

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

*(According to Occupational Health and Safety Law  
General Responsibility of the Employer)*

Seda ARSLAN\*

## ÖZET

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilk defa sadece iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin hükümleri içeren bir Kanun yürürlüğe girerek tüm çalışanlar kapsamı altına alınmıştır. Kanunun geneli işverenin yükümlülüklerinden oluşmakta ve birçok husus da çıkarılmış ya da çıkarılacak Yönetmeliklere bırakılmaktadır. Buna göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacaktır. İşverenin risk değerlendirmesi yapması veya yaptırmaması yükümlülüğü de Kanun'un önleme siyasetine ağırlık verdiğini göstermektedir. Çalışmamızda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri ilgili mevzuat uyarınca incelenmiş, her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturma ve eğitimin önemi vurgulanmıştır.

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

## *Abstract*

With the law no 6331 Occupational Health and Safety Law, first time a law inured only about occupational health and safety field which includes all the workers. As a whole the law formed, responsibility of the employer. The other subjects depend on the regulations which were issued or will be issued. The employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work. In this respect, the employer shall; take the measures necessary for the safety and health protection of workers, including prevention of occupational risks and provision of information and training, as well as provision of the necessary organization and means and shall ensure that these measures are adjusted taking account of changing circumstances and aim to improve existing situations. The employer carries out a risk assessment or gets

\* Araş. Gör., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

one carried out and this shows the Law focuses on proactive approach. At this research, within the scope of legislation, the employers' obligations in the field of safety and health were analysed, primarily the importance of creating occupational health and safety awareness and its training were emphasised.

**Keywords:** Occupational health and safety, general responsibility of the employer, risk assessment, all measures.

## I. Giriş

Küreselleşen dünya, ülkelerin sanayileşmesi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve korunmasının önemi gün geçtikçe artmakta ve çözülmesi gereken sorunların başında gelmektedir. Dünyada her gün binlerce işçinin iş kazası sebebiyle ölmesi, ülkemizde de günde ortalama dört işçinin iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirirken, altı işçinin de iş göremez haline gelmesi, kayıtlı olmayan işyerlerindeki iş kazaları da dikkate alındığında, konunun ne kadar önemli olduğunu göz önüne sermektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları, olası can kayıpları ya da sakatlanmalar dışında da tazminat ödemeleri, maliyetlerin artması, yüksek tedavi ve bakım giderleri ile birlikte hem işletmelere, hem de ulusal ekonomilere önemli zararlar vermektedir.

Günümüzde birçok uluslararası belgede, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nde (UÇÖ/ILO)<sup>1</sup>, Avrupa Birliği mevzuatında<sup>2</sup>, T.C. Anayasası'nda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi birçok yasada işçilerin genel hastalığa, meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler yer almakta, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve gerekliliği düzenlenmektedir. 'Önlemenin ödemedenden daha ucuz olduğu' yaklaşımı benimsenerek, mevzuatta yer alan hükümlerin dağınıklığı, ihtiyacı karşılayamaması ve konunun önemine binaen yeni bir ayrıntılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yapılması ihtiyacı doğmuş ve 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete<sup>3</sup>'de 6331 sayılı İSGK yayımlanarak ilk kez sadece iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hüküm-

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

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

<sup>3</sup> 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete.

leri içeren bir Kanun yürürlüğe girmiştir<sup>4</sup>. Bu Kanun Avrupa Birliği yönergeleri<sup>5</sup> esas alınarak oluşturulan bir Kanun olduğu için, çağdaş bir anlayışı yansıtmakta; iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli hareket halinde olan, gelişmeleri takip eden, koşulları iyileştiren, geliştiren ve denetleyen bir yaklaşımı göstermektedir<sup>6</sup>.

Söz konusu İSGK ile birçok husus ayrıntılı olarak açıklanmakta, taraflara özellikle işverene yeni bazı çok ciddi yükümlülükler getirilmekte ve Kanun'da düzenlenmesi gereken birçok husus Yönetmeliklere bırakılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da konuyla ilgili kapsamlı düzenlemeler yer almakta idi; ancak bu hükümlerin çoğu İSGK m. 37 ile 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır<sup>7</sup>. Dolayısıyla artık 4857 sayılı İş K.'nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yer almamaktadır. İSGK'da sınırlı sayı esasına göre açıkça belirtilen bazı istisnai haller hariç, diğer tüm işlerde ve işyerlerinde İSGK uygulanacaktır<sup>8</sup>. Böylece diğer mevzuatlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak İş K.'na yapılmış atıflar, 6331 sayılı İSGK'ya yapılmış sayılacaktır. Bununla birlikte İSGK geçici madde 2'ye göre, İş K.'nun bazı maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin İSGK'ya aykırı olmayan hükümleri, İSGK'da öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunacaktır<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> İSGK'nın yürürlüğe ilgili hükümleri içeren 12.7.2013 tarihinde değişikliğe uğrayan m. 38'e göre, "Bu Kanunun; a) 6 ve 7 nci maddeleri; 1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde, 2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde, 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde, c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer."

<sup>5</sup> İSGK, geniş ölçüde 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi esas alınarak hazırlanmıştır.

<sup>6</sup> **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 29.

<sup>7</sup> İSGK m. 37; "4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır: a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası. b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası. c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları. ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler. 4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası," ifadesi metinden çıkartılmıştır.

<sup>8</sup> Kanunun uygulanması açısından 50 işçi sınırının kaldırılmasını ve tüm işyerleri ve işverenleri kapsamını isabetli bulmayan değerlendirmeleri için bkz., **AKTEKİN**, Şeyda, "İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi", Mercek, 17/68, 2012, s. 178.

<sup>9</sup> İSGK geçici madde 2; "4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur."

## II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

### A. Genel Olarak

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ihtiyacı, insanlık tarihi kadar eskilere dayanmasına rağmen; iş güvenliğinin bir sosyal ihtiyaç olarak kabulü yakın zamanlara dayanmaktadır<sup>10</sup>. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaptıkları işten, çalışma koşullarından ve kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelere karşı, çalışanların yaşamının ve sağlığının etkin olarak korunmasını ve sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanmasını ifade eder<sup>11</sup>. İş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle çalışanların maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile ilgilendiği gibi, bir kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (çalışanların, geçici işçilerin, ziyaretçilerin, müşterilerin ve işyerindeki herhangi bir kişinin) sağlığına ve güvenliğine etki eden faktörleri ve koşulları da içine alır<sup>12</sup>.

ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme<sup>13</sup>'ye göre 'sağlık' teriminin, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil; aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsayacağı belirtilmiştir. O halde sağlık kavramı geniş tutulmuş, güvenliğin sağlanması da bu bağlamda değerlendirilmiş ve sadece fiziksel sağlığın değil aynı zamanda zihinsel sağlığın da korunmasının gerekliliği ifade edilmiştir.

*İş sağlığı*, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeyde indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini ifade ederken; *iş güvenliği*, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kuralların bütünüdür<sup>14</sup>. Ancak bu iki kavramın birbirinden kolaylıkla ayrılması mümkün değildir. İkisi de aynı amaca hizmet etmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınır ve incelenirse, temelde bu iki kavramı birbirinden ayrı olarak incelemenin ne kadar güç olduğu görülür, zira sağlık ve güvenlik birbirleriyle etkileşim halinde olan iki kavramdır<sup>15</sup>. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, özellikle sanayi devriminin doğması ve gelişmesi ile beraber ortaya çıkmıştır. Olumsuz ağır

<sup>10</sup> BALKIR, Z. Gönül, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu', SGD, C. 2, S. 1, 2012, s. 58.

<sup>11</sup> SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 16. Bs., Konya, 2011, s. 153.

<sup>12</sup> SEYYAR, Ali, "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?", <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/isig.htm>.

<sup>13</sup> ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanun ile onaylanması uygun bulunmuştur.

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

<sup>15</sup> BALKIR, s. 59.

çalışma koşulları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerektiği anlaşılmış ve yapılan ilk düzenlemeler de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olmuş, kadın ve çocukların çalışma süreleri sınırlandırılmış ve kadın ve çocukların gece ve bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır<sup>16</sup>.

## **B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasının Önemi**

İSGK ile amaçlanan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut olan güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanlar korunarak işçilerin yaşamları ve beden bütünlükleri sağlanacak, daha sağlıklı bir ortamda çalışma gerçekleşecektir. İş sağlığı ve güvenliği kavramının birçok yönden önemi bulunmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ilk amacı, temelde işçinin sağlığının korunmasıdır<sup>17</sup>.

İlk iş kanunları da işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilmiş ve iş hukuku ilk önce işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir<sup>18</sup>. Sağlıklı ve güvenli bir şekilde tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmak, işçilerin fiziksel ve zihinsel bakımdan iyi durumda olmalarına huzurlu bir şekilde çalışmalarına sebep olduğu gibi, onların gelişmelerine yardımcı olur ve işçi daha verimli çalışarak işletmeye de fayda sağlar. Zira işyerinde çalışanların ruh ve beden bütünlükleri koruma altında olmadıkça, bunun olumsuz yansımaları işletmeleri uzun vadede maddi ve manevi olarak etkileyecek, işyerinde üretim güvenliği sağlanmadan yapılan çalışmalar da verimin düşmesine yol açacaktır<sup>19</sup>. Ayrıca iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi de çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşılaşacaktır. Tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilecektir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçi, çalışamaz duruma gelmiş ve iş bulamamışsa hayatının geri kalan kısmını ücretinin çok altında bulunan sürekli iş göremezlik geliri ile geçinmek durumunda kalacaktır. İş günü-iş gücü kaybı, mahkeme masrafları, kazanın neden olduğu açığı kapatmak için gerekli olan fazla mesai, bina, makine, alet ve üretim veya ürünlerdeki hasarın maliyeti, kazalı işçinin yerine alınan işçiye verilen eğitim maliyeti, verimin düşmesi maliyeti, sipariş kayıpları, şirketin prestij kaybı gibi iş kazalarının maliyeti oldukça yüksektir. Gerek

<sup>16</sup> SÜMER, s. 153.

<sup>17</sup> EKMEKÇİ, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal, 2005, s. 5.

<sup>18</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Bs., İstanbul, 2013, s. 853; SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s. 12.

<sup>19</sup> GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 14. Bs., İstanbul, Beta, 2012, s. 389; OĞUZ, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul, Legal, 2011, s. 27.

sosyal ve insani boyutu, gerekse de ekonomiye verilen zarar sonucunda iş kazalarını ve meslek hastalığını önlemek, ciddi öneme sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konunun yükümlülüğünün de sosyal taraflardan sadece birine ait olması, hakkaniyete uygun olmadığı gibi amaçlanan sonucu almak için uygun bir yöntem de olmayacaktır<sup>20</sup>. Başta işverenler olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda devlete, sendikalara<sup>21</sup> ve işçilere önemli yükümlülükler düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasında ise, herkes, medya, üniversiteler, meslek kuruluşları vb. üstüne düşen görevi yapmalıdır. Zira Kanun'un genel gerekçesinde de belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği konusu sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil, toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliktir.

## C. İSGK Kapsamı ve İstisnaları

### 1. Kapsam

İSGK m. 2/1'e göre, *'Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.'* Böylece Kanun'un uygulama alanı gösterilmiş ve kapsamlı olarak faaliyet konularına bakılmaksızın tüm çalışanlar (bağımlı çalışanlar) Kanun kapsamına dâhil edilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş K.'na tabi olanlar, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar İSGK'nın kapsamına alındığı gibi, kamu görevlisi statüsüne sahip memurlar ve sözleşmeli personellerin de Kanun kapsamına alındığı görülmektedir. İSGK m. 3'de 'çalışan' kavramı tanımlanmıştır. Buna göre, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiye çalışan denir. Görüldüğü üzere, Kanun'da hem kamuda çalışanlar hem de özel sektörde çalışanlar bakımından bir ayırım gözetilmemiş ve isabetli olarak hepsi 'çalışan' kavramına dahil edilmiştir<sup>22</sup>. Tüm çalışanların İSGK

<sup>20</sup> GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 391; ODAMAN, Serkan, "İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Motivasyon Gerekliyor", İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 109-110; CENTEL, Tankut, "3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, 25 Nisan 2012, s. 65; AKIN, Levent, "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 34, 2012, s. 105.

<sup>21</sup> Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tesisinde mutlaka öncü karakter kazanmalı, üyeleri ile olan ilişkilerinin ücret konusuna hapsolmasını engellemeli, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm topluma yayılmasında konunun önemini herkes tarafından algılanmasına gayret göstermelidirler, Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı için bkz., AKIN, Sendikaların Katkısı, s. 101-123.

<sup>22</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 30; SÜZEK, İş Hukuku, s. 857-858; ALPAGUT, Gülsevil, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi', TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara,

kapsamında değerlendirilmesi isabetli olmakla birlikte, uygulaması açısından birtakım sorunları da beraberinde getireceğine şüphe yoktur<sup>23</sup>.

## 2. İstisnalar

İSGK m. 2/2'de hangi kişiler ve faaliyetler bakımından İSGK'nın uygulanmayacağı düzenlenmiş, istisnalar belirtilmiştir. Buna göre, fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri hakkında İSGK hükümleri uygulanmayacaktır. Buna göre Kanun, kurum ve kuruluşları değil, onların faaliyetlerini kapsam dışında bırakmıştır<sup>24</sup>.

Kanun'un madde gerekçesinde 'normal hayat ve faaliyetleri durduran veya ke-sintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri'nin Kanun'un istisnaları arasında yer alacağı açıkça belirtildikten sonra maden kazalarında işyerlerinde özel olarak kurulan tahlisiye ekiplerinin kazalara müdahalelerinin ise Kanun'un istisnaları arasında sayılmayacağı ifade edilmektedir. O halde afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinin kapsamına özel sektörün afet ve acil durum birimle-

s. 26; **CANBOLAT**, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013, s. 162-163; **ERTÜRK**, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 14; **OCAK**, Saim, "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler", Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış Paneli, Tebliğ ve Görüşler', İstanbul, 2012, s. 113-114; **KILIÇ**, Cem/**BÜLBÜL**, Okan Güray, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar", Çimento İşveren, C. 27, S. 6, Kasım 2013, s. 13; **BAYCIK**, Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, s. 107-108.

<sup>23</sup> **CANIKLIOĞLU**, İşveren Yükümlülükleri, s. 28; **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'na Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 104; **ALPAGUT**, Gülsevil, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirilmesi", İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 101; *Centel'e göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nun niceliksel ve niteliksel olarak mevcut denetim yapısının, böylesine bir genişliğe uygun olup olmadığı tartışmaya değerdir*, **CENDEL**, Tankut, 'İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü', Çimento İşveren, Mayıs 2013, C. 27, S. 3, s. 14-15; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 858.

<sup>24</sup> **CANIKLIOĞLU**, İşveren Yükümlülükleri, s. 32; **DEMİR**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Bs., İzmir, 2013, s. 165; **BAYCIK**, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 109.

rinin faaliyetlerinin girmeyeceği isabetli olarak belirtilmiştir<sup>25</sup>.

Ev hizmetlerinin İSGK'nın kapsamı dışında bırakılması kimi yazarlarca eleştirilmiş iken; kimi yazarlarca da isabetli bulunmuştur. Bir görüşe göre, ev hizmetlerinde çalışanların işçi veya sigortalı sayılmaması, bunların çalıştırıldığı yerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ve korumanın sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı düşünüldüğünden, ev hizmetlerinin Kanun'un kapsamı dışında bırakılması yerinde olmamıştır<sup>26</sup>. Diğer görüşe göre ise, ev hizmetlerinin Kanun'un kapsamı dışında bırakılması kural olarak isabetli olup; bu durum ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda tamamen korumasız kaldıkları anlamına gelmektedir. Zira ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulanmaktadır ve bu Kanun uyarınca işveren, 'her türlü önlem'e uymakla yükümlü olacaktır<sup>27</sup>. Kanaatimizce de ev hizmetlerinin Kanun kapsamı dışında tutulması kural olarak isabetli olmuştur. Ev hizmetleri hakkında İSGK'nın uygulanmaması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. İşverenlerin iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğini sağlama bakımından, gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü devam etmektedir.

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri de Kanun'un kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak bu kişiler de bir meslek öğrenirken diğer işçiler gibi bir işyeri ortamında çalışmaktadırlar ve diğer işçilerden farksız olarak her türlü iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu yüzden bu tür faaliyetleri, Kanun kapsamı dışında tutmak isabetli olmamıştır<sup>28</sup>.

### III. İşverenin Genel Yükümlülükleri

#### A. Genel Olarak

İSGK m. 4'te 'işverenin genel yükümlülüğü' başlığı altında işverenin bazı yükümlülükleri düzenlenmiş olup, genel yükümlülükler altında sayılan bazı yükümlülüklerin bir kısmı özellik arz ettiği için, ayrı maddelerde daha geniş bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca hem genel yükümlülükler hem de diğer yükümlülükler ile

<sup>25</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 33.

<sup>26</sup> ERTÜRK, s. 14; Ocağ'a göre, ev hizmetlerinde de iş kazası ve meslek hastalığı yaşanabilmektedir; bu yönüyle iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesine ilişkin gerekli tedbirlerin alınması bakımından İSGK hükümlerinden en azından bazılarının bu tür işlerde de uygulanması gerekirdi, OCAK, Yükümlülükler, s. 116; OCAK, Saim, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara, Adalet, 2013, s. 15-16.

<sup>27</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 34.

<sup>28</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 34-35; SÜZEK, s. 859, dn. 11; OCAK, Yükümlülükler, s. 117; BAYCIK, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 112.

ilgili olarak, birçok husus çıkarılmış ya da çıkarılacak Yönetmeliklere bırakılmıştır<sup>29</sup>. İSGK m. 4'te işverenin genel yükümlülükleri özel olarak düzenlenmesine rağmen, Kanun'un kapsamının işverenin yükümlülüklerinden oluştuğunu görmekteyiz. İSGK ile işverenin yükümlülükleri daha somut bir hale getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında başlıca sorumluluk, işverenlere verilmiştir. İşverenin bu konudaki sorumluluğu, sadece işçinin fiilen çalıştığı yerde değil; işyerinin giriş kısımlarında, merdiven, acil çıkış yerleri, asansör, duş, dinlenme, tuvalet ve mutfak gibi yerlerde de vardır<sup>30</sup>.

İSGK m. 4'ün ilk fıkrasında, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu açıkça ifade edilmiştir. İş sözleşmesinden doğan işverenin gözetme borcu, dürüstlük ve iyiniyet kuralları göz önüne alınarak, işvere-

<sup>29</sup> İSGK m. 30'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmeliklerin çıkarılması gerektiği öngörülmüştür. Çıkarılmış yönetmelikler şunlardır: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (R.G. 29.12.2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (R.G. 29.12.2012), İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 29.12.2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (R.G. 18.1.2013), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 25.1.2013), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 5.2.2013), İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (R.G. 30.3.2013), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.5.2013), Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 16.4.2013), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (R.G. 25.4.2013), Çalışanların Patlayıcı Ortamları Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (R.G. 30.4.2013), Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (R.G. 15.6.2013), İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (R.G. 18.6.2013), Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (R.G. 2.7.2013), Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (R.G. 13.7.2013), İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (R.G. 17.7.2013), İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.7.2013), Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (R.G. 24.7.2013), Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (R.G. 28.7.2013), Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 6.8.2013), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 12.8.2013), Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (R.G. 16.8.2013), İş Hijyeni Ölçüm, Test ve analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.8.2013), Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G. 20.8.2013), Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (R.G. 22.8.2013), Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (R.G. 23.8.2013), Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (R.G. 11.9.2013), Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 19.9.2013), Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (R.G. 5.10.2013), Tozla Mücadele Yönetmeliği (R.G. 5.11.2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (R.G. 24.12.2013), Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (R.G. 30.12.2013).

<sup>30</sup> **ODAMAN**, Serkan, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslar arası Standart', Legal, İHSGHD, S. 11, C. 3, 2006, s. 886.

nin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını ifade eden somut sınırları olmayan geniş kapsamlı bir borçtur. İşveren bu borç kapsamında, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür<sup>31</sup>. Türk Borçlar Kanunu m. 417'de 'işçinin kişiliğinin korunması' başlığı altında işverenin sorumluluğu düzenlenmiş ve ikinci fıkrada, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Yürürlükten kalkan İş K. m. 77'de de paralel bir düzenleme yer almaktaydı. Böylece hızla gelişen teknolojinin çalışma ortamında meydana getirdiği çeşitli riskler, modern iş hukukunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri önlemler almaya yöneltmekte ve bu alanda işverene önemli yükümlülükler yüklemektedir.

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

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz, (İSGK m. 4/4) buna kendisi katlanmak zorundadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yapılacak tüm harcamalar işverene ait olacaktır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır (İSGK m. 4/2). Zira Kanun'da yer alan yükümlülükler, işverene yüklenmiştir, sorumluluk da işverenin üzerinde olacaktır. Son olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir<sup>32</sup> (İSGK m. 4/3).

## B. Her Türlü Tedbirin Alınması Yükümlülüğü

İSGK m. 4/1-a'da işverenlerin, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil 'her türlü tedbiri' almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. TBK m. 417 ve İş K. mülga m. 77'de de 'her türlü önlem' ifadesi kullanılmış olup, benzer düzenlemelere yer verilmiştir. O halde mevzuatta açıkça yazılı olan önlemler, sınırlı sayıda olmayıp, bu önlemlerin yanında mevzuatta yazılı olmasa bile işveren, bilim

<sup>31</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 867; SÜMER, s. 85.

<sup>32</sup> Caniklioğlu'na göre, eğer olayın oluşunda çalışanın da kusuru varsa, işverenin meydana gelen zarardan sorumluluğu, çalışanın müterafık kusuru da dikkate alınarak belirlenir. Dolayısıyla söz konusu hükmü, işverenin sorumluluğunu etkilemediği biçiminde değil de yükümlülüklerini etkilemediği biçiminde anlamak gerekir. CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 38.

ve teknolojinin gerektirdiği her türlü gelişmeyi ve yeniliği takip etmeli ve her türlü önlemi almalıdır. Öğretide, uygulamada iş sağlığı ve güvenliği bilincinin henüz tam olarak yerleşmediği ve genellikle çok basit önlemlerin dahi alınmaması sebebiyle kazaların meydana gelmesi dikkate alındığında, Kanun'daki 'her türlü tedbir' ifadesinin kural olarak sorun yaratmayacağı, hatta yeterince etkili olmadığı savunulmuş olup<sup>33</sup>; bununla birlikte 'her türlü' ibaresinin işverenin yükümlülüğünü sınırsız hale getirdiği gerekçesiyle Kanun'dan çıkarılması gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>34</sup>. İşveren, güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak için makul şekilde uygulanabilir olan önlemleri almalıdır<sup>35</sup>. Yargıtay da isabetli olarak *Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.* şeklinde ifade ederek konu ile ilgili görüşünü belirtmiştir<sup>36</sup>. İngiliz hukukunda ise işverenin önlem alma yükümlülüğü, "makul tedbirler" (*reasonably practicable*) ile sınırlandırılmıştır<sup>37</sup>. Buna göre, eğer teknik olarak kaçınmanın imkânsız olduğu riskler söz konusu ise veya alınacak önlemlerin maliyeti ile risk arasında açık bir orantısızlık varsa işveren, riskleri azaltmak ya da önlem almak zorunda değildir<sup>38</sup>.

İşverenin işçiyi koruma-gözetme borcu kapsamında, özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alma borcunu düzenleyen kanun hükümleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir. Bununla birlikte işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında önlem alma yükümlülüklerinin sınırını çizmek mümkün görünmemekte, işverenin yükümlülükleri çok geniş tutulmaktadır. İşverenler hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki risklere karşı bunları önleyecek önlemleri eksiksiz almak zorundadırlar. Örneğin, işveren ekonomik ve mali durumunun yetersizliğini, işyerini yeni açmış bulunması sebebiyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknolojik ilerlemeler konusundaki bilgisizliğini, yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini vb. sebepleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz<sup>39</sup>. İşverenlerin önlem alma yükümlülüğünün sınırını, o işyeri için gerekli olan ve bilim, tecrübe ve teknolojinin ulaştığı son nokta olarak değerlendirebiliriz<sup>40</sup>. Teknolojinin

<sup>33</sup> ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 27.

<sup>34</sup> AKTEKİN, Şeyda, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne', İstanbul, Sicil, S. 25, Mart 2012, s. 98.

<sup>35</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

<sup>36</sup> Y10HD, 27.05.2008 T., 2008/2626 E., 2008/7283 K., <http://www.kazanci.com>.

<sup>37</sup> Health and Safety at Work etc. Act 1974, Part I, Section II, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/data.pdf>.

<sup>38</sup> Health and Safety Regulation (a short guide) by HSE, <http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>; CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

<sup>39</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 868; BAYCIK, Gaye, Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, AÜHFD, 60 (2) 2011, s. 233.

<sup>40</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 36; BAYCIK, İnşaat İşvereni, s. 233-234;

sürekli gelişmesi ve değişmesi karşısında işverenin her yeniliği takip etmesini ve bu yenilikleri, işyerine uygulamasını bekliyorsak da, işverenin her yeni çıkan araç ve gereci alma zorunluluğunun kapsamı hususu tartışılabilir. İş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi bakımından yeni teknoloji ürününü yüksek bedeller ödeyerek alan işveren, kısa süre sonra, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi bakımından daha önleyici yeni bir ürünün çıkması halinde, meydana gelen kazada yeni çıkan son ürünü almaması sebebiyle sorumlu olacak mıdır? Somut olayın özelliklerine göre, işverenin kusurunun tespitinde iki ürün karşılaştırılarak bir değerlendirmeye gidilmelidir. Yeni teknoloji ürününün alınmaması durumunda, işyerinde kullanılan ürünlerde iyileştirmeye gidilerek de iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesinin mümkün olup olmadığı araştırılmalıdır. Tüm bu durumlarda iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi halinde, işverenin kusuru belirlenirken, işverenin söz konusu uygulamalara, iyileştirmeye gidip gitmemesine göre de ayrı bir değerlendirme yapmak daha doğru olacaktır.

818 sayılı eBK m. 332'de işverenin işin mahiyeti noktasından *hakkaniyet* dairesinde icap eden tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiş ise de; 6098 sayılı TBK ile işverenin *her türlü önlem* almakla yükümlü olduğu ifade edilerek 'hakkaniyet' kavramına değinilmemiştir. Sınırlı olan yaklaşım terk edilerek '*yapabildiği kadar önlem*' değil, '*her türlü önlem*' kabul edilmiştir. İşveren, tehlikeli olanı tehlikesiz olanla değiştirecek, teknolojiyi yakından takip edecek, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak için her türlü tedbiri alacaktır. Böylece kanun koyucunun işverenden beklentileri artmıştır.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda ise öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. *Kusursuz sorumluluk*, genellikle olumsuz bir biçimde sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlanır. İşverenin kusursuz sorumluluğunu isabetli bulan görüş, farklı iki gerekçeye dayanmaktadır. Bunlardan birisi, TBK m. 417/II hükmündeki 'gerekli her türlü' ve 'noksansız' kelimelerinin kusursuz sorumluluk esasını çağrıştırdığını ve böylece mevcut hükmün yorumuyla işverenin kusursuz sorumluluğuna gitmenin savunulabileceğini ifade ederken<sup>41</sup>; diğeri ise mevzuatımızda yasa boşluğu olduğunu ve bu nedenle ortaya çıkan yasa boşluğunun, Türk Medeni Kanunu m. 1 uyarınca hakim tarafından doldurulurken, tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsenmesinin uygun olacağını savunmaktadır<sup>42</sup>. *Kusur sorumluluğu* ise, sorumluluk hukukunun temeli ve en yaygın şeklidir. Kusur

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

<sup>41</sup> **CENTEL**, Tankut, 'Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması', Sicil, S. 24, Aralık 2011, s. 16; **CENTEL**, İşverenin Yükümü, s. 8.

<sup>42</sup> **EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974, s. 89-94.

sorumluluğunda, sorumluluğun doğması için zarar, illiyet bağı ve hukuka aykırılık unsurları yanında kusur unsurunun da bulunması gerekir<sup>43</sup>. İşverenin kusur sorumluluğuna dayanmanın isabetli olduğunu ileri süren görüş, Borçlar Kanunu'nda esas olanın kusura dayanan sorumluluk olduğunu ve bu ilkenin bertaraf edilebilmesi için mutlaka yasada özel olarak öngörülmüş bulunmasının gerektiğini savunmaktadır<sup>44</sup>. Yargıtay'ın geçmiş dönemlerde, konu ile ilgili çelişkili kararlarının mevcut olduğu görülse de genel ve son yaklaşımı işverenin sorumluluğunun kusura dayanmasıdır<sup>45</sup>. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu, geçmiş dönemlerde kusursuz sorumluluk esasına dayandırılrsa dahi, uygulamada işverenin kusuru, her zaman tazminatın saptanmasında dikkate alınmış ve tarafların kusur dereceleri tazminat miktarına ulaşmada önemli rol oynamıştır<sup>46</sup>.

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

## 1. Mesleki Risklerin Önlenmesi Yükümlülüğü

İSGK m. 4/1-a'da, işverenin her türlü tedbirin alınması yükümlülüğüne ilişkin ilk olarak 'mesleki risklerin önlenmesi' yükümlülüğü yer almaktadır. Buna göre, işveren çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu

<sup>43</sup> YHGK 20.03.2013 T., 2012/21-1121 E., 2013/386 K., www.kazanci.com.

<sup>44</sup> **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 418-419; **AKIN**, Levent, 'Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar', Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, 2011, s. 36; **BAYCIK**, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 132; **BAYCIK**, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, Yetkin, 2006, s. 158-159; **SEVİMLİ**, Ahmet, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013, s. 128-131.

<sup>45</sup> Yargıtay'ın konu ile ilgili kararları için bkz. YHGK 3.2.2010 T., 2010/21-36 E., 2010/67 K.; YHGK 9.10.2013 T., 2013/21-102 E., 2013/1456 K.; YHGK 20.03.2013 T., 2012/21-1121 E., 2013/386 K., www.kazanci.com; Yargıtay 2012 yılında verdiği bir kararında, sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığını ifade etmiş; teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmelerin, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkardığını belirtmiştir, Y21HD, 5.4.2012 T., 2012/4196 E., 2012/5289 K., www.kazanci.com; ayrıca konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., GÜZEL, Ali/ **ÇATALKAYA**, Deniz, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları', (Karar İncelemesi), Çalışma Toplum Dergisi, 34, 2012/3, s. 172 vd.

<sup>46</sup> **ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, Beta, 2006, s. 205.

çerçevede mesleki risklerin önlenmesi dâhil her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. İSGK'da mesleki risk tanımı yapılmamış olup, mesleki risklerin önlenmesi yükümlülüğü, risk değerlendirmesi başta olmak üzere işverenin diğer yükümlülükleri ile bağlantılı olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki risk, bir tehlikeye maruz kalma sonucu bir yaralanma ya da bir hastalığın meydana gelme olasılığının ve şiddetinin bileşkesine işaret eder<sup>47</sup>. Tehlike ise İSGK m. 3/1-(p)'de işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak tanımlanmıştır. Mesleki risklerin önlenmesi ile işçilerin işten kaynaklanan tehlikeli tüm etkenlerden korunması amacı sağlanır<sup>48</sup>. Mesleki risklerin önlenmesi yükümlülüğü, Kanun'da sayılan diğer yükümlülükler ile doğrudan bağlantılı olduğu için, herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi, mesleki risklerin önlenmesi tedbirinin alınması yükümlülüğünü de olumsuz etkileyecektir. Mesleki risklerin değerlendirilmesinde temel amaç, çalışanların sağlığının korunması ve güvenliklerinin sağlanmasıdır.

## 2. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş kazalarının önlenmesinde, iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde 'eğitimin' rolü oldukça büyüktür. Nitekim iş kazalarının veya meslek hastalıklarının önemli bir nedeni de, işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi hususunda yeterli bilince sahip olmamalarıdır<sup>49</sup>. Zira bilinçli bir çalışan, riskler karşısında alınması gereken önlemlere daha titizlikle uyar ve kendisi açısından iş kazası ve meslek hastalığı riskini en aza indirir<sup>50</sup>. Mülga 7.4.2004 tarihli 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' m. 8'de eğitimin amacı, *'..işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır.'* şeklinde ifade edilmiş iken; 15.5.2013 tarihli yeni 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hak-

<sup>47</sup> **ANDAÇ**, Murat, Risk Değerlendirme Rehberi, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskdegerlendirmerehberi>.

<sup>48</sup> **KABAKCI**, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, Beta, 2009, s. 60.

<sup>49</sup> **EKMEKÇİ**, Ömer, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları', Mercek, S. 41, Ocak 2006, s. 100; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 870; **SÜZEK**, Sarper, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", Legal İHSGHD, S. 6, Nisan-Haziran 2005, s. 611; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işlenmiş 5. Bs., Ankara, 2012, s. 1205; **OCAK**, Yükümlülükler, s. 122; **BAYCIK**, İnşaat İşvereni, s. 236.

<sup>50</sup> **CENTEL**, Denetim Sistemi, s. 65; **SÜMER**, s. 156.

*kında Yönetmelik<sup>51</sup>*, 'Eğitimin temel prensipleri' başlıklı m. 12/5'de, '*İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar.*' şeklinde ifade edilmiş ve daha sade bir görünüm almıştır. Söz konusu eğitimler ile işçi, kendisini nasıl koruması gerektiğini öğrenecek ve ona göre gerekli tedbirlerini alacaktır. Eğitimler, çalışanların seviyesine uygun olmalıdır.

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

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

İşverenin eğitim verme yükümlülüğünün kapsamı bakımından sözleşmenin türünün bir önemi yoktur. Belirli süreli veya deneme süreli iş sözleşmesi olabilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftada bir gün çalışana da, büro işi gibi az tehlikeli bir işyerinde çalışana da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmek zorundadır<sup>52</sup>.

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

<sup>51</sup> Bundan sonra 'Çalışanların Eğitim Yönetmeliği' olarak anılacaktır.

<sup>52</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 69; SÜZEK, İş Hukuku, s. 871.

Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 7'de, işyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar ile yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi *özel politika* gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verileceği ifade edilmiştir<sup>53</sup>. Mülga Çalışanların Eğitimi Yönetmeliği m. 7/1'deki "*İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilir.*" ifadesi değiştirilerek özel politika gerektiren gruplar isabetli olarak sınırlı bir şekilde sayılmamıştır, genişletilebilir.

### a. Genel Eğitimler

İSGK m. 17/1'e göre, "*İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.*" Kanun'da özellikle işe başlamadan önce gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği belirtilmiş, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacağı vurgulanmıştır. Öğretide eğitimin düzenli aralıklarla tekrarlanması, amaç bakımından isabetli sayılmakla birlikte, çok sayıda işçi çalıştıran işyerleri bakımından güçlük arz edebileceği belirtilmişse<sup>54</sup> de, yerinde bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Kanunun gerekçesinde, işe başlama eğitimi almadan istihdam edilen çalışanlarda iş kazası görülme oranının fazla olduğu, iş kazalarına neden olan işe yeni başlama, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi hali ile yeni teknoloji uygulanmasından doğan mesleki acemiliğin giderilmesinin eğitimle mümkün olacağı ve bu eğitimin verilmesi görevinin de işverene yüklendiği ifade edilmiştir. Eğitimin ne zaman yenileneceği, eğitimin tekrarlanması hususunda gerekliliği kimin tespit edeceği noktasında Kanun'da açıklık olmamakla birlikte; Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 6/1'de işverenin, çalışanlarına asgari Ek-1'de belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlayacağı belirtildikten sonra 4'üncü fıkrada verilen eğitimlerin, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise üç yılda en az bir defa değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak düzenli aralıklarla tekrarlanacağı belirtilmiştir. Eğitimlerin hangi aralıklarla tekrar edileceğinin asgari süresinin belirlenmesi Yönetmelik'le getirilen isabetli olan yeni bir düzenlemedir.

<sup>53</sup> İşveren, işyerinde sağlık riskleri ve güvenliğe ilişkin uyarı levhalarını, sembolleri ve diğer işaretleri göçmen işçilerin anlayacağı şekilde temin etmelidir, Göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. CİVAN, Orhan Ersun/ GÖKALP, Arzu, "Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, 2011, s. 251.

<sup>54</sup> ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 39.

### b. Çalışan Temsilcisinin Eğitimi

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

Kanun'un gerekçesinde, özel görevi bulunanların eğitimi ile ciddi ve yakın tehlike<sup>55</sup> ile karşılaşması muhtemel çalışanların özel eğitime tabi tutulması gerektiği belirtilmiş ise de Kanun metninde 'ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşması muhtemel çalışanlar'ın özel eğitime tabi tutulması ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır.

### c. Mesleki Eğitim Alma Zorunluluğu

İSGK m. 17/3'e göre, "*Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.*" Kanun burada işin türü bakımından bir ayrıma giderek, ancak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler bakımından belge zorunluluğunu aramaktadır<sup>56</sup>. Konu ile ilgili ayrıntılı düzenleme 13.7.2013 tarihli '*Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik*<sup>57</sup>'te düzenlenmiştir.

### d. İlave Eğitimler ve Bilgi Yenileme Eğitimi

İSGK m. 17/4'e göre; "*İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.*" Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 6/5'te de

<sup>55</sup> Öğretide "*ciddi ve yakın*" ifadesinin "*yaşamsal veya acil*" olarak düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. ENGİN, Murat, "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S.1, 2003, 88-90; BAYCIK, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 116.

<sup>56</sup> Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. YILDIZ, Ulaş, "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu", Sicil, S. 17, Mart, 2010, s. 96-106.

<sup>57</sup> 13.07.2013 tarih ve 28706 sayılı R.G.

benzer ifade yer almaktadır<sup>58</sup>. Mülga Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 10/1-b'de ilave eğitim, '*çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır*' şeklinde tanımlanmaktaydı ve her iki düzenlemede ilave eğitim kavramı farklı açılardan ele alınmıştı. Yürürlükteki mevzuata göre ise bu ayrım isabetli bir şekilde ortadan kaldırılarak mevzuatlar arasında uyum sağlanmıştır. O halde ilave eğitim kısaca, daha önce iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce verilen eğitim olarak ifade edilebilir. Tekrar istenmeyen durumlarla karşılaşılmasının önüne geçilmek istenmiş, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışan, ayrıca korunmuştur.

Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlar, gerek bilgilerini güncellemek adına, gerekse de daha önce verilen eğitimin hatırlanması amacıyla tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi alırlar. Kanun koyucunun bilgi yenileme eğitime ayrıca yer vermesi, çalışanların eğitimi konusunda ne kadar hassas olduğunu ve konuyu önemseydiğini bize gösteriyor.

#### e. Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanların Eğitimi

İSGK m. 17/5'e göre, "*Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.*" Maddede başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlardan bahsedilmekte, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak çalışanlar hakkında, işe başlamadan önce yeterli bilgi ve eğitime sahip olmanın arandığı belirtilmektedir. Kanunda 'yeterli eğitim' ifadesinin kullanılmış olması sebebiyle söz konusu eğitimde, ileri derecede bilgi ve eğitim koşulunun aranmayacağı kanaatindeyiz.

#### f. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverenin Eğitim Yükümlülüğü

Geçici iş ilişkisi, İş K. m. 7'de düzenlenmiş olup, bu maddeye göre "*işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.*" Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmektedir. İşçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. İşçi, başka bir işverene ait işyerinde çalışmakla birlikte, bu çalışmasını kendi

<sup>58</sup> Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 6/5'e göre, "*İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.*"

işvereni nam ve hesabına yapıyorsa geçici iş ilişkisi söz konusu olmayacaktır<sup>59</sup>. İş K. m. 7/1'in son cümlesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkına sahip olduğu, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı da gerekli eğitimi vermekle *yükümlü* olduğu belirtilmiş; İSGK m. 17/6'da da benzer bir düzenlemeye yer verilerek, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini *sağlayacağı* ifade edilmiştir. Maddenin gerekçesinde, geçici iş ilişkisi kurularak çalıştırılanların da ilgili eğitimleri almasının zorunlu kılındığı vurgulanmıştır. İlgili Yönetmelik'lere baktığımızda ise, 23.8.2013 tarihli '*Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*<sup>60</sup>' m. 7'ye göre, işverenin, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanlarının bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarını sağlayacağı düzenlenmiştir. Yine Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 5/2'de işverenin geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene çalışanların bilgilendirilmesi ile ilgili bilgi vereceği; geçici iş ilişkisi kurulan işverenin bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlayacağı belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçiye gerekli *eğitimi verme yükümlülüğü* düzenlenmiş iken; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili Yönetmelik'lerde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanlarına gerekli *eğitimin verilmesini sağlama yükümlülüğü* düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda her ne kadar eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmiş olsa da, diğer mevzuatlar da göz önüne alındığında bu hükmün işverenin geçici işçilere eğitim verilmesini sağlama yükümlülüğü olarak değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz<sup>61</sup>.

Her işyeri kendine özgü riskleri ve tehlikeleri barındırmaktadır; bu nedenle işçinin kendi işvereninden sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili gerekli eğitim alması, her zaman yeterli olmayabilir<sup>62</sup>. Ayrıca işverenin geçici işçiye verdiği eğitimi, geçici işçinin işverenine de bildirmekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici işverenin iş organizasyonuna dâhil olmaktadır; dolayısıyla bu işçilerin kısa süreli olarak çalıştırılması işveren olarak yükümlülüklerin yerine getirilmeyeceği anlamına gelmeyecektir aksi halde eşit davranma borcunun ihlali teşkil edeceği de açıktır<sup>63</sup>.

<sup>59</sup> **ÖZKARACA**, Arcüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Beta, 2008, s. 104.

<sup>60</sup> 23.08.2013 tarih ve 28744 sayılı R.G.

<sup>61</sup> **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008, s. 136; **CANIKLIOĞLU**, İşveren Yükümlülükleri, s. 72; **ALPAGUT**, İşverenin Yükümlülükleri, s. 38; **İREN**, Ertan, "Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", AÜHFD, 2011, S. 2, s. 288, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1585/17179.pdf>.

<sup>62</sup> **AKTEKİN**, Dünden Bugüne, s. 100.

<sup>63</sup> **İREN**, s. 289.

Alt işveren işçileri bakımından ise asıl işverenin eğitim verme yükümlülüğünün doğup doğmadığı hususu tartışılabilir. Çalışanların Eğitim Yönetmeliği m. 5/3'te asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olacağı hükmü yer almaktadır. Geçici işverenin, çalışanlarına gerekli eğitimi vermesini *sağlayacağı* düzenlenmiş iken; asıl işverenin, çalışanların eğitimlerinden, alt işverenle birlikte *sorumlu* olacağı hükme bağlanmıştır. Esasen bu hüküm İş K. m. 2'de düzenlenen birlikte sorumluluğun tekrarıdır. Asıl işveren, alt işvereni yönlendirecek, onu takip edecek ve alınmayan önlemi bizzat alma sorumluluğunu yüklenecektir<sup>64</sup>. Asıl işverenin alt işveren işçilerine eğitim verme zorunluluğunun öngörülmemiş olması, asıl işverenin alt işverenin işçileri üzerinde doğrudan bir emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunmamasıyla açıklanabilir; o halde asıl işverenin yükümlülüğü, alt işverenin, o işyerinde çalışan işçilerine uygun eğitim vermesini sağlamak olacaktır<sup>65</sup>.

#### g. Eğitimin Maliyeti – Eğitim Süreleri

İSGK m. 17/7'ye göre, *“Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”* İşveren, çalışanlarına eğitim verdiği gerekçesiyle ücretlerinde kesintiye gidemeyeceği gibi, onlardan herhangi bir tazminat ya da ödeme de alamaz. Eğitimin giderlerine, işveren katlanmak zorundadır. Çalışanların Eğitim Yönetmeliği'nde de, verilen eğitimlerin çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Eğitimlerde geçen süreler, çalışma süresinden sayıldığı için, kıdem tazminatının, yıllık ücretli izin ve ihbar sürelerinin hesabında dikkate alınacaktır. *Ekmekçi*'ye göre, eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması isabetli değildir. Zira böyle bir eğitimin verilmesinde işverenin olduğu kadar işçinin de menfaati bulunmaktadır. Eğitim için yapılan harcamaların münhasıran işveren tarafından karşılanacağı da göz önüne alındığında eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılmaması menfaatler dengesine daha uygun olurdu<sup>66</sup>.

Söz konusu Yönetmelik'in 11'inci maddesinde ise çalışanlara verilecek eğitimlerin, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar

<sup>64</sup> ENGİN, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007, s. 97-98; ALPAGUT, Gülsevil, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007, s. 46-47.

<sup>65</sup> EKMEKÇİ, İş Güvenliği Eğitimi, s. 102; BAYCIK, Gaye, “Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1936.

<sup>66</sup> EKMEKÇİ, İş Güvenliği Eğitimi, s. 106.

içinde az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için ayrıca düzenleneceği ifade edilmiştir.

Tıpkı çalışma süresinin hesabında olduğu gibi, eğitimde geçen haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. Fazla çalışma için aranan işçinin onayının, eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması durumunda da aranması gerekir.

## h. Eğitim Programları

Eğitim programlarının içeriği hakkında, İSGK'da hüküm olmayıp, Çalışanların Eğitim Yönetmeliği'nde bu konunun düzenlendiğini görmekteyiz. M. 10'a göre, *"İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlar ve onaylar. Eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşleri alınır. İşe yeni alımlarda veya değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda yıllık eğitim programlarına ilave yapılır. İlgili mevzuatın değişmesi veya çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması halinde yıllık eğitim programına bağlı kalmaksızın çalışanların uygun eğitim almaları sağlanır. Yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilir."* Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği üzere, verilen bu eğitimler, amaca ve hedefe yönelik olmalı, çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarında olumlu değişikliğe neden olabilmeli ve uygun davranış sergilemesini sağlamalıdır. Eğitimler, çalışanların seviyesine uygun, açık, net ve anlaşılır olmalıdır.

Eğitimlerin mutlaka yüz yüze yapılması gerekmiyip, niteliği ve içeriği aynı amaca hizmet ediyorsa interaktif bir şekilde internet üzerinden, ya da karma bir şekilde yapılacak eğitimler de mümkün olacaktır<sup>67</sup>. Yargıtay'a göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içeren belgelerin çalışanlara verilmesiyle değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir<sup>68</sup>. İş kazası meydana geldiğinde, çalışana verilen eğitimin içeriği ile meydana gelen olay arasında değerlendirme yapılmalı, eğitim konularının içeriğinin kazaları önlemeye yönelik olarak tespit edilmesi ve bunların çalışanlara kavratılması sağlanmalıdır<sup>69</sup>.

Çalışanların Eğitim Yönetmeliği'nde eğitim konuları tablo halinde verilmiş ve çalışanlara verilecek eğitimin, bu ek tabloda yer alan konulara göre dağıtımın-

<sup>67</sup> OCAK, Yükümlülükler, s. 125.

<sup>68</sup> YHGK, 16.06.2004 T., 2004/21-365 E., 2004/369 K., www.kazanci.com; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26. Bs., İstanbul, Beta, 2013, s. 178; CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 68; DEMİR, s. 175.

<sup>69</sup> OCAK, Yükümlülükler, s. 125.

da işyerinde yürütülen faaliyetlerin esas alınacağı ifade edilmiştir. Bu tabloya göre eğitim konuları; genel konular, sağlık konuları ve teknik konular olmak üzere üçe ayrılmıştır. *Genel konular*, çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlardan; *sağlık konuları*, meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri ve ilkyardım konularından; *teknik konular* ise, kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma<sup>70</sup>, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma konularından oluşmaktadır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından, eğitimcilerin eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir (Yönetmelik m. 13).

Söz konusu eğitimlerin sonucunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır ve verilen bu eğitimler belgelendirilir. İşçi, eğitime katılmakla birlikte eğitim sonunda yapılan değerlendirmede başarısız olabilir. Böyle durumlarda işçiye tekrar eğitim verilebilir, durumun gereklerine göre çalışma yeri değiştirilebilir yahut iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi gündeme gelebilir<sup>71</sup>.

### 3. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü

Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü, İSGK m. 4'te işverenin genel yükümlülüğü adı altında sayılmakla beraber; m. 16'da da eğitim verilmesi yükümlülüğünden bağımsız olarak ayrı bir maddede düzenlenmiştir. Tasarı'da 'Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi' başlığı altında tek bir maddede düzenlenen bu yükümlülükler ayrılarak ayrıca ve ayrıntılı olarak ifade edilmiş, ancak bu iki yükümlülüğün sınırları yeterince çizilememiştir. M. 16/1'e göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan

<sup>70</sup> *Ekranlı araç*; uygulanan işlemin içeriğine bakılmaksızın ekranında harf, rakam, şekil, grafik ve resim gösteren her türlü aracı ifade eder, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 4/1-(a) (16.04.2013 tarih ve 28620 sayılı R.G.); **OKUR**, s. 20-25.

<sup>71</sup> **EKMEKÇİ**, İş Güvenliği Eğitimi, s. 103.

temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişileri bilgilendirir. Bilgilendirme, açık ve net olmalıdır, yazılı olabileceği gibi sözlü anlatımlar, görseller, video sunumları da bilgilendirme kapsamında yer alabilir.

İSGK m. 16/2-a bendinde, işverenin ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendireceği ayrıca belirtilmiştir. Aslında bu hüküm ile belirli kişiler açısından özel olarak bilgilendirme yükümlülüğünün belirtilmesi, konunun önemine dikkat çekmek içindir; yoksa ilk fıkrada işverenin tüm işçileri bilgilendirme yükümlülüğünden bahsedilmekte, ikinci fıkra a bendi ile bu yükümlülük bir nevi tekrar edilmektedir<sup>72</sup>.

Ayrıca 11.9.2013 tarihli 'Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'<sup>73</sup> m. 6'ya göre işveren, İSGK hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyerinde kullanılan sağlık güvenlik işaretleri hakkında çalışanları veya temsilcilerini bilgilendirir ve işaretlerin anlamları ve bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri hakkında çalışanların eğitim almasını sağlar. Sağlık ve güvenlik işaretleri; özel bir nesne, faaliyet veya durumu işaret eden levha, renk, sesli veya ışıklı sinyal, sözlü iletişim ya da el-kol işareti yoluyla iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi ya da talimat veren veya tehlikelere karşı uyarıcı işaretleri ifade etmektedir<sup>74</sup> (m. 4).

İşverenin kendi çalışan ve çalışan temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğünün yanında, başka işyerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda belirtilen m. 16/1'deki bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu *çalışanların işverenlerine* de gerekli bilgileri verme yükümlülüğünün olduğu İSGK m. 16/2-b bendinde düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken, başka işyerinden gelen çalışanların 'işverenlerine' gerekli bilgileri verme yükümlülüğünün düzenlenmiş olmasıdır. Burada 'başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışan' ifadesi ile ne kastedildiği sorusu gündeme gelebilir. Geçici iş ilişkisi kapsamında gelen çalışan, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında başka işyerinden gelen alt işverenin çalışanı, eser sözleşmesi ile çalışan müteahhit işçileri veya kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenler 'başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışan' kapsamında sayılacaklar<sup>75</sup>; ancak işverenin müşterileri veya ziyaretçiler gibi çalışma amacı dışın-

<sup>72</sup> ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 37.

<sup>73</sup> 11.09.2013 tarih ve 28762 sayılı R.G.

<sup>74</sup> BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, Beta, 2008, s. 142.

<sup>75</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 66; ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 38; SÜZEK, s. 873.

da işyerine gelenler ise bu kapsamda sayılmayacaktır<sup>76</sup>. Yine diğer işyerinden kargo, çiçek, yemek, damacana su gibi şeyleri teslim etmek üzere işyerine gelen çalışan bakımından da işverenin bilgilendirme yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Zira işverenler arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki olmayıp salt işin niteliği gereği çalışanlar işyerine girmektedirler<sup>77</sup>.

İSGK m. 16/2-c bendinde, işverenin, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlayacağı belirtilmiştir.

Yargıtay, işyerinde meydana gelen bir kazada, işverenlerin kazalı işçiyi iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, eylemli olarak bilgileri aktarmadıkları ve çalışma usul ve esasları konusunda yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları gerekçesiyle işverenleri iş kazasından sorumlu tutmuştur<sup>78</sup>.

### C. Organizasyonun Yapılması Yükümlülüğü

İSGK m. 4'te işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede organizasyonun yapılması için çalışmalar yapacağı ifade edilmiştir. İşyeri organizasyonu dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işyerlerinin öncelikleri arasında olacaktır. En küçük birimden karmaşık yapıdaki işyerlerine varıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu planlaması işyerinin yetişmiş insan gücü kayıplarının önlenmesinin yanında maddi kayıpların da önüne geçilmesinde birinci derecede role sahip olacağı maddenin gerekçesinde belirtilmiştir. Bu sebeple katılımı

<sup>76</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 66.

<sup>77</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 66-67; Ocak'a göre, diğer işyerinden kargo, çiçek, su (damacana) gibi şeyleri teslim etmek üzere veya yemek servisi yapmak üzere gelen çalışanların işverenlerinin bilgilendirilmesinin beklenip beklenemeyeceği tartışmalıdır. İşyerine başka işyerlerinden teslimat ve servis hizmeti gibi nedenlerle gelen çalışanların mümkün olduğu ölçüde işyerine girmesinin önüne geçilerek, bu tür eşyaların kapı girişinde başka bir çalışan tarafından alınması sağlanarak iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi yoluna gidilebilir, **OCAK**, Yükümlülükler, s. 129-130.

<sup>78</sup> YHGK, 16.6.2004 T., 2004/21-365 E., 2004/369 K., "...İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan başışık hale getiremez. Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ağırlıklı (baskın) kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir." www.kazanci.com.

ön planda tutan iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun kurulmasına önem verilmiştir. Yine gerekçede belirtildiği gibi, iş sağlığı ve güvenliğinde atılacak adımlar, organizasyon düzeyinde sistemli bir şekilde ele alınarak yönetilmeli, uygulamaya konulmalı ve geri dönüşlerle gözden geçirilmelidir. İşverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyeri sağlık ve güvenlik kurulu oluşturma yükümlülüğü, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü iş organizasyonu yapılması yükümlülüğüyle bağlantılıdır. Yine risklerden korunma ilkeleri arasında, işverenin iş organizasyonu ile genel bir önleme politikası geliştireceğinden bahsedilmektedir.

İSGK m. 6'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri düzenlenmiştir. Aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde, işverenin, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, çalışanları arasından *iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli* görevlendireceği hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı Kanun ile getirilen en büyük yeniliklerden biri, kuşkusuz işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğunun tüm işverenler için bir zorunluluk haline gelmesidir<sup>79</sup>. Artık elli işçi çalıştırma koşulu aranmaksızın tek bir çalışanı olan işverenler de Kanun'da belirtilen yürürlük tarihlerinden itibaren iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmakla yükümlü olacaklardır. Bununla birlikte öğretilerde elli işçi koşulunun kaldırılması, isabetli olmadığı gerekçeyle eleştirilmektedir<sup>80</sup>. Ayrıca yeni düzenlemeye göre işin sanayiden olup olmadığının bir önemi kalmamış, işin türü ve niteliğine bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. (a) bendinde devamla işverenin, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği belirtilmiştir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işverenin kendisi de üstlenebilecektir. İşverenler, çalıştırdıkları kişi ve işyerlerinin bulunduğu tehlike sınıfı uyarınca çalıştıracakları süre belirlenen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğünü, kendi bünyesinde bu nitelikte kişiler varsa görevlendirme yoluyla, bu nitelikte

<sup>79</sup> Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, s. 41-54; **CANIKLIOĞLU**, Tasarı, s. 104-107; **DEMİRCİOĞLU**, Murat, "İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011; **KABAKCI**, s. 206-361; **OCAK**, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 39-241.

<sup>80</sup> Elli işçi koşulunun kaldırılmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde bkz., **ERTÜRK**, s. 23; *Aktekin*'e göre, her ne kadar hükmün uygulanması için bir geçiş süresi tanınmış olsa da, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme gibi konularda elli işçi çalıştırma koşulunun kaldırılması, hem istihdam üzerindeki yüklerin ağırlaşmasına neden olacak, hem de ülkemizdeki istihdamın büyük bir kısmını sağlayan KOBİ'lerin ekonomik gücünün azalmasına neden olacaktır, **AKTEKİN**, Düünden Bugüne, s. 95; **AKTEKİN**, Değerlendirme, s. 172.

kimse yoksa yarı zamanlı iş sözleşmesi imzalayarak ya da ortak sağlık güvenlik birimleri ile anlaşarak doğrudan bu hizmetleri satın alarak da yerine getirebileceklerdir<sup>81</sup>. Ülkemizdeki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısı dikkate alındığında, bu düzenlemelerin uygulanmasının zor olacağına kuşku duyulmasa da<sup>82</sup>, özellikle kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için Kanun'un 1/7/2016 tarihinde yürürlüğe girecek olması, yürürlük tarihinin ertelenmesi, isabetli bir çözüm olmuştur. Kanun koyucu iş güvenliği uzmanı yetersizliğinin kısa sürede giderilemeyeceğini görünce, iş güvenliği uzmanı olabilecek kişilerin kapsamını genişletmiş, sınav sayısını arttırmış, bazı koşullarla 'C' ve 'B' sınıfı iş güvenliği uzmanlarına ek sınav hakkı getirerek 'A' sınıfı uzman ihtiyacını gidermeye çalışmıştır<sup>83</sup>. Ayrıca 24.12.2013 tarihli '*İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik*<sup>84</sup>' uyarınca kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Yönetmelikte belirtilen oranlarda destek sağlanacaktır.

İşveren, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlayacak (İSGK m. 6/1-(c)), belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda ise *işyeri sağlık ve güvenlik birimi* kuracaktır (İSGK m. 8/6). '*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*<sup>85</sup>' ne göre, iş sağlığı ve güvenlik birimi, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulacaktır. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir.

İSGK m. 22/1'e göre, işveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturur. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak 'sanayiden sayılan iş olma' koşulu aranmadığı için, elli ve daha fazla çalışanı bulunan tüm işyerleri bu kurulları oluşturmak zorundadır<sup>86</sup>.

#### D. Gerekli Araç ve Gereçlerin Sağlanması Yükümlülüğü

İSGK m. 4'te işverenin genel yükümlülükleri arasında işverenin gerekli araç ve gereçleri sağlamak olduğu da ifade edilmiştir. Böylece işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araç ve gereçleri, koruyucu donanım, güvenlik ve sağlık işaretlerini sağlamakla yükümlü olup, bunların uygun şekilde kullanılmasını da sağlamakla

<sup>81</sup> KILIÇ/ BÜLBÜL, s. 15.

<sup>82</sup> CANIKLIOĞLU, İş Güvenliği Uzmanı, s. 44-45.

<sup>83</sup> KILIÇ/ BÜLBÜL, s. 19.

<sup>84</sup> 24.12.2013 tarih ve 28861 sayılı R.G.

<sup>85</sup> 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı R.G.

<sup>86</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 881.

yükümlüdür. İşyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu koruma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda, kullanılacak kişisel koruyucuların özellikleri, temini, kullanımı amacıyla *Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik*<sup>87</sup> çıkarılmıştır. Kişisel koruyucu donanım; çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları, kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı, belirli bir faaliyette bulunmak için koruma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi, kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını ifade eder (Yönetmelik m. 4).

Yönetmelikte işverenin, işçilerin kişisel koruyucu donanımları, uygun şekilde kullanmaları için her türlü önlemi alacağını düzenlemektedir. Yönetmelik m. 5'e göre, kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda ve iş kazası ya da meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılacaktır. İşveren ayrıca toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verecektir.

Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilecek, bakım ve onarımları sağlanacak, sağlıklı şartlarda muhafaza edilecek ve kullanıma hazır bulundurulacaktır. Bu bağlamda, kask, baret, kemer, gözlük, eldiven vb. koruyucu donanımların kullanılması işveren tarafından sağlanacak, uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığı izlenecek ve denetim yapılarak ortaya çıkan aksaklıklar giderilecektir<sup>88</sup>. İşveren aynı zamanda koruyucu donanımların da mevzuata uygun olarak üretilmesini sağlamakla yükümlü olacaktır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin olduğu durumlarda kişisel koruyucu donanımlar, ortak riske karşı bir önlem niteliğinde olsalar da, bunları sağlama yükümlülüğü kanaatimizce alt işverene ait olacaktır<sup>89</sup>.

### **E. Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerinin Değişen Şartlara Uygun Hale Getirilmesi ve Mevcut Durumun İyileştirilmesi Yükümlülüğü**

Kanun'da işverenin genel yükümlülükleri arasında işverenin sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştiril-

<sup>87</sup> 02.07.2013 tarih ve 28695 sayılı R.G.

<sup>88</sup> OCAK, Yükümlülükler, s. 132.

<sup>89</sup> BAYCIK, Rödövens Sözleşmesi, 1929.

mesi için çalışmalar yapması da sayılmaktadır. Maddede açıkça belirtilmeseydi dahi işverenin söz konusu yükümlülüğünün olacağını söylemek mümkündür. Değişen ve gelişen şartların getirdiği teknik gelişmelere uygun düzenlemelerin yapılması iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada önemli bir yere sahiptir. Gerekçede de belirtildiği gibi, teknik önlemlerin yanında iş organizasyonu, sosyal imkânlar gibi konularda da yapılacak düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını olumlu yönde etkileyecektir. Bununla birlikte yeni düzenlemelerin oluşturduğu muhtemel riskler de değerlendirilmelidir.

## F. İzleme, Denetleme ve Uygunsuzlukların Giderilmesi Yükümlülüğü

İSGK m. 4/1-b'ye göre işveren, “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.” İşverenin yükümlülüğü sadece gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile sınırlandırılmamış, bu önlemlerin uygulanmasının denetimi ve izlenmesi ile ayrıca yükümlü tutulmuştur. İşverenin genel yükümlülüğünün içinde denetim ve gözetim görevi olmakla birlikte, işverenlere uygulamayı izleme görevleri de getirilmektedir. İşveren, her şeye dikkat etmiş, her türlü önlemi almış olsa bile, işçiler bunlara uymadıkları takdirde, alınan önlemlerin bir değeri kalmayacaktır. Bu yüzden getirilen düzenleme ile işverenler izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesi ile yükümlü tutulmuşlardır. İşveren gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmamakla veya kişisel koruyucu donanımları çalışanlara dağıtmamakla yetinmeyecek, denetim ve izleme yoluyla bunların kullanılmasını da sağlayacaktır. Nitekim Yargıtay da işverenin, çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmamakla yetinemeyeceğini, bu baret sürekli olarak vermesi gerektiğini ve verdiği baretin de işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle yükümlü olduğunu belirtmiştir<sup>90</sup>.

Anılan önlemlere uymayan işçiler uyarılmalı, gerekirse disiplin cezası gibi yaptırımlar uygulanmalıdır<sup>91</sup>. Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği kararlarında da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini korumak için gerekli her önlemi amaca uygun bir biçimde almak, uygulamak, uygulatmak ve denetlemekle yükümlü olduğunu vurgulamıştır<sup>92</sup>. Yargıtay 2007 tarihli bir kararında işçiye maske takmaması sebebiyle iki kez disiplin cezasının uygulanmasının ve hastalanarak sık sık rapor alması sonucunda iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli nedene dayandığını ifade etmiştir<sup>93</sup>. Ancak işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atacak davranışlarının ağırlığına göre haklı feshe de gidilebilir. Nitekim İş K. m. 25/II-(ı) bendinde işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde

<sup>90</sup> Y9HD, 7.11.1979 T., 5905/8813, SÜZEK, İş Hukuku, s. 869-870, dn. 39; CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

<sup>91</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 870; CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 37; POYRAZ, Ercan, İş Hukuku, 2. Bs., Ankara, Seçkin, 2011, s. 134.

<sup>92</sup> Y10HD, 23.3.2010 T., 2008/17190 E., 2010/4177 K., www.kazanci.com.

<sup>93</sup> Y9HD, 9.4.2007 T., 35331/9896, SÜZEK, İş Hukuku, s. 870, dn. 40.

işverenin haklı fesih hakkı olduğu düzenlenmiştir. Yargıtay, işyerinde yangın meydana gelmemesine rağmen, işçinin yangın tehlikesi doğuracak şekilde sigara içme yasağı olan yerde sigara içmesini, işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle haklı fesih sebepleri arasında değerlendirmiştir<sup>94</sup>. İşveren, denetim görevini kendisi yapabileceği gibi, vekil de tayin edebilir.

### G. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İSGK m. 4/1-c'ye göre, işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. İSGK m. 3 ve 'İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'<sup>95</sup> m. 4'te 'risk' ve 'risk değerlendirmesi'nin tanımları verilmiş olup, isabetli olarak metinlerde özdeş tanımlar yapıldığı görülmektedir<sup>96</sup>. Buna göre *risk*, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini; *risk değerlendirme* ise işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder. Ayrıca İSGK m. 10'da 'risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma' başlığı altında işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirme yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu belirtilmiş ve risk değerlendirme yapılırken hangi hususların dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek üzere çıkarılmış olup, Yönetmelik m. 5/1'te işverenin, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirme yapması veya yaptırması hususu düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği sistemi içinde risk değerlendirmesine yer verilmesi son derece isabetlidir. Zira riskin bilinmesi onunla mücadelenin ön koşuludur ve işyerinde risk değerlendirme yapmak, iş sağlığı ve güvenliği anlayışının en önemli uygulama basamağını oluşturur<sup>97</sup>. Risk değerlendirme, sadece bir belgelendirme faaliyeti değildir; ancak belgelendirme risk değerlendirmesinin vazgeçilmez aracıdır<sup>98</sup>. Risk değerlendirmesinin amacı riski önlemek veya en aza indirmek ve riske yol açacak tehlikeyi tamamen ortadan kaldırmaya çalışmaktır. Risk değerlendirme

<sup>94</sup> Y9HD, 02.11.2004 T., 2004/1834 E., 2004/24692 K., www.kazanci.com.

<sup>95</sup> 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı R.G. Bundan sonra 'Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği' olarak anılacaktır.

<sup>96</sup> Yönetmelik taslağında söz konusu tanımlar farklıydı, fakat isabetli olarak değiştirilmiş ve İSGK ile uyumlu hale getirilmiştir; ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, Levent, "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", Sicil, S. 25, Mart 2012, s. 34-36.

<sup>97</sup> CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 38; KABAKCI, s. 98.

<sup>98</sup> KABAKCI, s. 101-102.

ile işverenin yasal yükümlülüklerine uyması için alması gereken koruyucu ve önleyici tedbirleri tespit etmesinde işverene olanak sağlanır<sup>99</sup>. Böylece risk değerlendirmesi ile mevcut risklerin neler olduğu, nerelerden kaynaklandığı, kimleri etkilediği, kabul edilebilir olup olmadığı ve önleme faaliyetleri belirlenir; iş sağlığı ve güvenliği konusunda problemlili olan hususların, iş sağlığı ve güvenliği temelli bir bakış açısıyla çözümü sağlanır<sup>100</sup>.

Risk değerlendirmesi, tüm işyerleri bakımından öngörülmüştür. Ancak her işyerinin özelliklerine uygun, kendine özgü mesleki risklerinin belirlenmesi ve bunların önlenmesi zorunludur<sup>101</sup>. Burada hemen belirtelim ki işverenin risk değerlendirmesini yapmış olması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır (Yönetmelik m. 5/2).

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

Ayrıca İSGK m. 25'e göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

## 1. Risk Değerlendirmesi Yapılırken Dikkate Alınacak Hususlar

İSGK m. 10'da risk değerlendirmesi yapılırken dikkate edilecek hususlar sayılmıştır. M. 10/1'e göre, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve ürünlerin seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacak hususlardandır. O halde işveren, özellikle kanserojen madde niteliği taşımayacak malzeme

<sup>99</sup> GOODMAN, Michael J., Encyclopedia of Health and Safety at Work: Law and Practice, Croner a Wolters Kluwer business, 2008, s. 15016, F3-005.

<sup>100</sup> YILMAZ, Fatih, "Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması", Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S. 86, 2010, s. 17; KABAKCI, s. 102.

<sup>101</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 874.

seçimine dikkat edecek; örneğin benzen, asbest veya üstübeç vb. malzeme kullanımından kaçınacaktır<sup>102</sup>. İşyeri riskleri, çalışanların özel durumuna göre değişiklik gösterebileceği için, risk değerlendirmesi yapılırken yukarıda belirtilen özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu ayrıca dikkate alınacaktır.

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleyecektir (İSGK m.10/2). İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek şekilde ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (İSGK m. 10/3). İşverenin önlem olarak işçiye sağlık ve güvenlik yönünden mevcut durumundan daha yüksek bir koruma düzeyi sağlamayacak önlemlerin alınması, işverenin gerekli gözetme yükümünü yerine getirdiğini söyleyebilmek için yeterli olmayacaktır<sup>103</sup>. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlayacaktır (İSGK m. 10/4). Ancak dikkat edilmesi gereken husus, işyerini karmaşık süreç ve yöntemlerle karşı karşıya bırakmayacak, işverenler tarafından kolay anlaşılabilir, pratik ve makul bir sistemin benimsenmesidir<sup>104</sup>. İngiliz Hukukunda risk değerlendirmesinin uygun ve yeterli olmasından söz edilmektedir<sup>105</sup>. Buna göre risk değerlendirmesi, yapılan işten kaynaklanan riskleri sınıflandırmalı ve bir risk değerlendirmesindeki detayların düzeyi ile risk orantılı, uyumlu olmalıdır<sup>106</sup>.

## 2. Risk Değerlendirmesi Ekibi

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Oluşturulan ekipte işveren veya vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar yer alır (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 6/1). Buna göre, risk değerlendirmesi ekibinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının da bulunması gerekmektedir. İSGK m. 38'e göre ise, bu Kanun, elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde yürürlüğe gireceğinden, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü de 1/7/2016 tarihinde yürürlüğe girecek ve bu tarihe kadar söz konu-

<sup>102</sup> CENTEL, İşverenin Yükümü, s. 9-10.

<sup>103</sup> CENTEL, İşverenin Yükümü, s. 10.

<sup>104</sup> ALPAGUT, İşverenin Yükümlülükleri, s. 29; CANIKLIOĞLU, İşveren Yükümlülükleri, s. 39.

<sup>105</sup> The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Risk assessment (3), [http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi\\_19993242\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi_19993242_en.pdf).

<sup>106</sup> SMITH/GODDARD/KILLALEA/RANDALL, Health and Safety- The Modern Legal Framework, Second Edition, London, Dublin and Edinburgh, Butterworths, 2000, s. 271.

su kişilere ekipte yer verilmesi zorunluluğu da olmayacaktır (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Geçici Madde 1)<sup>107</sup>.

İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir ve risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu işveren veya işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi tarafından da sağlanabilir (m. 6/2-3). İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz (m. 6/4). Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler, işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar (m. 6/5). Ayrıca işverenlere, risk değerlendirmesi ile ilgili yükümlülükleri bakımından yardımcı olmak veya yol göstermek amacıyla *risk değerlendirmesi rehberleri* hazırlanabilir. Rehberler işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı göz önüne alınarak; sektör, meslek veya yapılan işlere özgü olabilir (Yönetmelik m. 17).

### 3. Risk Değerlendirmesi Çalışmasının Aşamaları

Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 7/1'e göre, risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. Böylece daha kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikeler tespit edilecek, riskler belirlenecek ve bunların önlenmesine yönelik çalışmaların yapılacaktır. Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 8/1'de belirtilen bilgiler toplanacaktır<sup>108</sup>. Risk değerlendirmesi sistematik ve kapsamlı olmalıdır<sup>109</sup>.

<sup>107</sup> Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Geçici Madde 1 "6 ncı madde uyarınca oluşturulacak risk değerlendirmesi ekibinde, mezkûr maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılanların bulundurulma zorunluluğu Kanununun 38 inci maddesinde belirtilen sürelerle uygun olarak aranır."; **CANIKLI-OĞLU**, İşveren Yükümlülükleri, s. 40; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 875.

<sup>108</sup> M. 8/1: "Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak aşağıda belirtilen bilgiler toplanır. a) İşyeri bina ve eklentileri. b) İşyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler. c) Üretim süreç ve teknikleri. ç) İş ekipmanları. d) Kullanılan maddeler. e) Artık ve atıklarla ilgili işlemler. f) Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar. g) Çalışanların tecrübe ve düşünceleri. ğ) İşe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri. h) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları. ı) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu. i) İşyerinin teftiş sonuçları. j) Meslek hastalığı kayıtları. k) İş kazası kayıtları. l) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar. m) Ramak kala olay kayıtları. n) Malzeme güvenlik bilgi formları. o) Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları. ö) Varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları. p) Acil durum planları. r) Sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar."

<sup>109</sup> **SHANNON**, Geoffrey, Health and Safety: Law and Practice, Dublin, Round Hall LTD., 2002, s. 16, 3-17.

İngiliz hukukunda risk değerlendirmesinde beş aşamalı bir sistem kabul görmüştür. Bunlar; eylemlerin sınıflandırılması, tehlikenin tespiti, risklerin belirlenmesi, kimin ne şekilde etkileneceğinin saptanması ve değerlendirme aşamalarıdır<sup>110</sup>.

Risk değerlendirmesi sonucunda mümkün ise, işin kişilere uygun hale getirilmeye çalışılması sağlanmalıdır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde işin çalışan ile uyumlu hale getirilmesi oldukça önem taşır. İşyerlerinin tasarımı buna uygun olarak yapılmalı, iş ekipmanlarının seçiminde, çalışanların çalışma şeklinde ve üretim yöntemlerinin belirlenmesinde uyum aranmalıdır<sup>111</sup>. Örneğin, bir toplantı salonunun ulaşılabilen yerlerindeki aydınlatma lambalarının aşağı indirilerek güvenli bir şekilde temizlenmesini ve bakımının yapılmasını sağlamak amacıyla motorlu sistem kurmak, işin kişilere uyumlu hale getirilmesi için bir yöntem olabilir<sup>112</sup>.

Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 12'de risk değerlendirmesinin hangi aralıklarla yenileneceği düzenlenmiştir. Buna göre, yapılmış olan risk değerlendirmesi; çok tehlikeli işyerlerinde en geç iki, tehlikeli işyerlerinde en geç dört ve az tehlikeli işyerlerinde ise en geç altı yılda bir yenilenir. Ayrıca anılan maddenin ikinci fıkrasında yeni risklerin ve Kanun'da belirtilen durumların ortaya çıkması halinde, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenileneceği de belirtilmiştir<sup>113</sup>. Risk değerlendirmesinin yenileneceğinin öngörülmesi ve bunun Yönetmelik'le düzenlenmesi son derece isabetli olmuştur. Zira risk değerlendirmesi sürekli yapılmadıkça bir anlam ifade etmeyecek, işyeri çalışma koşullarındaki değişikliklerle birlikte zamanla yeni riskler ortaya çıkabilecektir<sup>114</sup>.

#### **4. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Risk Değerlendirmesi**

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde her alt işveren, yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmak

<sup>110</sup> WATKINS, Gareth, *The Health and Safety Handbook*, London, Sweet&Maxwell, 1997, s. 31-40.

<sup>111</sup> BAYRAM, Fuat, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler", *Legal İHSGHD*, S. 7, 2005, s. 1112.

<sup>112</sup> GÜLTEKİN, İsmail, *İSG Kanununun Getirdikleri*, ÇSGB, İstanbul, Mayıs 2012, <http://www.mess.org.tr/content/ismail%20gultekin.pdf>.

<sup>113</sup> Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 12/2: "Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir. a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması. b) İşyerinde kullanılan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi. c) Üretim yönteminde değişiklikler olması. ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi. d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması. e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi. f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması."

<sup>114</sup> AKIN, *Risk Değerlendirme*, s. 38-39.

veya yaptırmak zorundadır. Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacak ve asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleyerek bu konudaki çalışmaları koordine edecektir (Yönetmelik m. 15/1).

Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünlüştürerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (Yönetmelik m. 15/2).

## H. İşe Uygunluğu Göz Önüne Alma Yükümlülüğü

İSGK m. 4/1-ç'ye göre, işveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlüdür. İşveren, kadın veya çocuk işçiyi uygun olmayan yerlerde çalıştıramaz. Yine çalışanın eğitimine, sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorundadır. Sertifika alınması gereken işlerde, sertifikasız işçi çalıştırılmamalıdır<sup>115</sup>. Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olmadığı hallerde, görev değişikliğine gidilmesi ve çalışanın başka bir görevde çalıştırılması gerekir<sup>116</sup>.

## I. Hayati ve Özel Tehlike Bulunan Yerlere Girilmemesi İçin Gerekli Tedbirleri Alma Yükümlülüğü

İSGK m. 4/1-d'ye göre işveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. Örneğin, kapıları kilitler, giriş kartı, göz taraması, parmak izi gibi yöntemler kullanarak yeterli bilgi ve talimat almayan kişilerin hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmesini önlemiş olur. Hayati ve özel tehlike hakkında bilgilendirilmiş olan çalışanlar ise, işverenin talimatıyla söz konusu yerlere girebilecektir. Dikkat edilmesi gereken, bilgilendirilmiş olan çalışanlar dahi işverenin talimatı olmadan hayati ve özel tehlike bulunan yerlere giremeyecektir<sup>117</sup>.

## J. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

İSGK m. 4'te işverenin genel yükümlülüğü düzenlenmiş olmakla birlikte, Kanun'un kapsamı işverenin yükümlülüklerinden oluşmaktadır. İSGK m. 20/1'e göre, işveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, Kanun'da belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlüdür. M. 11'e göre,

<sup>115</sup> OCAK, Yükümlülükler, s. 140.

<sup>116</sup> CENTEL, İşverenin Yükümü, s. 11.

<sup>117</sup> CENTEL, İşverenin Yükümü, s. 11.

çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları işveren önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacaktır. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp tahliye edilebilmeleri ve güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak ve çalışanlara gerekli talimatları verecektir (İSGK m. 12). Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacak (İSGK m. 15), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınmasını, teklif getirme hakkının tanınmasını ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlayacaktır (İSGK m. 18). İş sağlığı ve güvenliği alanında 'önlemenin' işyerinde başlayacağı kabul edilirse, çalışanların katılımının sağlanması ile oluşturulabilecek işveren-çalışan işbirliğinin tam olarak sağlanması, alınacak önlemler arasında önemli olacaktır<sup>118</sup>. İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleyecek ve bunları Kanun'da belirtilen sürelerde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir (İSGK m. 14).

#### IV. Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanlar başta olmak üzere, toplumdaki tüm bireyleri ve kurumlarını yakından ilgilendiren bir konudur. Konunun önemine binaen mevzuattaki dağınık hükümler bir araya getirilmiş, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla yeni bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturulmuş, birçok konunun da çıkarılacak Yönetmeliklerle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında şüphesiz ki en fazla yükümlülükler işverene düşmekle birlikte, işverenin olduğu kadar çalışanların ve devletin de bir takım yükümlülükleri doğmaktadır. Her şeyden önce alınan önlemlerin ve uygulamaların kağıt üzerinde kalmaması için iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasında herkesin katkıları olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4'üncü maddesinde işverenin yükümlülükleri genel olarak düzenlenmekle birlikte Kanun'un kapsamının büyük oranda işverenin yükümlülüklerinden oluştuğunu görmekteyiz. Kanunda ayrıca kamu-özel ayrımı yapılmamış, bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiştir.

<sup>118</sup> ÇETİNKAL, Altan, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Çalışan Katılımının Rolü', Mercek, Yıl: 17, S. 67, 2012, s. 122.

İşverenlerin en temel yükümlülükleri şüphesiz işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı tesis etmektir. Bu amaçla işverenlerin her türlü önlemi almakla yükümlü oldukları ifade edilmiş, bu konuda isabetli olarak bir sınırlamaya gidilmemiştir. İngiliz hukukundaki 'makul önlem' yerine 'her türlü önlem' kabul edilmiştir. Her türlü önleme örnek olarak Kanun'da 'mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi' gibi durumlar gösterilmiştir. Kanunda, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı belirtilmiştir. Ayrıca işveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacaktır. İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla risk değerlendirmesi yapacak ya da yaptıracaktır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alacak; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alacaktır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmaya yükümlü olacak, gerekli organizasyonu oluşturacaktır. Böylece iş kazasından kaynaklanan ölümlerin ve yaralanmaların önüne geçilmeye, bunları en aza indirmeye ve meslek hastalığına yakalanma oranı azaltılmaya çalışılacak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilecektir.

Kanunda sayılan tüm bu yükümlülükler, Kanun'un önleme ve korumaya dayalı sisteme dayanması, iş sağlığı ve güvenliği amacının gerçekleştirilmesi açısından isabetli olmakla birlikte, ülkemiz koşullarında uygulanmasında birçok zorlukları da beraberinde getireceği hususunda şüphe yoktur. Kanun'un uygulanması aşamasında gerekli altyapı mevcut değildir. İşyeri hemşiresi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısı dikkate alındığında, bunların istihdamının nasıl gerçekleşeceği soruları cevap aramaktadır. Ancak elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için Kanun, 1/7/2016 tarihinde yürürlüğe gireceğinden en azından bu tür işyerleri açısından, Kanun'un yürürlük tarihine kadar altyapının hızla doldurulacağı umudundayız.

Her şeyden önce, bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi '*iş sağlığı ve güvenliği bilincinin*' oluşması ile mümkün olacaktır. Yeni Kanunlarla istediğimiz kadar hukuki güvence mekanizmaları getirelim ve düzenleyelim, yine de bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilince sahip olamazsak, Kanun'un amacını gerçekleştirebileceğinden söz edemeyiz.

## KAYNAKÇA

- AKIN**, Levent: “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, 2011, s. 15-161.
- AKIN**, Levent: “Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, Sicil, S. 25, Mart 2012, s. 33-43. (*Risk Değerlendirme*)
- AKIN**, Levent: “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 34, 2012, s. 101-123. (*Sendikaların Katkısı*)
- AKTEKİN**, Şeyda: “İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, Mercek, 17/68, 2012, s. 168-178. (*Değerlendirme*)
- AKTEKİN**, Şeyda: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”, İstanbul, Sicil, S. 25, Mart 2012, s. 93-105. (*Dünden Bugüne*)
- ALPAGUT**, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, s. 23-40. (*İşverenin Yükümlülükleri*)
- ALPAGUT**, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirilmesi”, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 100-103. (*Risk Değerlendirmesi*)
- ALPAGUT**, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007, s. 32-64.
- BALKIR**, Z. Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, SGD, C. 2, S. 1, 2012, s. 56-91.
- BAYCIK**, Gaye: Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri, AÜHFD, 60 (2) 2011, s. 227-253. (*İnşaat İşvereni*)
- BAYCIK**, Gaye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, Yetkin, 2006. (*Maden İşçileri*)
- BAYCIK**, Gaye, “Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1895-1956. (*Rödövens Sözleşmesi*)
- BAYCIK**, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, s. 103-170. (*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği*)
- BAYRAM**, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, Beta, 2008.

- BAYRAM**, Fuat, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler”, Legal İHSGHD, S. 7, 2005, s. 1104-1128.
- CANBOLAT**, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013.
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, s. 41-54. (*İş Güvenliği Uzmanı*)
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 27-84. (*İşveren Yükümlülükleri*)
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 104-107. (*Tasarı*)
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, “Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008.
- CENTEL**, Tankut, “3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, 25 Nisan 2012, s. 55-65. (*Denetim Sistemi*)
- CENTEL**, Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, Çimento İşveren, Mayıs 2013, C. 27, S. 3, s. 6-15. (*İşverenin Yükümü*)
- CENTEL**, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil, S. 24, Aralık 2011, s. 13-18. (*Kişiliğin Korunması*)
- CIVAN**, Orhan Ersun/ **GÖKALP**, Arzu, “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, 2011.
- ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26. Bs., İstanbul, Beta, 2013.
- ÇETİNKAL**, Altan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Çalışan Katılımının Rolü”, Mercek, Yıl: 17, S. 67, 2012, s. 117-122.
- DEMİR**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Bs., İzmir, 2013.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat/**CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, 14. Bs., İstanbul, Beta, 2010.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat, “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011.
- EKMEKÇİ**, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal, 2005. (*İşyeri Örgütlenmesi*)
- EKMEKÇİ**, Ömer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, Mercek, S. 41, Ocak 2006, s. 100-107. (*İş Güvenliği Eğitimi*)

- ENGİN**, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2007, s. 87-98.
- ENGİN**, Murat, “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S.1, 2003, 77-94.
- EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974.
- ERTÜRK**, Şükran, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 13-24.
- GOODMAN**, Michael J., Encyclopedia of Health and Safety at Work: Law and Practice, Croner a Wolters Kluwer business, 2008.
- GÜZEL**, Ali/**OKUR**, Ali Rıza/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 14. Bs., İstanbul, Beta, 2012.
- GÜZEL**,Ali/**ÇATALKAYA**, Deniz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, (Karar İncelemesi), Çalışma Toplum Dergisi, 34, 2012/3, s. 157-188.
- İREN**, Ertan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, AÜHFD, 2011, S. 2, s. 281-307. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1585/17179.pdf>.
- KABAKCI**, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, Beta, 2009.
- KILIÇ**, Cem/**BÜLBÜL**, Okan Güray, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar”, Çimento İşveren, C. 27, S. 6, Kasım 2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**,Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işlenmiş 5. Bs., Ankara, 2012.
- OCAK**, Saim, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nun Tarafalara Getirdiği Yükümlülükler”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış Paneli, Tebliğ ve Görüşler’, İstanbul, 2012, s. 109-171. (*Yükümlülükler*)
- OCAK**, Saim, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara, Adalet, 2013. (*İş Güvenliği Uzmanlığı*)
- ODAMAN**, Serkan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslar arası Standart”, Legal, İHSGHD, S. 11, C. 3, 2006, s. 879-897.

- ODAMAN**, Serkan, “İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Motivasyon Gerekliyor”, *İşveren Dergisi*, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 108-110.
- OĞUZ**, Özgür, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, İstanbul, Legal, 2011.
- OKUR**, Zeki, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S. 6, 2006.
- ÖZDEMİR**, Erdem, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, İstanbul, Beta, 2006.
- ÖZKARACA**, Ercüment, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul, Beta, 2008.
- POYRAZ**, Özgür, *İş Hukuku*, 2. Bs., Ankara, Seçkin, 2011.
- SEVİMLİ**, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 36, 2013.
- SHANNON**, Geoffrey, *Health and Safety: Law and Practice*, Dublin, Round Hall LTD., 2002.
- SMITH/GODDARD/KILLALEA/RANDALL**, *Health and Safety- The Modern Legal Framework*, Second Edition, London, Dublin and Edinburgh, Butterworths, 2000.
- SÜMER**, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 16. Bs., Konya, 2011.
- SÜZEK**, Sarper, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. Bs., İstanbul, Beta, 2013. (*İş Hukuku*)
- SÜZEK**, Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985. (*İş Güvenliği*)
- SÜZEK**, Sarper, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, *Legal İHSGHD*, S. 6, Nisan-Haziran 2005, s. 609-622. (*İşçilerin Hakları*)
- URHANOĞLU CENGİZ**, İhtar, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1957-1978.
- YILMAZ**, Fatih, “Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması”, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, S. 86, 2010, s. 16-19.
- YILDIZ**, Ulaş, “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu”, *Sicil*, S. 17, Mart, 2010, s. 96-106.
- WATKINS**, Gareth, *The Health and Safety Handbook*, London, Sweet&Maxwell, 1997.

## **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Risk assessment (3), [http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi\\_19993242\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/pdfs/uksi_19993242_en.pdf).

Health and Safety at Work etc. Act 1974, Part I, Sec, II, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/data.pdf>.

Health and Safety Regulation (a short guide) by HSE, <http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>.

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

**SEYYAR**, Ali, “İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir?”, <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/isig.htm>.

**GÜLTEKİN**, İsmail, İSG Kanununun Getirdikleri, ÇSGB, İstanbul, Mayıs 2012, <http://www.mess.org.tr/content/ismail%20gultekin.pdf>.

**ANDAÇ**, Murat, “Risk Değerlendirme Rehberi”, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskdegerlendirme-rehberi>.