödeme borcu ile diğer gözetme borçları devam ederken, işçinin de işyeriyle ilgili işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü devam etmektedir. Sözleşme grev esnasında olduğu gibi klasik askı prensibi içerisinde değerlendirilemez. Çünkü sözleşmenin askıda olduğu kabul edildiğinde, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yokken, çalışmaktan kaçınma halinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. İş görmekten kaçınılmasını gerektiren tehlikeli durum ortadan kalktığı andan itibaren tarafların tüm hak ve yükümlülükleri devam eder³⁷³.

³⁷¹ Aydınlı, **a.g.e.**, s. 24; Topuz, **a.g.m.**, s. 488.

³⁷² Çil, **İş Kanunu Şerhi, C.3**, s. 3145.

³⁷³ Gökteş, **a.g.e.**, s. 229.

4.6.2. Çalışmaktan Kaçınılan Süre ve Niteliği

İşçinin İş Kanunu md. 83 kapsamında çalışmaktan kaçındığı süre içerisinde başta kıdeme bağlı haklar olmak üzere, yıllık ücretli izin, ihbar önelleri ve diğer alacakları üzerinde bir takım kayıpları olacak mıdır? Madde 83'e göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçındığı süre kıdem tazminatı, ihbar önelleri, yıllık ücretli izin ve diğer ücret alacakların hesabında dikkate alınmalıdır³⁷⁴.

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte çalışanlara iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı getirilmiştir. Ancak çalışanın bu hükümlerden yararlanabilmesi için işyerinde en az 30 işçinin çalışması ve işçinin en az altı aylık kıdeminin olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle, iş görmekten kaçınılan süre İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için gerekli altı aylık kıdem hesabında da dikkate alınmalıdır³⁷⁵.

4.6.3. Çalışmaktan Kaçınılan Sürede İşçinin Sosyal Güvenlik Hakları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkını kanuni şekil şartlarına uygun olarak kullanan işçinin aslında fiilen iş görme borcunu yerine getirmese de klasik askı teorisi prensibinin aksine ücret ve diğer sosyal güvenlik hakları aynen devam eder. Yargıtay da çalışmasa da çalışılmış gibi bu sürelerin kabul edileceği ve bu durumda da işçinin sigortalılığının devam ettiği ve bu sürelerin sigortalılık süresine eklenmesi gerektiği görüşündedir³⁷⁶.

İşçi, çalışmaktan kaçındığı bu durumda fiilen işyerinde çalışmadığı için ve bir iş kazası meslek hastalığı riski bulunmadığı için iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmez. Buna karşılık hastalık, malullük, analık, yaşlılık ve ölüm sigortası

³⁷⁴ Göktaş, **a.g.e.** s. 231.

³⁷⁵ Göktaş, **a.g.e.**, s. 231.

³⁷⁶ Y.10.H.D. 10.10.2006, 8713–12521 sayılı kararı, Göktaş, **a.g.e.**, s. 231.

için primler kesilmeye devam eder. Çünkü bu riskler, işçi çalışmaktan kaçındığı dönem içinde de gerçekleşebilir.

4.2. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu madde 83/5'te işçinin iş sözleşmesini feshetme yetkisi düzenlenmiştir. Buna göre “İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde bu Kanunun 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini feshedebilir. Buradaki fesihten kastedilen, sağlık sebebiyle derhal fesihtir. İşçi tarafından fesih hakkının kullanılması için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması tek başına yeterli değildir. Ayrıca, işçinin sağlığı ve güvenliği açısından yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması ve işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmesi ve işçinin talebine rağmen işverence gerekli tedbirin alınmamış olması şartlarının hepsinin birlikte gerçekleşmesi gereklidir³⁷⁷.

Eğer yukarıda sayılan bu koşullar gerçekleşmeden yani 4857 sayılı İş Kanunu madde 83'te belirtilen süreç izlenmeden işçi tarafından yapılan bir feshin haksız fesih sayılacağı öğreti tarafından ileri sürülmüştür³⁷⁸. Süzek, bu konuda tam tersini düşünmekte ve madde 83'te düzenlenmiş olan sürecin işletilmesine gerek olmadığını ileri sürmektedir. Gerekçesini ise, “İş Kanunu md. 24/II'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinde biri olan “çalışma şartları uygulanmazsa” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir” hükmüne dayandırmaktadır³⁷⁹. Burada işçiye madde 24/II sağlanmış bir olanak bulunmaktadır. İşçinin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması asıl amaç olduğu için, 83/5'teki işçiye avantaj sağlamayan zor

³⁷⁷ Süzek, a.g.e.(2008), s. 821.

³⁷⁸ Ekmekçi, a.g.m “İzinler ve İş Sağlığı” s.192 (Ekmekçi, çalışmama ve sözleşmeyi fesih haklarının kullanılmasının Bilim Komisyonu Taslağında farklı hükümlerle bağlanmış iken maddenin kanunlaşan metninde bu şekilde getirilmesiyle feshin dayanağını md. 24'I'n oluşturduğunu, bu nedenle de işçinin md. 26:II'deki ayrıca tazminat talebinde bulunmasının önlendiğini belirtmektedir.

³⁷⁹ Süzek, a.g.e. (2008), s. 822.

sürecin takip edilmesi yerine Süzek'e göre, md. 24/II hükmünün işletilmesi daha avantajlıdır.

Bir mesleki tehlike hayati olabilirken aynı anda veya yakın bir zamanda gerçekleşmeyebilir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, neye veya kime göre tehlikenin gerçekleşmesi hayati, acil ya da yakın? Bu kavramlar genel sağlık veya milli güvenlik gibi içi herkes tarafından farklı şekilde doldurulabilecek kavramlardır. Bunun sınırlarının nasıl çizileceği yargı kararlarıyla ortaya çıkacaktır. İşçinin fesih hakkının sadece 83. maddeye özgülenmesi, işyeri tehlikelerinin bu maddedeki sınırlayıcı koşulları taşımadığı tüm hallerde işçiyi korumasız bırakmakta ve derhal fesih olanağını elinden almaktadır. İşçinin elinde madde 24/II'ye dayanarak derhal fesih olanağı varken, sırf md.83'de yer alan süreçten geçmediği için haksız fesih yapmış duruma düşürülmesi ve bunun sonuçlarına katlanması hakkaniyete uygun düşmez³⁸⁰. İş Kanunu md. 24/I hükmü emredici nitelikte olup burada fesih hakkının kullanımı belli bir süreye veya bir kurulun karar veya işlemine bağlanmamıştır. İşçi sağlığını tehdit eden bir durumla karşılaştığı her an iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Eğer md. 83'e dayanmak istiyorsa işçi iş sağlığı ve güvenliği kurulunun konu ile ilgili kararının almasını beklemelidir³⁸¹.

4857 sayılı İş Kanunu yasalaşmadan önce üzerinde çok tartışılan hükümler Bilim Kurulu Taslağında farklı şekilde düzenlenmişti. Bu konuda örneğin taslakta fesih için 6 iş günü süre öngörülmemişken, meclisten çıkan yasada 6 iş günü hak düşürücü süre olarak öngörüldü³⁸². Bu hüküm de fesih hakkının kullanımını belli süreyle sınırlayan hakkaniyete aykırı bir düzenleme olmuştur³⁸³.

İşçinin iş sözleşmesini md. 24/I hükmündeki sağlık sebeplerini ileri sürüp feshetmesi işçi açısından şöyle bir risk doğurabilir. İşçi işyerinde mevcut olan riski

³⁸⁰ Süzek, **a.g.e. (2008)** s. 822.

³⁸¹ Seratlı, **a.g.m (4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı..)** s. 230-231.

³⁸² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e. (2005)**, s. 283 (Yazarlara göre, "İşçi sadece çalışmaktan kaçınma hakkı için değil, iş sözleşmesini feshedebilmesi için de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararını almak zorundadır. İşçi iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararı olmadan sözleşmeyi feshederse, bu fesih haksız olacaktır". Karşı Görüş için Süzek, **a.g.e.(2008)**, s.821-822.

³⁸³ Gökteş, **a.g.e.** s. 234.

kendisi bizzat değerlendiren bu tehlikenin işyerinde çalışmasını zorlaştırdığını ve sağlığına zararlı sonuçlar doğurabileceğini kendisi belirlemektedir. Oysa md. 83'teki süreçte bu değerlendirmeyi iş sağlığı ve güvenliği kurulu objektif olarak tespit etmektedir. İşçi, 4857 sayılı İş Kanunu md. 83'teki süreci takip ederse, Kurul tehlikenin yakın, acil ve hayati olduğuna karar verirse, işçinin yapmış olduğu fesih haklı nedenle derhal fesih olacaktır. Eğer işçi md. 24'ü takip edip feshederse, feshin haklı olup olmadığı her somut olay için yapılacak inceleme ve değerlendirmeden sonra belirlenecektir³⁸⁴.

Görüldüğü üzere işçinin fesih hakkı belli açılardan daraltılmıştır. Aydınli'ya göre bu daraltmaların ilki, "işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için, çalışmaktan kaçınma hakkına yönelik kanunda gösterilen başvuru ve talebe ilişkin sürecin yerine getirilmesine rağmen, gerekli tedbirin alınmaması halinde fesih hakkı kullanılabilir³⁸⁵. İkinci daraltma ise, "İş K. md. 83/5 feshin kullanımına ilişkin 6 iş günlük süreye tabi olmayan iş K. md. 24/I'e atıf yapmasına rağmen, aynı atıf hükmünde getirilen düzenleme ile feshin 6 iş günü hak düşürücü süreye tabi tutulmasıdır". Bilindiği üzere md. 24'e göre işçinin sağlığını tehdit eden durum devam ettikçe, işçi fesih hakkını dilediği zaman kullanabilir³⁸⁶. Süzek de bu konuda "6 iş günlük sürenin yasaya konulmasının isabetsiz olduğunu ileri sürmektedir"³⁸⁷. Üçüncü sınırlandırma ise, "işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışı, genel anlamda md.24/II'ye özel anlamda ise md 24/II/f' bendinde yer alan çalışma şartlarının uygulanmaması hükmünün içine sokulurken, İş K. md. 83'ün İş K. md.24/I'e atıf yapması sonucu işçinin ayrıca İş K. md. 26/II'ye dayanarak tazminat hakkının da önlenmiş olmasıdır"³⁸⁸. Çünkü işçinin bu tazminatı talep edebilmesi için feshin md.24/II'ye dayanarak yapılması gereklidir. Bilim Kurulu Taslağındaki düzenleme kabul edilseydi, işçi md.26'daki tazminatı talep edebilecekti³⁸⁹. Son sınırlandırıcı

³⁸⁴ Gökteş, **a.g.e.**, s. 234.

³⁸⁵ Aydınli, **a.g.m.**, s. 25.

³⁸⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.** s. 759-760.

³⁸⁷ Süzek, **a.g.e.(2008)** s. 823.

³⁸⁸ Ekmekçi, **a.g.m.**, (4857 sayılı İş Kanununda İzinler), s. 192-193. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e** (20005), s. 283; Aydınli, **a.g.m.**, s. 26.

³⁸⁹ Süzek, **a.g.e. (2008)**, s. 823.

hüküm ise, “işçi ancak yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan ve bildiği veya bilebileceği bir tehlikeye dayanarak haklı nedenle fesih hakkına sahip değildir”³⁹⁰.

Diğer bir tartışılması gereken konu da iş bulmanın bu kadar zor olduğu bir ülkede ve çalışma yaşamında, işçiler pratikte iş sözleşmelerini feshetme olanağı olmasına rağmen, bu imkândan yararlanmaları işçilerin lehine mi sorusu akla gelebilir. Sözleşmenin feshi işçinin iş kaybına yol açacak ve işçiyi maddi açıdan sıkıntıya sokabilecektir. Ayrıca işçi yeniden iş buluncaya kadar manevi açıdan da sıkıntı çekecektir. İşçinin işini derhal bırakması bir çare değildir ve işvereni pek etkilemeyecektir³⁹¹.

Alt işveren işçileri veya ödünç işçiler, çalıştıkları yerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde, fesih hakkını kendi işverenlerine karşı kullanmalıdırlar. Bu konuda bir düzenleme olmamasına rağmen, Medeni Kanun md.2’deki dürüstlük kuralı gereğince sonuca gidilebilir. Ödünç alan ve ödünç veren işveren ile alt işveren ve asıl işveren müteselsilen sorumludur³⁹². Eğer çalışılan işyerinde tehlike varsa, bu tehlike giderilemiyorsa günümüzde de işsizliğin bu kadar yoğun olduğu bir ortamda asıl amaç hemen sözleşmeyi feshetmek olmamalıdır. Fesih son çare (ultima ratio) olarak düşünülmelidir. Ödünç veren işveren, işçiyi, ödünç alan işverenle arasındaki sözleşmeyi sona erdirip işçisini iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışabileceği bir yerde görevlendirmelidir. Aynı durum alt işveren işçileri için de geçerlidir.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile çalışmaktan kaçınması haklı bir nedene dayandığından işveren bu nedenle işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Kanundan kaynaklanan bu hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, işçi iş güvencesi kapsamında değilse, işverenden kötüniyet tazminatını talep edebilir³⁹³. İş güvencesi kapsamında ise, işe iade davası açabilir. Tehlikenin devam ettiği bir işyerine işçinin tekrar işe iade davasını kazanıp dönmek istemesi pek düşünülemez. Ama isterse de kanunen bir engel bulunmamaktadır. En azından iş

³⁹⁰ Aydınlı, **a.g.m.**, s. 26.

³⁹¹ Kaplan, **a.g.e. (Sorumluluk)** s. 13; Kılıçoğlu, **a.g.e. (Yorum)**, s. 601.

³⁹² Topuz, **a.g.m.**, s. 493.

³⁹³ Gökteş, **a.g.e.** s. 235.

güvencesi kapsamında olan bir işçi, kanunen kendisine tanınan tazminatları almak için bu yolu seçebilir.

SONUÇ

Avrupa'da 18. ve 19. yüzyıllarda yeni buluşların üretimde kullanılmaya başlanması ve buhar gücüyle çalışan makinelerin sanayileşme sürecini hızlandırması ve bu gelişmelerin Avrupa'daki sermaye birikimini artırmasıyla Sanayi Devrimi başladı. Öncelikle İngiltere'de başlayan fabrikalaşma ile üretim, talep artışı doğrultusunda arttı. Atölye ve küçük dükkânlardaki üretim yerine, işçilerin, makinelerin bulunduğu büyük fabrikalara giderek çalıştığı bir sistem ortaya çıktı. Bu sistemle birlikte, üretim ve verimliliğin artması gibi olumlu sonuçlar gerçekleşse de sosyal açıdan bir takım olumsuz sonuçlar meydana geldi. 20 saate varan çalışma koşulları küçük çocuk ve kadınları bir hayli yıpratıyordu. Dolayısıyla bu ve benzeri etmenler iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına yol açıyordu. İş sağlığı ve güvenliği konusunun değişik süreçlerden geçerek bir bilim haline gelmesi uzun mücadelelerden sonra mümkün olabilmektedir. Ne kadar önemli bir konu haline gelse de istenilen aşamaya gelmesi dünyada ve ülkemizde henüz tam olarak gerçekleşmemiştir. Bunun ekonomik, sosyal, politik, dini ve kültürel birçok nedeni mevcuttur. Toplum yaşamındaki değişim ve gelişimlere bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanı da yavaş da olsa bu değişimlere ayak uydurmaktadır. Üretim araçları ve yöntemlerindeki değişim ve gelişimlere sonucunda çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşma riskleri de artış göstermiş ve bu alan giderek önem kazanmaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi burjuva sınıfının değişmesine ve yeni bir işçi sınıfının doğmasına yol açmıştır. Çalışanların çalışma saatlerinin çok fazla oluşu, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça kötü durumda oluşu, ücretlerin düşüklüğü, zaman içinde işçilerin bilinçlenmesine neden olmuştur.

Çalışanların işyeri ortamlarında kullanılan kimyasal ve fiziksel ham ve yardımcı maddeler ile asbest gürültü, titreşim ve birçok kanserojen maddeyi içeren etmenlerin kullanılması iş sağlığı ve güvenliğinin önemli sorunları arasındadır. Bu sorunlarla başa çıkmak mümkündür. Öncelikle sorun kaynağında tespit edilmeli ve bilimsel verilerden yararlanılarak kaza veya hastalık ortaya çıkmadan önüne geçilmelidir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer süreçlerden geçmiştir. Dünya Sağlık Örgütü(WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü(UÇÖ) ve bu alanlarda çalışan diğer kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bilimsel çalışmaların ortaya çıkmasına olanak sağlamışlardır. Bir sözleşmeyi onaylayan ülke, ulusal mevzuatında sözleşme doğrultusunda gerekli düzenlemeyi yapma yükümlülüğü de kabul etmiş sayılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün öngördüğü uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylayan ülkeler, bu sözleşmeleri iç hukuk düzenlemelerinde uygulama yükümlülüğü altına girmekte ve uluslararası denetime tabi tutulmayı kabul etmiş olmaktadır.

Yarım asırdır üyesi olmayı arzuladığımız Avrupa Birliği mevzuatının ve çalışma yaşamına bakıldığında, mevzuat çalışmaları ve işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı bakımından oldukça kötü durumdayız. Ne kadar Avrupa Birliği mevzuatına uyum sağlama çabaları olsa da bir türlü istenilen düzeyde bu uyumlaştırma mümkün olabilmiş değildir. Uyumdan kastedilen AB mevzuatını birebir olduğu gibi çevirip kabul etmek değildir. Ülkemizin koşullarını da dikkate alarak mantıklı rasyonel bir yaklaşımla ülkemizin çalışma ortamı şartlarına uygun bir şekilde gerekli değişiklikleri yaparak değiştirmektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı son olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrı bir kanun yapmak için bir taslak hazırladı. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı adını taşıyan bu girişim Avrupa Birliği'nin Çerçeve Direktifi Olan 89/391 sayılı Direktifin Türkçeye çevrilmiş halinden oluşmaktadır. Öğretide de haklı olarak yoğun eleştirilere uğrayan bu taslak, yasalaşma aşamasını, gelen eleştiriler üzerine tamamlayamamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanı birçok disiplini ilgilendiren çok bilimli bir alandır. Tıp, mühendislik ve sosyal bilimlerin birçok dalı bu alanla ilgilidir. Birçok bilim dalını ilgilendirdiği için tam bir uzmanlık sağlanamamış ve bilimler arasında işbirliği ve gereken diyaloga maalesef önem verilmemiştir. Aslında ulusal basında ve televizyonlarda nerdeyse her gün duymaya aşına olduğumuz Tuzla'daki iş kazaları veya diğer sektörlerdeki iş kazaları nedeniyle ölüm olayları artık ülkemizde sıradan şeyler olmaya başladı.

Avrupa Birliği'ne üye olan bir ÷lkede bir işyerinde iş kazası sonucu bir işçi öldüğü zaman, o işyeri ciddi yaptırımlarla karşılaşmakta ve gerekirse ticari faaliyetine son verilmektedir. Avrupa Birliği mevzuatına göz attığımızda ilk göze çarpan husus hiçbir ayrıntı atlanmadan her konunun özenle tetkik edilmiş olması ve işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden işverene düşen yükümlülüklerin belirtilmesidir. Tabî ki iş sağlığı ve güvenliği konusu çok yönlü tarafları olan bir konudur. Bu konuda başta devlet olmak üzere, sendikalar, işverenler ve çalışanlar bir araya gelerek ÷lkemizdeki kötü durumdaki kaza ve hastalık istatistiklerini çağdaş ÷lkelerdeki seviyelere çekebilmek için gereken işbirliğini ve sağduyu ve çabayı göstermelidirler. İş sağlığı ve güvenliği alanında başarılı olduğumuzu söylemek güçtür. Sayısal verilere baktığımızda bunu açıkça görebiliriz. İlk olarak göze çarpan kayıt-dışı istihdamın varlığını gösteren verilerdir. İkinci olarak her yıl artış gösteren iş kazası ve meslek hastalıkları oranlarıdır. Kayıt-dışıliğın bu kadar yaygın olduğu ÷lkemizde elimizdeki istatistiksel verilerin ne derece sağlıklı olduğu konusu da önem arz etmektedir. Öncelikle kayıt-dışında çalışanları kayıt altına çekmekle işe başlamalıyız. Milyonlarca çalışan başta Anayasa ve İş Kanunu olmak üzere yasaların kendilerine tanıdığı birçok haktan mahrum bırakılmaktadır.

AB ve diğer çağdaş ÷lkelerde, bilinçli tüketiciler, işyerinde yeterli önlemi almadığı için işçilerinin ölümüne sebebiyet veren, çocuk işçi çalıştıran ve toplumun yararı ve çevresel hijyen konularına karşı duyarsız kalan ve önem vermeyen işverenlerin ürettikleri mallara karşı, o ürünleri satın almayarak gereken tepkiyi göstermektedirler. Tabi bu konuda yazılı ve görsel basının olumlu katkısı olmaktadır.

Dünyadaki bu konuda en gelişmiş iyi durumda olan ÷lkelere bakmak ve bunu ÷lke şartlarına uyarlayıp bizim de o aşamalara gelmemiz için gereken çabayı sarf etmemiz gerekmektedir. Bizim yaptığımız üyesi olmayı hayal ettiğimiz Avrupa Birliği'nin çıkarmış olduğu direktifleri birebir tercüme ederek Türkçeye çevirmek ve bunu yasalaştırmak için Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışmalar yapmasıdır. Ancak her ÷lkenin koşulları, eğitim ve ekonomik seviyesi, sosyo-kültürel yapısı, inanç sistemleri farklılıklar göstermektedir. Her ÷lke kendi koşullarına göre uygun çözümü bulmaya çalışmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda asıl önemli olan kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önleme yoluna gitmektir. Hem ülke ekonomisi hem de işverenlerin işyerlerinin ayakta kalması ve uzun ömürlü olması için bu konuya gereken önem verilmelidir. Maalesef kaza ve hastalığı önleyecek çok az maddi kayıpla atlatılabilecek olaylar çok daha derin maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır.

1475 sayılı eski İş Kanunu'na kıyasla daha olumlu çağdaş düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu'nun ilk şeklinde 81. madde işyeri hekimi 82. madde ise iş güvenliği mühendisi istihdam etme koşullarını düzenlemekteydi. 26.05. 2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 5763 sayılı Kanun'la 82. madde yürürlükten kaldırıldı ve 81. madde ile birleştirilerek "iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlığı adını aldı. Bu konuda üzerinde durulması gereken, ülkemizde hangi oranda elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri olduğu noktasında toplanmaktadır. Küçük çaplı işletmelerde görev yapan, işyeri hekimi ve görevli teknik mühendisin, ücret bakımından işverenlerin etkisi altından kurtaracak düzenlemelerin bir an önce yapılması gereklidir. İşyeri hekimi ve teknik mühendisin yeterli donanıma sahip eğitime kavuşması özerk kuruluşlar tarafında sağlanmalı ve bu kişilerin yürütülen faaliyet alanı konusunda gerekli bilgi ve donanıma sahip olması konusunda gereken özen gösterilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine göz attığımız zaman, en dikkat çekici ve işverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerini ve haklarını düzenleyen önemli düzenlemesi, 77. madde de karşımıza çıkmaktadır. Bu maddeye göre, "işverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler". 77. maddenin ikinci fıkrasında, işverenlerin, işçilerin yasal hak ve yükümlülükler konusunda eğitilmesi, bilgilendirilmesi ve işyerinde gerekli denetimlerin yapılması konusu düzenlenmiştir. Maddeden de anlaşılacağı üzere işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilim ve teknolojinin geldiği son nokta da dikkate alınırsa çok geniş ve sınırları belli olmayan yükümlülükleri söz konusudur. Asıl üzerinde durulması gereken, bu kadar geniş sorumlulukları olan işverenlerin kanımca iş sağlığı ve güvenliği

konusunda yeterince titiz davranmamaları ve nasıl olsa bir şey olmaz olsa da hafif zararlar atlatırız düşüncesi şu an içinde bulunduğumuz durumun nedenlerinden biridir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği mevzuatına baktığımız zaman tezde de üzerinde ayrıntılı durduğumuz başta 89/391 sayılı Çerçeve Direktif olmak üzere ve diğer bireysel direktiflerde, işverenlerin yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlemiştir. İnsan yaşamının kutsallığı prensibine uyan direktiflerdeki ayrıntılı düzenlemeler getiren kıstaslar o derece hassas ki bunlardan birine veya bir kaçına uyulmadığı zaman ölümcül iş kazaları ve meslek hastalıkları riskiyle çalışanlar direkt olarak karşılaşmaktadırlar.

89/391 sayılı Çerçeve Direktif, çalışanların güvenliğini ve sağlığı korumak ve tedbir almak için çıkarılmış olan genel bir düzenlemedir. Bu Direktif, Avrupa Birliği danışma kurulu ile işyerindeki güvenlikle ilgili heyet, iş sağlığı ve sağlık koruma ve Avrupa Parlamentosu ile ortaklaşa çalışılarak ve ekonomik ve sosyal kurulunun görüşü ile alınmıştır. Bu çerçeve kanununun düzenlenmesinin çıkma nedeni ilgili üye ülkelerin çok farklı iş koruma standartlarına sahip olmasıdır. Ana amaç ortak bir düzenleme ihtiyacıdır. Bu şekilde üye ülkeler arasındaki haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmıştır. Çerçeve direktifi asgari şartları ile iş çevresindeki belli başlı riskleri önlemektedir. Her iş alanı için geçerlidir. İşverenin temel yükümlülüğünü düzenler. Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri ve yönetmelikler arasında yapısal anlamda birçok fark vardır ve bu fark ne yazık ki dikkatlerden kaçmıştır.

Direktifler, genel ilke ve kuralları, yönetmelikler ise, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını belirleyen hukuki araçlardır. Bu nedenle, direktifleri ulusal mevzuata aktarırken ülkemizde yönetmeliklerin seçilmesi kanımca hatalı olmuş ve karmaşaya yol açmıştır. Danıştay, bir kısım yönetmeliklerin iptaline karar vermiştir. Bu durum uygulamada ve yargı kararlarında karmaşaya yol açmıştır. Yola çıkarken çok ciddi araştırmalar ve çalışmalar yapılmadan köklü değişiklikler yapıldığında karışıklıkla karşılaşılacağı düşünülmesi gerekirdi. Biz yapalım nasıl olsa zamanla rayına girer düşüncesi yargı kararlarının ardından karmaşayı daha da artırmıştır. Anayasal tartışmalara yol açan alt basamaktaki hukuki bir düzenleme olan yönetmelikle kanunlar hiyerarşisine göre üst basamakta olan tüzüklerin kaldırılması konusu üzerinde en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Diğer bir sorun ise bu yeni çıkan bazı yönetmeliklerin

yargı kararıyla iptalinden sonra ortaya çıkan yasal boşluğun nasıl doldurulacağı hususudur. Acaba eski düzenlemeler yani tüzükler tekrar canlanıp yürürlüğe girer mi yoksa bu konuda bir kanun boşluğu var yenisi yapılıncaya kadar işverenlerin yükümlülükleri, ortadan kalkar mı konusu üzerinde tartışmalar yaşanmıştır. Tabii ki de bu boşluktan söz edilemez. Tüzüklerinde üstünde yer alan 4857 sayılı İş Kanunu madde 77 ve devamındaki, hükümler yürürlükte olduğu müddetçe işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri devam etmektedir.

İşçilerin çalışmakta iken sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınmasını amaçlayan Çerçeve Direktif 16. maddesinde saydığı bazı özel risklerin korunmasına yönelik olarak da bir takım bireysel direktifler çıkarılmasını öngörmüştür. Bunun sonucunda, Avrupa Birliği riskli alanları kapsamına alan, iş sağlığı ve güvenliğini yeniden düzenleyen çok sayıda bireysel direktif de çıkarmıştır.

Çerçeve Direktif'in 16. maddesi kapsamında çıkarılan bireysel direktifler teknik ve sosyal açıdan iş güvenliği olarak incelenebileceği gibi, teknik açıdan iş güvenliği direktifleri, tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri ve sosyal açıdan iş güvenliği direktifleri olmak üzere üç başlık altında da ele alınabilir. Teknik açıdan iş güvenliği ile ilgili olanlar işyerinde kullanılan malzeme, makine araç ve gereçlerin işçiler için güvenli olmasını amaçlar. Tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği direktifleri ise işte kullanılan ya da işyerinde bulunan tehlikeli madde ve araçlara karşı işçilerin korunmasını hedefler. Sosyal açıdan iş güvenliği direktifleri de belirli işçi gruplarının özelliklerinden ötürü veya belirli iş ilişkileriyle çalışan işçilerin korunmasına yöneliktir.

89/391 sayılı Çerçeve Direktif'e göre, "iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir önlem, işçilere mali yük getirmeyecek ve tüm finansal yükü karşılama yükümlülüğü işverene ait olacaktır. Çerçeve Direktif'te düzenlenen en önemli konu işçilerin eğitimi konusudur. İşveren, her işçinin kendi yaptığı işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almasını temin edecektir: Buna göre; işe başlarken, iş değiştirirken ve transferlerde, yeni iş makinesinin devreye girmesinde veya makine değişiminde, yeni teknoloji uygulamasında işverenler gerekli eğitimin verilmesi konusunda yükümlüdürler.

Avrupa Birliği'nin Çerçeve Direktifi'ne dayanılarak çıkarılmış olan bireysel direktiflerde de işverenin eğitim yükümlülüğü düzenlenmiştir. 92/58 sayılı Güvenlik ve

Sağlık İşaretleri Direktifine göre, 89/391 sayılı Direktif'in 12. maddesini ihlal etmeksizin çalışanlar uygun bir eğitim, özellikle işyerindeki güvenlik ve sağlık koruma işaretlendirmesine yönelik kesin talimatlar biçiminde olmalıdır ve içermelidir. Eğitimde özellikle işaretlemenin anlamı işlenir, özellikle kelime kullanımında ve de genel ve özel durumlardaki davranışlar işlenir (92/58 sayılı Direktif md.7/2). 93/103 sayılı Balıkçı Gemilerinde Güvenliğin Sağlanmasına dair Direktifte de işçilerin eğitimi konusunda işverenlere bir takım yükümlülükler yüklenmiştir. Buna göre, işçilere uygun eğitim verilecektir, özellikle emniyet ve sağlıkla ilgili olarak işçiler doğru ve kapsamlı bir eğitimden geçirilecektir. İlk paragrafta belirtilen bu eğitim, yangın söndürme, can kurtarma ve yaşam ekipmanlarının kullanımı ve el işaretleri dahil çeşitli işaretlerin kullanımını kapsayacaktır. Bu eğitim gemi faaliyetlerindeki değişikliğin gerektirdiği şekilde güncellemeye tabidir (93/103 sayılı Direktif md. 9).

90/394 sayılı Kanserojen Riskine Karşı Koruma Direktifi'nin 11. maddesinde de işverene eğitimle ilgili şu yükümlülükler yüklenmiştir. İşveren işyerinde çalışan işçilerin yeterli ve uygun eğitimi almalarını sağlayacaktır. Görüldüğü üzere birçok bireysel direktifte çalışanlara eğitim verilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve denetlenmesi ile ilk yardım ve tahliye konuları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kanserojen ve mutajen maddelere karşı koruma direktifi ve asbestle yapılan işlerde koruma direktifi, titreşim ve gürültü direktiflerinde incelendiğinde görüleceği üzere öncelikle risk analizi üzerinde durulmuş ve bunlardan çalışanların en alt düzeyde zarar görmesi konusunda düzenlemelere yer verilmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinin direktifleri çıkarmasındaki amaç farklı ülkelerdeki değişik düzenlemeler arasındaki uyumsuzlukları giderip her ülkede aynı şartların yer aldığı ortak hükümler meydana getirmektir. Ülkemizde bu direktiflerin uzantısını iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilen yönetmeliklerde görmekteyiz. Yönetmelikler kanunları açıklayıcı ve yoruma ihtiyaç duyulan yerlerde düzenlemelerin nasıl uygulanacağı konusunda yol gösterici hükümlerdir.

4857 sayılı İş Kanunu işverenlerin yükümlülüklerini düzenlediği gibi bu yükümlülüklere uyulmaması halinde işverenlere uygulanacak idari ve cezai yaptırımları da düzenlemiştir. Bu konuda da birçok yasal değişiklik yapılmıştır. Özellikle konunun hangi mahkemenin görevi alanına girdiği noktasında kafaları karıştıran düzenlemeler

ortaya çıkmıştır. Özellikle Kabahatler Kanunu'ndan sonra bu tartışmalar daha da artmıştır. Anayasa Mahkemesi hak arama özgürlüğü açısından Sulh Ceza Mahkemelerinin İş Mahkemelerine oranla daha yaygın olduğu düşüncesiyle iptal istemini reddetmiştir. Kanımca her iki idari ceza konusunda da kendi alanlarında uzman olan ve özel mahkeme konumundaki İş Mahkemeleri görevli olmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan en büyük gelişme ve değişikliği madde 83'te düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkında görmekteyiz. Bu konu çağdaş birçok ülke hukukunda düzenlenmiştir. Eğer bir işyeri çalışma koşullarına uygun değilse, işçinin işini sağlıklı ve güvenli bir şekilde ifa etmesi düşünülemez. Eğer işçi yakın, acil ve hayati bir tehlike var ise durumu derhal işyeri elliden fazla işçiye sahipse iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, daha küçük bir işletme ise işveren veya vekiline bildirecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının tanımı ve şartları ve sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından, işçinin sağlığını bozacak ve ya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak belli şartlar altında gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (İş K. md. 83/1).

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçiler konunun teknik özellikler taşınması nedeniyle kendiliğinden buna karar veremeyecekler, işyerinde hayati veya acil bir tehlikenin varlığı konusunda, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini almaları gerekecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde bu tespit yazısı bu konuda görevli işveren veya vekilinden alınacaktır. Böyle teknik bir konuda yanılığa düşerek çalışmaktan kaçınan işçiler iş sözleşmesini haksız feshetmiş veya mazeretsiz olarak işyerine devamsızlıktan dolayı işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi tehlikesiyle karşılaşabilirler.

Mevcut yapısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun üstlendiği görevi yürütmesi çok zordur. Bunun nedeni ise Kurul'un üyelerin çoğunun işverene bağımlı olarak çalışması ve bunların işveren tarafından pek de sorun yaratmayacak işçiler arasından seçilmesidir. Bu durum, kurulun alacağı kararların objektifliğini sorgular niteliktedir. Diğer bir konu da yakın acil ve hayati kavramlarının soyut kavramlar olduğu ve bunun çok kolay yoruma açık olduğu ile ilgilidir. Gerçekten bu konuda

uygulama ve yargı kararları bu kavramların içinin doldurulmasında büyük öneme sahiptir.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş görmekten kaçınması halinde, iş sözleşmesi otomatik olarak sona ermez. İşçi sadece iş görme borcundan kurtulmaktadır. İşverenin ücret ödeme borcu ile diğer gözetme borçları devam ederken, işçinin de işyeriyle ilgili işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü devam etmektedir. Sözleşme grev esnasında olduğu gibi klasik askı prensibi içerisinde değerlendirilemez. Çünkü sözleşmenin askıda olduğu kabul edildiğinde, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yokken, çalışmaktan kaçınma halinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. İş görmekten kaçınılmasını gerektiren tehlikeli durum ortadan kalktığı andan itibaren tarafların tüm hak ve yükümlülükleri devam eder.

4857 sayılı İş Kanunu madde 83/5'te işçinin iş sözleşmesini feshetme yetkisi düzenlenmiştir. Buna göre "İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde bu Kanunun 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini feshedebilir. Buradaki fesihden kastedilen sağlık sebebiyle derhal fesihdir. İşçi tarafından fesih hakkının kullanılması için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması tek başına yeterli değildir. Ayrıca, işçinin sağlığı ve güvenliği açısından yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması ve işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmesi ve işçinin talebine rağmen işverence gerekli tedbirin alınmamış olması şartlarının hepsinin birlikte gerçekleşmesi gereklidir. Çalışmaktan kaçınma hakkı konusu da işçi açısından bir iş güvencesi aracıdır. Ancak bu aracın etkin halde kullanılması için bu hakkı engelleyici hareketlerde bulunan işverenlere karşı gereken hukuki ve cezai düzenlemelerin maddeye eklenmesi gereklidir.

Ülkemizin Avrupa Birliği hukukuna ve üye ülkelerin her anlamda geldiği aşamaya gelmesi için gelişmeler göstermesi çeşitli uyum programları açıklaması beklenen bir gelişmedir. Tabi ki bu hedefe doğru ilerlerken ülke şartları da dikkate alınmalı ve bu hedeflerin ne zaman yürürlüğe gireceği konusu önemle tespit edilmeli bu yolda yapılması gerekenler bir zaman planlamasına tabi tutulmalıdır. Eğer bu uyumun

sağlanması için Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilen Direktiflerde üye ülkeler ve aday ülkelere bir hazırlık süreci olarak bir takım süreler tespit edilmiştir. Bunun amacı da uyumun tam olarak sağlanması ve üye ve aday ülkelere getireceği doğrudan ve dolaylı maliyetin en aza indirilmesidir. Çünkü her uyum çabası işletmeler ve ülke ekonomisi için gelinek teknolojik ve bilimsel gelişmelerin takip edilmesini sağlamak için bir maliyet getirmektedir. Eğer bu uyum süreci iyi değerlendirilmezse yapılan uyum çalışmaları sadece temennilerden ibaret olup kâğıt üstünde kalırlar. Yapılanların da hiçbir anlamı kalmaz. Uyum sağlama aşamasının gerçekleştirilmesi Avrupa Birliği mevzuatının birebir çevirisi yapılarak, ülkemiz mevzuatı dikkate alınmadan tercüme yoluyla aktarım yapılması uygun olmamıştır.

Görüldüğü üzere iş hukukunun ayrılmaz bir parçası konumundaki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılanlar küçümsenemez ancak daha yapılması gereken birçok düzenleme vardır. Hem işverene karşı hem de Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı iki cephede hukuk mücadelesi vermek zorunda kalan işçiler bir de yaşadıkları kaza ve hastalığın üstüne ikinci darbeyi de uzun soluklu yargı sürecinde yaşamaktadırlar. Bir an önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın konuyla ilgili mevzuatı sadeleştirip, gereken hukuki süreçleri kısaltıp çalışanların mağdur olmamaları için çağdaş düzenlemeler içeren mevzuatı oluşturmaları gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok sorun bulunmaktadır. İşyerinin yapısından, yasal düzenlemelerden, işçilerinin eğitiminden, ilk yardım ve tıbbi desteğin zamanında sağlanamamasından, işyerinde organizasyonun sağlanamamasından ve denetimlerin sıklıkla iyi bir şekilde yapılamamasından kaynaklanan sorunlar mevcuttur. Sorunları çoğaltabiliriz. Kanımca önemli olan, bu sorunları tespit edip çözüm üretmek gerekmektedir. Bu konuda toplumun her kesimine görevler düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yeniden şekillenmesinde, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği Direktifleri doğrultusunda daha ayrıntılı tanımlanmıştır. Bu noktada artık iş kazası ve meslek hastalıklarının tazmini kadar iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinin ne kadar önemli olduğu anlaşılmıştır.

KAYNAKÇA

AKIN, Levent. “İş Sağlığı ve Güvenliği” **III. Yılında İş Yasası**, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, Türkiye Torak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s. 302-348.

_____. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi” **AÜHFD**. C. 54, S.1: 2005, s. 1-60.

_____. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu” **Tisk Akademi D.**, C.3, S.5, s. 211-231.

_____. “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2. Baskı, Mart 2006, S:1, s. 149-158.

AKSOY, Cezmi. “İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri” **İş Kazalarını Önleme Semineri**, Ankara 1982, s.17- 22.

AKTAY, A. Nizamettin, ARICI Kadir ve KAPLAN/SENYEN E. Tuncay. **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 3. Bası; Ankara 2009.

AKYİĞİT, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2008.

ALPAR, .M. Bülent. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı” **Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş D.**, C.7, 2003, S.2: s. 839 -848.

ANDAÇ, Faruk. **İş Hukuku**, (Ankara: Adalet Yayınevi, Kasım 2008), s. 281.

ARICI, Kadir. **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara 1999.

ARTUK, Mehmet Emin ve GÖKCEN Ahmet ve YENİDÜNYA A.Caner. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, (Ankara:2006), s. 608

Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi C Serisi, Sayı, 364, 18 Aralık 2000, <http://ekutup.dpt.gov.tr>, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Önsöz.

AYDIN, Ufuk. **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir, 2002.

AYDIN, Ufuk “İş Kanununa Dayalı İdari Para Cezaları ve Cezalara İtiraz” **ESO Dergi**, Y:1, S: 1, s. 46-50.

AYDINLI, İbrahim. “İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı” **Çimento İşveren D.**, Temmuz 2005, C.19, S.4, s. 16-29.

BALCI, Mesut. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu” **Sicil Dergisi**, Y.1, S.4: Aralık 2006, s. 151- 182.

BANAZ, Erol. **İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği**, Bozüyük 1989.

BARRETT, Brenda ve HOWELLS, Richard. **Occupational Health and Safety Law**, Third Edition, Pitman Publishing, London, 1997.

BAŞLAR, Kemal. “Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine” Milletlerarası hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Y. 24: S:1-2: 2004, **Prof. Dr. Sevin Toluner’e Armağan**, s. 279-336.

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

BAYRAM, Fuat. “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine” **Legal İSGHD**, Sayı 16: 2007, s.1309–1337.

_____. “Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler” **Legal İSGHD, S.13 2007**, s. 52- 96.

_____. “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler” **Legal İSGHD.**, S.7: 2005, s.1104-1128.

BLAINPAİN Roger ve ENGELS, Chris. **European Labour Law**, Kluwer Yayınları, London, 1997.

BLAINPAİN, Roger. **European Labour law**, Kluwer Law International, 2006.

BLANPAİN, Roger, SCHMİDT, Marlene ve SCHWEİBERT, Ulrike. **Europaisches Arbeitsrecht**, 2. Bası, Baden- Baden 1996.

BOZKURT Enver, ÖZCAN Mehmet ve KÖKTAŞ Arif. **Avrupa Birliği Hukuku**, Ankara 2001.

BREMER, Diana. **Arbeitsschutz im Baubereich**, Halle, 2007.

BROX, Hans, RÜTHERS, Bernd, HENSSLER, Martin. **Arbeitsrecht** (Stuttgart; 16 Auflage, 2004).

CALLAGHAN, Bill. **The Health and Safety System in Great Britain** HSE Books, 3. Bası, 2002.

CANBOLAT, Talat Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992.

CANIKLIOĞLU, Nurşen. “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb- İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul 2004, s. 47-52.

CELMAN Asuman ve ÇAKMAK, İhsan. **İçtihatlı, İş ve Çalışma Hayatı ile Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İkili, Çok Taraflı Milletlerarası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Direktifleri**, (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2007).

CENTEL, Tankut. “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler” **Sicil D.** Eylül 2006, s. 5-8.

_____. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul 1997.

CENTEL, Nur, ZAFER, Hamide ve ÇAKMAK, Özlem. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, (İstanbul:2006)

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul 2009.

ÇİÇEKLİ, Bülent. **Avrupa Sosyal Şartı**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.

ÇİL, Şahin. **İş Kanunu Şerhi**, 3. Cilt, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2007

DEMİR, Fevzi. **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması**, İzmir, 2003.

DEMİRBİLEK, Tunç. **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayınları, İstanbul 2005

DEMİRCİOĞLU, A. Murat “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar” Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, (Legal Yayınları, İstanbul 2008, s. 483-497.

DEMİRCİOĞLU, Murat ve CENTEL, Tankut. **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 9. Bası, İstanbul 2003.

DİETERİCH, Thomas ve HANAU Peter ve SCHAUB, Günter. **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, München: Beck Verlag, 2008.

DOĞAN, İlyas. **Devletler Hukuku**, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008).

EKMEKÇİ, Ömer. “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları” **Mercek D.**, Ocak 2006, Y.11, S.41: s.100-107.

_____. “İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2006, S:4, s.106-113.

_____. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler” **Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam**

Sanayi işverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Seminer Notları, 25- 29 Haziran 2003 Çeşme, s.177 – 195.

_____. **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Yayınları, İstanbul 2005.

_____. “ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay'ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2. Baskı, Mart 2006, S:1, s. 135- 148.

EKONOMİ, Münir. **İş Hukuku C.I, Ferdi İş Hukuku**, 3. bası. İstanbul 1984.

_____. **İş Hukuku**, C.I, 3. bası, İstanbul 1987, s. 154.

_____. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2006, S:2, s. 5- 18.

ENGİN, Murat “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı” **DEÜHFD.**, C. 5, S:1,.2003, s. 77-94.

ERDUT, Zeki. **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, (İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2. Baskı, 2001).

ERGİN, Berin. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli” **Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayınları, İstanbul 2005, s. 127–151.

ERKAN, Cahit. “İş Kazaları Sorunu: Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişmeler” **Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri**, Milli Produktivite Merkezi Yayınları:284, Ankara, 1983, s. 10–17.

_____. **İş Sağlığı**, Ankara 1972.

ERKUL, İhsan ve KARACA, Nuray Gökçek. **4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir 2004.

ERTÜRK, Şükran. **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara 2002.

EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş ve ULUCAN, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul, 2006.

GEMALMAZ, M. Semih. **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Legal Yayınları, 5. bası, İstanbul, 2005.

GENÇLER, Ayhan. “ İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler” **HESME Eğitim Paneli Serisi** 24 Mayıs 2002, s. 1- 17.

GEREK, Nüvit. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi” **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.IX, S.1- 2: 1991, s. 321- 328.

_____. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftalarının Hatırlattığı Görev ve Sorumluluklar” **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. X, S: 1-2: 1992, s. 431-435.

_____. **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Türk Metal İş Yayını, Ankara 1998.

_____. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Son Değişiklikler” **Sicil D.** Eylül 2008, S. 11, s. 11-16.

GÖKTAŞ, Seracettin. **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara:2008, Yetkin Yayınları.

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz. “Anayasal Normlar Hiyerarşisi ve Temel Hakların Korunmasındaki işlevi” **VIII. Avrupa Anayasa Mahkemeleri Konferansı**, (Ankara: Türk Anayasa Mahkemesi Yayını, C.4, 1990), s. 275 – 280.

GÖZLER, Kemal. **Türk Anayasa Hukukuna Giriş** (Bursa, Ekin Kitabevi, 3. Baskı, 2010.

GÜLMEZ, Mesut. **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika** (Ankara: 2. Baskı, Mayıs 2008).

_____. **Uluslararası Sosyal Politika**, (Ankara:2. Baskı, 2008).

_____. **Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması**
(Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayını, Mayıs 2004).

_____. “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi İle Yeni Avrupa Sosyal Şartı” **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Tühis Yayınları, Ankara;1998, s. 327-358.

_____. “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri” **TBB Dergisi**, S.54: Eylül/Ekim 2004, s. 147-161.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi C.2**, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.

GÜNAY, Mehmet. **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara: Adalet Yayınları, 2007.

GÜNÜĞUR, Haluk. **Avrupa Topluluğu Hukuku**, Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi Yayını, Bilim Serisi- 1, Ankara 1996.

GÜZEL, Ali. “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, 24 Mayıs 2003, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara s. 9- 4.

_____. “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, **Kamu-İş, ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara 1997, s. 5–49.

GÜZEL, Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU, Nurşen. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 12. Bası, 2009.

HANAU, Peter, STEINMEYER, Heinz-Dietrich WANK, Rolf. Handbuch des Europäischen Arbeits - und Sozialrechts, Beck Verlag, München 2002.

Health and Safety Executive, “The Health and Safety Offences Act 2008: HSE Chair Judith Hackitt welcomes tougher penalties”, <<http://www.hse.gov.uk/press/2009/e09011.htm>> (28.09.2009).

HEILMANN Joachim ve AUFHAUSER, Rudolf. **Arbeitsschutzgesetz Kommentar**, Baden Baden, Nomos Verlag, 1999.

HEINRICH, Herbert William. **Industrial Accident Prevention**, 4.Bası, Newyork,1959.

HENSLER, Martin ve BRAUN, Axel. **Arbeitsrecht in Europa**, Köln, 2. Auflage, 2007

HEPER, Altan. **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, ATA Enstitüsü, Avrupa Dizisi 6, İstanbul 1997.

HOLLMEN, Jyrki “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki AB Direktifleri ve Müktesebatın Üstlenilmesinde Karşılaşılan Sorunlar” **AB Müktesebatı Uluslararası Semineri: “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre”** (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 26-27 Haziran 2008), s. 19-39.

_____. “Avrupa Birliğinde İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Uygulanması” **AB Müktesebatı Uluslararası Semineri: “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre”** (Ankara: 26-27 Haziran 2008, s. 40-63.

HROMADKA Wolfgang ve Frank MASCHMANN, Frank. **Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht**, Heidelberg, 2005.

İNCİROĞLU, Lütfi. **İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Legal Yayınları, İstanbul, 2008.

İREN, Ertan. “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü Ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler” **Sicil Dergisi, S. 3: Eylül 2006**, s. 92–101.

JUNKER, Abbo. **Grundkurs Arbeitsrecht**, München, Beck Verlag, 2006.

KABAALIOĞLU, Haluk. **Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu**, Yeditepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997.

KABAKCI, Mahmut. **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu**, İstanbul: Beta Yayınları; 2009.

KABOĞLU, İbrahim. **Kollektif Özgürlükler**, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır 1989.

KAPANİ, Münci. **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**, Ankara 1987.

KAPLAN, Emine Tuncay. “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” **Kamil Turan’a Armağan, Kamu İş Dergisi**, C.VII, S.2: 2003, s. 137–151.

_____. **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara 1992.

KARAGÜLMEZ, Ali “5170 Sayılı Yasayla Anayasa’nın 90. Maddesinde Yapılan Değişikliğe Bir Bakış” **TBB Dergisi**. S. 54: Eylül/Ekim 2004, s. 163-177.

KILIÇ, Leyla. **İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

KILIÇOĞLU, Mustafa ve ŞENOCAK, Kemal, **İş Kanunu Şerhi, C.II**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2008), s. 888-889.

KILIÇOĞLU, Mustafa **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

KINEKE, Jane E. “The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work” **International and Comparative Law Review (Vol. XIV, No.1)**, 1991, s.213-224.

- KITTNER Michael ve ZWANZIGER, Bertram. **Arbeitsrecht Handbuch für die Praxis**, 3. Auflage, Frankfurt 2005.
- KITTNER, Michael ve PIEPER, Ralf. **Arbeitsschutzgesetz**, (3 Auflage, Bund Verlag, Ekim 2002).
- KOLLMER Norbert Franz ve VOGL, Markus **Das Arbeitsschutzgesetz**, (München: Beck Yayınları,1999).
- KOLLMER, Norbert Franz. **Arbeitsschutzgesetz, Kommentar**, (München:Beck Verlag, 2005).
- KRECK, Hans **Entwicklung des Arbeitsschutzes in Deutschland unter Einbeziehung eines Vergleichs in den Ländern der Europäischen Union**, München: İFTÜ, 2001.
- LÖRCHER, Klaus. “The Transposition of the Framework Directive in Germany” **TUTB Newsletter**, 6 Haziran 1994.
- MICHALSKI, Lutz. **Arbeitsrecht** (Heidelberg, 6. Auflage, Müller Verlag, 2004).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, Ankara 2005, II. Bası, Turhan Kitabevi.
- NAIRNS, Janice. **Employment Law for Business Students**, Financial Times Pitman Publishing, England, 1999.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. **İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri**, B.3, İzmir 1998
- ODAMAN, Serkan “Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri” (İstanbul: A. Can Tuncay’ Armağan, Legal, 2005) s. 595- 621.

_____. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2006, S.11,s. 880- 897.

OETKER, Hartmut ve PREİS, Ulrich, **Europaisches Arbeits und Sozialrecht (EAS)**, Teil B, Forkel Verlag, 2009.

OĞUZMAN, M. Kemal ve ÖZ, M. Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: 6. Bası: Vedat Kitapçılık: 2009.

ÖZBUDUN, Ergun. **Türk Anayasa Hukuku**, (Ankara: Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, 2009).

ÖZCAN, Şeref. “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2007, S: 6, s. 49-55.

ÖZDEMİR, Namık Kemal “4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi” **İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, s. 21 -36.

ÖZKILIÇ, Özlem. “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2007, S:6, s. 56-61.

ÖZVERİ, Murat. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Sorumluluğu: Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) İle Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO)Ortak Komisyon Kararı” **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, C.3, S:7, 2008, s. 79-92.

PAZARCI, Hüseyin. “Türk Hukukunda Andlaşmalar ile Yasaların Çatışması” **Prof. Dr. Sevin Toluner’e Armağan**, İstanbul 2004, s. 651–674.

PİYAL, Bülent. “Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği” **Petrol İş Yayınları**, S:16, Şubat 2003, s. 79-113.

_____. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu** (Ankara: Belediye İş Yayınları, Temmuz 2009).

REİSOĞLU, Seza. **Ortak Pazar Hukuku**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.316, Ankara 1973.

SCHIEK, Dagmar. **Europaisches Arbeitsrecht**, Nomos Baden Baden, I. Auflage, 1997.

SCHUBERT, Florian **Europaisches Arbeitsschutzrecht und Betriebliche Mitbestimmung**, Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag, 2005.

SELEK Cihan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları" **Tühis (İş Hukuku ve İktisat Dergisi)** C.19, S.1-2: Ağustos - Kasım 2004, s. 94-105.

SELWYN, Norman M. **Law of Employment**, (London: Butterworths; 1980).

SERATLI, Gaye Burcu. "4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği" **AÜHFD**. C.53, S.2: 2004, s. 197- 241.

_____. **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara 2003.

_____. "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği" (**Legal D.**, s. 1130-1171), 2005, S.7.

SEVİMLİ, K. Ahmet. **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayınları, İstanbul 2006.

SOYER, Polat. "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler" **4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, 12-13 Temmuz 2003 /Bolu, s. 12-36.

SPINNARKE Jürgen, SCHORK, Gerhard. **Arbeitsrecht Kommentar**, Heidelberg: Forkel Verlag, 2008.

STECKLER Brunhilde, SCHİDT Christa. **Kompendium Arbeitsrecht und Sozialversicherung**, (Kiehl; 6 Auflage, 2004)

STRANKS, Jeremy. **Health and Safety Law**, (London: Prentice Hall; 2001).

STREİNZ, Rudolf. **Europarecht**, Heidelberg: Müller Verlag, 2005.

SUR, Melda. “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” (İstanbul: **A. Can Tuncay’a Armağan**, 2005) ,s. 395–414.

_____. **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, İzmir 1995, DEÜ Hukuk Fakültesi Yayınları: No:66.

SÜMER, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, (Konya: Mimoza Yayıncılık; 2008).

SÜZEK, Sarper. “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri” (Ankara: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, 2006) s. 507-528.

_____. “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri” **Legal Yayınları**, S. 6: İstanbul 2005, s. 610- 622.

_____. **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul 2008.

_____. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri” **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2001, s. 137–155.

_____. “İş Hukukunda Katılım” **Coşkun Kırca’ya Armağan**, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996, s.161–168.

_____. “İş Hukuku Yaptırımları” **İş Hukuku Dergisi**, Nisan-Haziran 1993, C.3, s.165-183

_____. **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985.

ŞAHBAZ, İbrahim. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin Türk Yargı Sistemindeki Yeri” **TBB Dergisi** S. 54: Eylül/Ekim 2004, s. 178-216.

ŞAHLANAN, Fevzi. “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler” **Sicil D.**, Mart 2006, S.1, s. 5-15.

TAGMAT, Tuğçe Selin. “İnşaatı İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa’daki Güncel Gelişmelere Bakış” www.mimarlarodasi.org.tr, İnşaatı güvenlik raporu

TARCAN, Nurseli. “Avrupa Sosyal Şartı’ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na” **Sicil Dergisi Aralık 2006, S. 4**, s. 217- 236.

TEKİNALP, Gülören TEKİNALP, Ünal **Avrupa Birliği Hukuku**, İstanbul: 2. Bası, Beta Yayınları, 2000.

TEZİÇ, Erdoğan. **Anayasa Hukuku**, 13. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

TOPUZ, Murat. “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı” **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Prof. Dr. Aydın Aybay’a Armağandır**, S:2, Y.2007. s. 457-496.

TOROSLU, Nevzat. **Ceza Hukuku, Genel Kısım**, (Ankara; 2006).

TUNCAY, A. Can. “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” **İşveren Dergisi**, Temmuz 2003, C. 41, S.10: s. 9-11

_____. “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler” **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, Tisk- Peryön, 24 Şubat 2004 İstanbul, s.23-51.

TUNCAY Can, EKMEKÇİ Ömer. **Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, İstanbul: Legal Yayınları, 2. Bası, 2009.

TUNÇOMAĞ Kenan ve CENTEL, Tankut. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınları; 4. Bası, İstanbul 2005

UÇUM, Mehmet. **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, (İstanbul: Legal Yayınları, 2003)

ÜNAL, Şeref. **Uluslararası Hukuk** (Ankara: Yetkin Yayınları, 2005).

WHEAT, Kay. “Mental Health In the Workplace, Stress Claims and Workplace Standarts and the European Framework Directive on Health and Safety at Work” **Journal of Mental Health Law**, Mayıs 2006, s. 53- 65.

WIETERSHEİM Mark ve NOEBEL, Thomas **Baustellenverordnung** (München:2001).

WİLLEY, Brian. **Employment Law in Context**, Prentice Hall Yayınları, İngiltere 2000.

YAVUZ, Cevdet **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, İstanbul: Beta Yayınları, 2007.

YELEKÇİ, Memduh. **İş Hukukunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden İşveren-İşçi-Sendikacı-Temsilci Görev ve Yetkileri**, Ankara 1988.

YENİSEY, Kübra Doğan, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, Legal Yayınları, İstanbul 2007.

YILDIZ, Gaye Burcu. “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü” **İşveren D.**, C.43, S.9: Haziran 2005, s.52-56.

YÜZBAŞIOĞLU, Necmi. “Mayıs 2004’te Anayasanın 90’ıncı Maddesine Eklenen Hükümün Türk Anayasallık Blokuna Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme” **Bülent Tanör Armağanı** (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004), s. 782 – 818.