

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Devlet Tarafından Desteklenmesi^(*)

Government Subvention of Occupational Health and Safety Services

Dr. Dr. Öğr. Üyesi Ümit ORHAN^(**)

Öz

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri sayesinde iş ilişkisinin paydaşları, gerek bedensel gerekse maddi açıdan meydana gelebilecek zararlarla karşılaşmaktan ve bunların doğuracağı öngörülemez masraftan kurtulmaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tam olarak alınabilmesi, bu amaç için belirli bir düzeyde ekonomik gidere katlanmayı da zorunlu kılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik giderlerin özellikle küçük ölçekli işyerleri açısından oluşturabileceği ekonomik sıkıntıların giderilebilmesi amacıyla, devlet tarafından da işverenlere maddi destek sağlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel düzenlemeler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almış, yine konuyla ilgili Yönetmelik ve Tebliğler de yayımlanmıştır.

Çalışmamızda öncelikle devlet desteğinin şartları ele alınacak, ardından sırasıyla destek bedellerinin tespiti, desteğe başvuru, desteğin ödenmesi, desteğin kesilmesi, destek konusunda yapılan denetim ve mevzuata aykırılık durumunda uygulanan yaptırım konuları incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

İş Sağlığı ve Güvenliği, Devlet Desteği, Parasal Destek, Destek Başvurusu, Tehlike Sınıfı.

Abstract

By means of the occupational health and safety measures, the parties of the labour relationship are saved from both material and physical damages that may occur and the unforeseen costs of these. However, taking full occupational health and safety measures necessitates incurring a certain level of economic expense for this purpose. The government also provides financial subvention to employers in order to eliminate the economic problems that may be caused by the expenses for occupational health and safety, especially for small-scale workplaces.

The basic regulations regarding occupational health and safety are included in the Occupational Health and Safety Code No. 6331 and the relevant by-laws and communiqués have also been promulgated.

In our study, first of all, the conditions of the government subvention will be discussed, then the determination of subvention costs, recourse to subvention, payment of subvention, discontinuation of subvention, inspection of infringements about subvention and sanctions applied in case of violation of the legislation will be examined respectively.

Keywords

Occupational Health and Safety, Government Subvention, Financial Subvention, Subvention Application, Danger Class.

^(*) [Makale geliş tarihi](#): 12.11.2021 - [Makale kabul tarihi](#): 29.11.2021.

^(**) Marmara Üniversitesi.

[E-posta](mailto:umit.orhan@marmara.edu.tr): umit.orhan@marmara.edu.tr.

[Orcid No](https://orcid.org/0000-0001-7981-782X): <https://orcid.org/0000-0001-7981-782X>.

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (*kıs. İSG*) kavramı, “*işçinin sağlık ve güvenliğinin işyerinde, gördüğü iş nedeniyle ya da çalışma ortamı ve çevresinin koşulları nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunmasını*” ifade eder.¹ Kavram, tehlikelerin önlenmesinin yanı sıra risklerin önceden tespiti, değerlendirilmesi ve bunları tamamen kaldırabilmek veya zararlarını asgariye indirmek için yapılacak çalışmaları da içerir.² Her ne kadar İSG önlemleri sayesinde işveren, birçok sorunla karşılaşmaktan ve bunların doğuracağı öngörülemez masraflardan kurtulmakta ise de, iş sağlığı ve güvenliği kavramı da başlı başına bir gider kalemi olmaktadır.³ Bu gider kalemi belirli bir emek ve paranın sarfına dayanmaktadır. Küçük ölçekli işyerlerinin sermaye yapılarındaki yetersizlikler ve maddi gücün düşüklüğü nedeniyle hizmetin alımında sıkıntılar yaşanabileceği ihtiyacını gören devlet, küçük işyerlerinde İSG hizmetlerinin sağlanabilmesi için teşvik edici politikalar izleme yolunu seçmiş ve maddi destek uygulamasını düzenlemiştir.⁴

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda, destek uygulamasının gerekçesi, “*uzun dönemde İSG hizmetlerinin yerleşmiş olması ve işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşmasıyla iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan maliyetlerin azalacağı, buna karşın ilk uygulama döneminde iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından kısa vadeli sigorta kolu prim gelirleri hesabında hissedilebilir bir harcamaya sebep olabilecek olması*” şeklinde açıklanmıştır.

¹ KILKIŞ İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. B, Bursa 2016, s. 4-5; KILIÇ Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, 2006, s. 20; ARICI Kadir, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999, s. 51, LAÇİNER Vedat, Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul, 2013’den aktaran SÜMER Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 6.

² ÖZDEMİR Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 5.

³ İş Sağlığı ve Güvenliği Fayda-Maliyet Analizi Proje Raporu’na göre “*Günümüz rekabet koşulları göz önüne alındığında işletmelerin süreklilik ve karlılık gibi unsurlardan dolayı maliyetlerini minimize etme eğilimi göstermektedirler ve iş sağlığı ve güvenliği ile beraber bu konuda alınan önlemlerin maliyeti de toplam maliyet içerisinde belirli bir yer tutmaktadır. Ancak İSG yatırımları her ne kadar maliyetleri artıran bir unsur gibi görünse de, bu önlemlerin alınmadığı durumlarda meydana gelebilecek beklenmedik olayların maddi kayıpları çoğunlukla yatırımların maliyetinden daha fazla olmaktadır. 2010 yılında; Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA), Alman Sosyal Kaza Sigortası (DGUV) ve ISSA Enerji, Tekstil, Elektrik ve Medya Sektörleri Bölümü (BG ETEM) tarafından ortak yürütülen ve Türkiye’nin de dâhil olduğu bu projeden de görüldüğü üzere ulusal çapta iş sağlığı ve güvenliği faydaları maliyetlerin yaklaşık 2 katı oranındadır ve iş sağlığı ve güvenliğine yapılacak yatırımlarla bu oranın yükseleceği muhakkaktır.*”

<https://www.csgb.gov.tr/medias/4583/projeraporu02.pdf> (Erişim: 21.09.2021)

⁴ ENGİN Tuğba, 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Dan: İlknur Kılıç), Bursa, 2014, s. 64.

Bu düzenlemeyle 89/391 EEC sayılı Direktifin⁵ giriş kısmında da üzerinde durulan küçük ölçekli işletmelerin gelişimlerinin devam edebilmesi amaçlanmıştır.⁶

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (kıs. 6331 sayılı Kanun veya İSG Kanunu) göre belirlenen şartları taşıyan işverenlerin devletin bu konuda sağladığı destekten istifade edebilmelerine olanak sağlanmıştır (m.7). Konu hakkında evvela İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik⁷ (kıs. Yönetmelik), ardından İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ⁸ (kıs. Tebliğ) çıkarılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle söz konusu devlet desteğine hak kazanmanın şartları ele alınacak, ardından sırasıyla destek bedellerinin tespiti, desteğe başvuru, desteğin ödenmesi, kesilmesi, denetim ve yaptırım konuları incelenecektir.

I. Destek Sağlanmasının Şartları

A. Kapsam Şartı

İşverenin, İSG hizmetlerinde desteklenmesi için ilk şart, doğal olarak faaliyetin veya kişilerin 6331 sayılı Kanun kapsamında olmasıdır. 6331 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin ilk fıkrasına göre İSG Kanunu, "kamu ve özel sektöre ait bütün

⁵ İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>, E.T.: 20.09.2021). Bu Direktifin amacı, işte işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır. Bu nedenle; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerir (m.1).

Bkz. BALOĞLU Cem, Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları, Kamu İş; C: 14, S: 2/2015, s. 110: *Avrupa Komisyonu tarafından, 21 Şubat 2007 tarihinde yayımlanan "İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi: Topluluğun 2007-2012 İSG Stratejisi" başlıklı Eylem Programı'nda, iş kazası oranlarının %25 oranında azaltılması ana hedef olarak belirlenmiştir. Bu amaca ulaşabilmek için ise; -Birlik mevzuatının uygulanmasını sağlamak, -Küçük ve orta ölçekli işletmeleri İSG alanındaki mevzuata uyum sağlamaları için güçlü bir şekilde desteklemek, -Yasal direktifleri işyerinde değişen koşullara uyarlamak ve daha basit ve anlaşılır hale getirmek, -Ulusal politikaların gelişimini desteklemek, -Yeni risklerin tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlere son şeklini vermek, -Ulusal düzeyde İSG faaliyetlerine destek vermek, başlıca araçlar olarak belirlenmiştir. Komisyon tarafından 2004 yılında, 89/391 EEC sayılı Çerçeve Direktif ve buna dayalı olarak çıkarılan Direktiflerin uygulamadaki başarısının araştırılmasına yönelik yapılan araştırma sonucunda, bu Direktiflerin özellikle İSG'nin ulusal düzeyde korunmasına önemli bir katkı yaptığı, ancak İSG alanında mevcut Birlik düzenlemelerinin, özellikle risk altında bulunan sektörler (küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ve kamu sektörü gibi) ile iş kazalarına daha yatkın olabileceği düşünülenler (genç, esnek zamanlı ve daha az kalifiye çalışanlar) yönünden önemli eksiklikleri olduğu ifade edilmiştir.*

⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, s. 7.

⁷ <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, E.T.: 15.09.2021).

⁸ RG, 24.12.2013, 28861.

⁸ RG, 03.05.2014, 28989.

işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” (m.2/1). Ancak yine İSG Kanunu tarafından bazı faaliyetler ve kişiler kapsam dışına alınmıştır. Bunlar sırasıyla; “a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı’nın faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, c) Ev hizmetleri, ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ve d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme” faaliyetleridir (m.2/2). Bu fıkra da sayılanlar aşağıda sıralayacağımız şartları taşıyalar da devlet desteğinden faydalanamazlar. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının da bu destekten hariç tutulduğu, destekle ilgili İSG Kanunu’nun m.7/1-a bendinde belirtilmiştir. Bunun için ilgili kamu işyerinin bağımsız bir kamu tüzel kişiliğine sahip olması (örneğin üniversiteler, SGK, İş Kurumu gibi) veya tüzel kişiliğinin bulunmaması (Bakanlıklar, il müdürlükleri vs. gibi) arasında fark yoktur.⁹

B. Sosyal Güvenlik Kurumu’na Tescil

Bunun dışında destekten yararlanmak için diğer bir şart, işyerinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na (*kııs.* SGK) tescil edilmiş olmasıdır. Yönetmelik’e göre, destekten yararlanacak işyerlerinin tespitinde esas alınacak belgeler, SGK tarafından tescil edilmiş işyeri kayıtlarıdır (Yön. m.4/1). Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanılabilmesi için koşulan diğer bir şart, aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde SGK’ya verilmesidir (Yön. m.8/1).

C. Tehlike Sınıfı

Destekten faydalanma, görülen işin belirli bir tehlike sınıfına mahsus olmasına bağlanmıştır. 6331 sayılı Kanun’da, “*çok tehlikeli*” ve “*tehlikeli*” sınıfta yer alan işyerlerinin destekten faydalanabileceği hüküm altına almıştır.¹⁰

Görüldüğü üzere kapsam, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile sınırlandırılmıştır. Ancak yine de bir istisna hükmü olarak Cumhurbaşkanı’na, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilme yetkisi tanınmıştır (m.7/1-a). Akyığıt’e göre Cumhurbaşkanı, başka ek koşul aranmadan ve diğerleriyle aynı oranda yararlanmayı öngörebileceği gibi, belki kimi koşullar aramak ve/veya yararlanmanın diğerle-

⁹ AKYIĞIT Ercan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Y: 8, S: 29, s. 45.

¹⁰ 6331 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesi uyarınca, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nde (RG, 26.12.2012, 28509) Ek-1’de yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi’nde belirtilmiştir.

riyle tam değil de onlara göre belli bir oranda gerçekleşeceği yönünde de kabul içinde olabilir.¹¹ Yine yazara göre, Cumhurbaşkanı'nın 10'dan az çalışanı olanları dışlayıp; ancak 50'den veya 20'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde destek sağlanacağına karar verme yetkisi yoktur. Akyiğit tarafından belirtilen ve bizim de katıldığımız görüşe göre, İSG Kanunu'nun tanıdığı yetki; yalnızca az tehlikeli sınıfa giren işyerleri içerisinde olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından seçilen işyerlerine bu imkânı tanımak tarzında ele alınmamalıdır. Bu yetki, 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerinde kullanılabilir.

D. Çalışan Sayısı

6331 sayılı Kanun ile kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin destekten faydalanabileceği hüküm altına alınmıştır (m.7/1-a). Kanun'da işverenin çalıştırdığı işçi sayısına yer verilmekle yetinilmiştir. Yönetmelikte ise konuyla ilgili detaylara yer verilmiştir ve çalışan sayısının ondan az olup olmadığının tespitine ilişkin bazı kıstaslar getirilmiştir. Buna göre;

İşverenin toplam çalışan sayısı: “Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 5510 sayılı Kanun'un¹² m.4/1-(a) bendi kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır” (Yön. m.4/2-a). Söz konusu işyerinde tehlikeli işlerde çalışmayan örneğin ofis işi yapan kişiler de bu sayıya dâhil edilecektir. Çünkü çalışan sayısında kıstas olarak işyeri alınmıştır.

Bu hususta diğer bir konu, işveren vekillerinin sayıya dâhil edilip edilmeyeceği meselesidir. 6331 sayılı Kanun'a göre “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılır” (m.3/2). İSG Kanunu'nun işveren vekillerinin görev ve yetkileri ve işyerindeki konumlarına hiç bakılmadan, tüm işveren vekillerini işveren sayan bu ifadesine bağlı kalınırsa; işveren sayılan kişi çalışan sayılamayacağına göre, hiçbir işveren vekili çalışan konumuna sahip olamayacaktır.¹³

İSG Kanunu'nun destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartların Yönetmelik ile düzenleneceği hükmü (m.7/2) ve Yönetmelik'te yer alan, “destekten yararlanacak işyerlerinin tespiti” başlıklı maddedeki “çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır” ifadesi (Yön. m.4/2-a) birlikte değerlendirildiğinde işveren vekillerinin bu sayıya dâhil edileceği anlaşılmaktadır.

Alt işveren işçileri: İşverenden iş alan alt işverenler tarafından istihdam edilen sigortalılar toplam çalışan sayısına dâhil edilmiştir (Yön. m.4/2-b).

¹¹ AKYIĞIT, s. 46. Yazarın makalesinde Cumhurbaşkanı yerine Bakanlar Kurulu geçmektedir. Makale 2013 tarihlidir ve o tarihte ilgili fıkrada yetki sahibi olarak Bakanlar Kurulu gözükmektedir.

¹² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (RG, 16.06.2006, 26200).

¹³ AKYIĞIT, s. 47.

Aktif çalışmayan işçiler: İşyerinde farklı sebeplerle ay içinde çalışması olmayan ve ücreti ödenmeyen sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilmiştir. (Yön. m.4/2-c).

“Her bir ayda Kuruma verilmiş asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşülür” (Yön. m.4/2-ç).

İşe giren çıkan işçiler: “Ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar da sigortalı sayısına dâhil edilir” (Yön. m.4/2-d). Ay içinde işe giren sigortalının sayıya dâhil edilmesi olağandır ama işten çıkan sigortalının sayıya dâhil edilmesini isabetli bulmamaktayız. İşten çıkan sigortalının çalışan sayısına eklenmesi isabetli değilse de düzenlemenin, işyerinde çalışan azami dokuz çalışan sayısını işe girdi - çıktılarla dengelemek isteyen işverenlerin hukuka aykırı hareket etmemesi için yapıldığı kanaatindeyiz.

Çırac ve öğrenciler: Yönetmelikte, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda¹⁴ belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmayacağı belirtilmiştir (m.4/2-e). Çırac ve stajyerlerin çalışan sayısından istisna tutulması, 6331 sayılı Kanun’un konuyu düzenleyen m.7’sinde yer almayan ancak Yönetmelik ile düzenlenen bir hükümdür. Hâlbuki 6331 sayılı Kanun’un m.2’sine göre “Kanun... çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”. Kanunla düzenlenmemiş bir grubun Yönetmelik ile kapsam dışı bırakılması kanaatimizce isabetli olmamıştır.

Kısmi süreli İSG profesyonelleri: Yönetmelik’te yer almamasına rağmen, “işyeri dışından hizmet alınan kısmi süreli İSG profesyonelleri” de Tebliğ’in m.4/5-b bendi ile toplam çalışan sayısının dışında bırakılmıştır. Bu hükme Tebliğ yerine Yönetmelik’te yer verilmiş olması daha isabetli olurdu.

E. İSG - KATİP’e Kayıt

İSG hizmetlerinin takibi, kontrolü ve izlenmesi amacıyla Bakanlık tarafından (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nce) İSG-KATİP¹⁵ adıyla ülkemizdeki bütün işyerlerini kapsayacak şekilde “İş Sağlığı ve Güvenliği-Kayıt Takip ve İzlenme Programı” hizmete girmiş ve söz konusu programın Bakanlığın İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile eş zamanlı bilgi paylaşımı yapması sağlanmıştır. İSG Kanunu’nda belirtilen idari para cezalarıyla karşı karşıya kalınmaması için bu yükümlülükler dair çalışmaların tamamlanması ve iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi yükümlüğünün İSG-KATİP üzerinden yapılması gerekmektedir.

¹⁴ RG, 19.06.1986, 19139.

¹⁵ Bkz. <https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx> (E.T.: 13.09.2021)

İSG hizmetlerini kendi üstlenen işverenin bu destekten faydalanıp faydalanamayacağı üzerinde de durulmalıdır. Yönetmelik'e göre, Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinin, İSG ile ilgili destek hizmetlerini İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁶ uyarınca hizmet sunucusundan alacakları belirtilmiştir (Yön. m.7). Hizmet sunucusu, Yönetmelik'te "iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek üzere Genel Müdürlükçe yetkilendirilmiş kişi, kurum veya kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır (Yön. m.3/1-b). Bu minvalde, "işyerinin, İSG-KATİP'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması" şart koşulmuştur (Yön. m.4/3). Bu hükümler değerlendirildiğinde, işverenin bizzat kendisinin veya işçisinin işyeri hekimi veya/ve iş güvenliği uzmanı yahut diğer sağlık personeli olarak görevlendirildiği hallerde, bunun için destek sağlanmayacaktır.

F. Destekten Yasaklanmamış Olma

İşverenin 6331 sayılı Kanun'un m.7/1-ç bendi ve Yönetmelik'in 9'uncu maddesi kapsamındaki idari yaptırım cezasını almamış olması da gerekmektedir. Sonuçta böyle bir yaptırım alan işverenin destek başvurusu reddedilecektir.

II. Destek Bedellerinin Tespiti

Destek; işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için yapacakları giderleri (parasal çıktıyı) karşılamaya yönelik yapılan maddi bir katkıdır.¹⁷ Yönetmelik'e göre destek bedelleri işletme kıstas alınarak değil, işyeri kıstas alınarak tespit edilmektedir. Buna göre, "ondan az çalışanı bulunan işverenlere sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri işyerinin tehlike sınıfı ve Kurum'a bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı tespit edilir" (m.5/1).

İşyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı şu şekilde belirlenmiştir (Yön. m.5/2).

Tablo 1: Destek oranları.

Tehlike sınıfı	Destek oranı
Tehlikeli	16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının %1,4'ü
Çok Tehlikeli	16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının %1,6'sı

¹⁶ RG, 29.12.2012, 28512.

¹⁷ AKYİĞİT, s. 50.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u (kıs. 5510 sayılı Kanun) gereğince "alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun¹⁸ asgari ücretin otuzda biridir" (m.82/1).

Yönetmelik'te belirtilen %1,4 ve %1,6 oranlarının aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması suretiyle tespit edilen tutar, sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin tutarıdır (Yön. m.5/3). Bunu güncel rakamları içeren bir örnekle paylaşmak isabetli olacaktır:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesine istinaden Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 2021 yılı için uygulanacak olan asgari ücreti yayımlamıştır.¹⁹ SGK'nın 2021/1 sayılı Genelgesi'ne²⁰ göre, 5510 sayılı Kanun'un m.4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük ve aylık kazançlarının alt ve üst sınırları özel sektörde, 01.01.2021 ile 31.12.2021 tarihleri arasında sigorta primine esas;

- Günlük kazanç alt sınırı: 119,25 TL (Aylık kazanç alt sınırı: 3.577,50 TL) ve
- Günlük kazanç üst sınırı: 894,38 TL (Aylık kazanç üst sınırı: 26.831,40 TL) olarak belirlenmiştir.

Dolayısıyla destek miktarları şu şekilde olacaktır:

Tablo 2: Prime esas kazanç alt sınırlarına göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için devlet desteği hesaplaması.

Tehlikeli	Çok Tehlikeli
$(119,25 * 1,4) / 100 = 1,6695$	$(119,25 * 1,6) / 100 = 1,908$
$1,6695 * 30 = 50,085 \text{ TL}$	$1,908 * 30 = 57,24 \text{ TL}$

Yaptığımız hesaplamaya göre "tehlikeli" sınıfta bir işçi için yapılacak destek ödemesi 50,085 TL, "çok tehlikeli" sınıf için 57,24 TL olacaktır. Dolayısıyla bir işyerinin destek için alabileceği en yüksek rakam ise, en fazla 9 işçiye göre aylık; tehlikeli sınıfta 450,765 TL, çok tehlikeli sınıfta ise 515,16 TL olacaktır.

Konuya Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (kıs. OSGB) (OSGB'ler) yönünden de değinmek gerekmektedir. OSGB'ler iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerini piyasada serbestçe belirleyebilmektedirler. OSGB hizmeti fiyat listesi her bölge için değişmekle birlikte, konuyu somut verilerle pekiştirmek adına, İstanbul Tabip Odası'nın yayınladığı fiyatlara göre 2021 Yılı İşyeri Hekimliği Asgari Sözleşme Ücretleri, işyerinin risk kategorisi ve çalıştırılan işçi sayısına göre

¹⁸ 2015 yılı asgari ücretiyle birlikte 16 yaşından küçükler için ayrı asgari ücret belirlenmesi uygulamasına son verilmiştir.

¹⁹ RG, 30.12.2020, 31350.

²⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, 06.01.2021, <https://kms.kay-sis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>, (E.T.: 26.09.2021).

“az tehlikeli” işyerleri için işçi başına net ücret 94.99 TL, “tehlikeli” işyerleri için 97.88 TL, “çok tehlikeli” işyerleri için ise 100.72 TL olarak belirlenmiştir.²¹

Bu minvalde sadece işyeri hekimi için tehlikeli sınıfta işçi başına net ücret 94.99 TL, 9 işçi için 854,91 TL, çok tehlikeli sınıfta, 100,72 TL, 9 işçi için 906,48 TL’dir. Aslında söylenebilir ki sadece işyeri hekimi için masraf hesaplandığında destek miktarı bunların yaklaşık yarısını karşılamaktadır. Bu rakamlara iş sağlığı ve güvenliği uzmanı için ödenecek ücretin katılmadığı da unutulmamalıdır.

III. Desteğe Başvuru ve Desteğin Ödenmesi

İşverenler, İSG desteğinden yararlanmak için Tebliğ’deki Ek-1 başvuru formunu kullanırlar. Müracaat yeri ise işyerlerinin tescil edildiği ünitelerdir (Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri / Sosyal Güvenlik Merkezleri). Müracaat, aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde işverenin merkez işyerinin tescilli olduğu ünitelere yapılır. Bu halde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri başvuru formunda ayrı ayrı belirtilmelidir (Tebliğ m.4/1).²² Üniteler, işverenin iş sağlığı ve güvenliği desteği kapsamına girip girmediğini belirlemek için işverenin başvurusunda belirttiği işyerlerinin dışında, Türkiye genelinde aynı işverene ait diğer işyerleri de tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ayrı ayrı tespit eder. Üniteler tarafından yapılan sorgulama sonucunda tespit edilen işyerlerinden bildirilen sigortalı sayısı da dikkate alınır (Tebliğ m.4/3).

Kanun’a göre İSG hizmetlerinin desteklenmesi için yapılacak giderler SGK tarafından finanse edilecektir. SGK, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktararak bunu yapacaktır (m.7/1-b). Kurumun finansörlüğü öğretilmiş ve eleştirilmiştir. SGK’nın gelir kaynaklarına ve kaynakların kullanımına ilişkin olanlar dışında, sistemde siyasal tercihlere göre yapılan değişikliklerin getirdiği ek mali yüklerin sonuçları kurumların aktüeryal dengesi dikkate alınmadan yapılan yasal ve yönetsel düzenlemeler, uzun dönemde sosyal güvenlik kuruluşlarının finansal dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.²³ Bir yandan böylesine büyük bir kesime nasıl hizmet sunulacağı akla gelirken, diğer yandan sigorta yardımları için toplanan primlerin amaç dolanarak kullanılmasının doğru olmadığı ifade edilmiştir.²⁴ Bu konudaki görüşlere

²¹ https://www.istabip.org.tr/site_icerik/2020/aramak/iyh_2021_sozlesme_ucretleri.pdf.

²² “Destek ödemelerine ilişkin başvurular; a) Ocak, şubat ve mart ayları için nisan ayının, b) Nisan, mayıs ve haziran ayları için temmuz ayının, c) Temmuz, ağustos ve eylül ayları için ekim ayının, ç) Ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın ocak ayının sonuna kadar yapılır” (Teb. m.4/4).

²³ KORKUSUZ Refik / UĞUR Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Basım - Yayın, 5. Baskı, Bursa, 2016, s. 92.

²⁴ AYDIN Ufuk, İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2012, S: 26, s. 15; Ayrıca bkz. BULUT Mehmet, Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı Uygulaması ve İstatistiksel Görünüm, Sayıştay Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 115, s. 91-92: “Türkiye’de son yıllardaki emeklilere bayram ikramiyesi ödemesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi uygula-

biz de katılıyoruz. Ayrıca 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun²⁵ 37'nci maddesinde yer alan “*Sosyal güvenlik kanunları dışında Kurum giderlerini artıracak yasal düzenlemelerin Kuruma getireceği malî yükün merkezi yönetim bütçesinden karşılanması zorunludur*” hükmü de gözden kaçırılmamalıdır.²⁶

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, sözleşme yapan ve ödeme kapasamında olan işyerlerinin Yönetmelik'te belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde tespit edilmesini sağlamak amacıyla SGK'ya İSG-KATİP'e erişim yetkisi sağlamaktadır. SGK, kapsama giren işverenlere sağlanan hizmetin bedelini, üçer aylık dönemler halinde hesaplar.²⁷ Dönem sonundaki tutarları takip eden ikinci ayın sonunda işverene öder (Yön. m.6/2).²⁸

Yönetmelik ile işverenin SGK'ya yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcunun bulunması halinde, destek tutarlarının bu borca mahsup edileceği hüküm altına alınmıştır (Yön. m.6). Bu sayede ödenmemiş primlerin mahsup yoluyla ödeneceği öngörülmüştür. İlk anda mahsuplaşma yerine prim borcu olan işyerlerini destek kapsamı dışında tutmanın daha isabetli olabileceği düşünülebilir. Fakat birikmiş prim borcu olan işverenlerin, sadece destekten yararlanabilme güdüsüyle de bu borcu ödemeyecekleri düşünüldüğünde mahsup yönteminin daha isabetli olduğunu düşünüyoruz.

Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanmak için başvuru yapılır. Yapılacak başvuru ve ödeme ile ilgili uygulamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlık'ın uygun görüşü doğrultusunda SGK tarafından belirlenir (Yön. m.6/4).

masının SGK bütçesinden karşılanması gibi uygulamalar sosyal güvenlik harcamaları ve dolayısıyla açıklar üzerinde etkili olmaktadır.”; KILKIŞ İlnur, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak 2013, C: 15, S: 1, s. 35: “Öncelikle devlet desteğinin hazineden sağlanması daha doğru olacaktır. Anayasanın 49. maddesinde “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükmü gereğince devlet görevini kendi kaynakları ile yerine getirmelidir. Bunun yanı sıra tüm işverenlerden ve çalışanlardan sağlanan kaynağın sadece belli bir kesim için kullanılmasının, Anayasanın 10. maddesindeki “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” eşitlik ilkesine de uygun olmadığı düşünülmektedir”

²⁵ RG, 20.05.2006, 26173.

²⁶ Bkz. ALPER Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Basım - Yayın, 11. Baskı, Bursa, 2020, s. 55-56.

²⁷ Yönetmelik'in taslak aşamasında altı aylık olarak belirlenen hesaplama dönemi, daha sonra üçer aylık hesaplama dönemi olarak belirlenmiştir. Bkz. YORGUN Sayım, İşverenlere Devlet Desteği Yürürlüğe Girdi, <https://sgkrehberi.com/haber/30575/> (E.T.: 29.09.2021).

²⁸ Tebliğ m.6/1: “a) Birinci dönem destek ödemeleri ocak, şubat ve mart ayları için mayıs ayının sonunda, b) İkinci dönem destek ödemeleri nisan, mayıs ve haziran ayları için ağustos ayının sonunda, c) Üçüncü dönem destek ödemeleri temmuz, ağustos ve eylül ayları için kasım ayının sonunda, ç) Dördüncü dönem destek ödemeleri ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın şubat ayının sonunda, gerçekleştirilir.”

Başvurunun reddi halinde nasıl bir yol izleneceği hususuna Yönetmelik'te ve Tebliğ'de yer verilmemiştir. Kanun'a göre ise uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (kıs. ÇSGB) yetkili kılınmıştır (m.7/1-d). Başvurusu SGK'nın yetkili birimince reddedilen işverenin, bu karara karşı idari yönden ÇSGB'ye itirazının ve konuyu onun incelemesine götürmesinin, işveren için mutlaka izlenmesi gereken bir yol mu, yoksa doğrudan yargıya başvurmayı engellemeyen bir alternatiften mi ibaret bulunduğu da belli değildir.²⁹ Kanaatimizce ÇSGB'nin işlevi, uygulamada ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik tebliğ, genelge, vb. düzenleme yapmaya yöneliktir. Buradan anlaşılan, İSG desteği konusunda düzenleme yetkisi; SGK'da, Sağlık Bakanlığı'nda, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda veya Hazine ve Maliye Bakanlığı'nda vb. kuruluştaki değil, bizzat ÇSGB'dedir.³⁰ Bakanlığın, idari uyuşmazlığın çözümünde mahkeme öncesi mecburi bir basamak olacağına yönelik Yönetmelik veya Tebliğde hüküm bulunmaması da buna işaret etmektedir.

Başvurunun reddi noktasında, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'yla³¹ (kıs. İMK) getirilen SGK'ya başvuru zorunluluğu hususuna da değinmek gerekir. İMK'ye göre, "5510 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce SGK'ya başvurulması zorunludur" (İMK m.4/1). Ret kararını veren SGK ünitesi olsa da, çalışmamızın konusunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin devlet tarafından desteklenmesi, 5510 sayılı Kanun'dan değil, 6331 sayılı Kanun'dan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla başvurusu reddedilen işverenin, İMK m.4 gereği SGK'ya başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Başvurusu reddedilen işveren, yine de 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu m.11'deki üst makamlara başvurma hakkını da kullanabilir.³² İlgili maddenin amacı; bir yönden, hukuka bağlı idare anlayışına uygun davranmak durumunda olan idareye, yapmış olduğu hukuka aykırı idarî işlemini, dava yoluna gidilmesine gerek bırakmaksızın, düzeltme olanağı tanımak; diğer yönden de,

²⁹ AKYİĞİT, s. 51.

³⁰ Burada Sağlık Bakanlığı'nı ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nı zikretmemizin sebebi de Kanun'un "Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir" ifadesidir (m.7/3).

³¹ RG, 25.10.2017, 30221.

³² Madde 11 - "1. İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur.

2. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır.

3. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır."

idare edilenlerin, uzun ve masraflı yargı başvurusu yerine, daha kısa ve masrafsız olan idarî başvurusu ile hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamaktır.³³ İşte burada, SGK Ünitesi kararına karşı başvurulacak makam kanaatimizce SGK'dır. Şayet böyle bir başvuru mevcut ise dava açma süresi duracaktır. Ancak bu başvuru zorunlu bir başvuru değildir.³⁴ İşveren dilerse doğrudan mahkemeye de başvurabilir.

Başvurunun reddi durumunda uyuşmazlıkta, görevli mahkeme İMK'nın, "İş Mahkemeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar (m.5/1-b)" hükmü gereği iş mahkemesidir. 6331 sayılı Kanun, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ve ilgili maddenin kapsamı içinde değerlendirilmelidir. SGK'nın, 5510 sayılı Kanun'dan farklı bir kanuni düzenleme ile başkaca işler için görevlendirilme durumu sadece İSG desteklerine özgü bir durum değildir. Yargıtay, yerel (iş) mahkemenin 3417 sayılı Kanun'un³⁵ m. 7'sine³⁶ göre tasarruf teşvik kesintilerinin tahsil görevinin Sosyal Sigortalar Kurumu'na verildiğinden bahisle görevsizlik kararı verdiği bir uyuşmazlıkta, "Emeklilik nedeniyle iş yerinden ayrılan işçinin, tasarrufu teşvik alacağı davasında, kesintilerin tahsili görevinin Sosyal Sigortalar Kurumu olduğundan bahisle görevsizlik kararı verilmemeli, İş Mahkemesinde davaya devam edilerek işin esası incelenip hesaplama yapılarak sonuca göre hüküm verilmelidir." şeklinde karar vermiştir.³⁷ Söz konusu karar-

³³ DENİZ Yusuf, BOZ Selman Sacit, GÜRKAN Mehmet Fatih, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. Maddesine Göre Yapılan İdari Başvurular, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 2, Yıl 2013, s. 33.

³⁴ Danıştay 9. Daire, 16.02.2012, E. 2009/4653, K. 2012/764: "... 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan üst makamlara başvuru yolu zorunlu değil ihtiyari bir başvuru yoludur. İlgililer dava açma süresi içinde doğrudan dava açabilecekleri gibi dava açmadan önce, tesis edilen işlemin kaldırılmasını, geri alınmasını değiştirilmesini veya yeni bir işlem yapılmasını üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan isteyebilirler. Öngörülen bu usulün ihtiyari bir usul olması nedeniyle de ilgililer bu yola başvursalar dahi, dava açma süresi içinde olmak şartıyla, idari dava da açabilirler. Zira getirilen bu düzenlemeyle ilgililere bir yükümlülük değil, bir hak tanınmaktadır. Hal böyle olunca, 11. madde kapsamında bir başvuru da bulunulmuş olması ve bu başvurunun henüz sonuçlanmamış olması ilgililer tarafından idari dava açma süresi içinde dava açılmasını engellemez. Bu husus gözetilmelidir."

³⁵ Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun (RG, 18.3.1988, Sayı: 19758).

³⁶ Madde 7. - "İşverenlerin, ücretlerden yapacakları tasarruf kesintileri ile sağlayacakları işveren katkılarını 4'üncü maddede belirtilen süreler içinde ilgililerin banka hesaplarına yatırmamaları halinde, yatırılması gereken miktarlar resen veya ilgililerin başvurusu halinde Sosyal Sigortalar Kurumunca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun primlerin tahsiline ilişkin hükümleri dairesinde tahsil olunarak alınacak gecikme zammı ile birlikte ilgili banka hesabına yatırılır. Tasarruf tutarlarını süresi içinde ve tam olarak ödemeyen Bağ-Kur sigortalılarının ödemeleri gereken tutarlar 1479 sayılı Kanun'un primlerin tahsiline ilişkin hükümleri çerçevesinde Bağ-Kur tarafından tahsil olunarak ilgili banka hesabına yatırılır."

³⁷ Yargıtay 9. HD, 20.09.1999, E. 1999/14541, K. 1999/14001 (Yargıtay Kararları Dergisi C: 27, S: 4, s. 522-523'den nakleden BOZKURT Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2018, s. 219-220).

da da uyumsuzluk sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanmamaktadır ancak iş mahkemesinin görevli olduğuna karar verilmiştir.

Destegın süresi ve desteğin hangi hallerde kesileceği hususunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Süre olarak Kanun'da destek için aranan ve yukarıda saydığımız koşulların varlığının devamı süresince desteğin devam edeceği, koşulların kayıbı durumunda da desteğin kesileceği açıktır.

IV. Denetim ve Yaptırım

Sağlanan destekle ilgili olarak gerektiğinde ÇSGB ve SGK denetim elemanları tarafından denetim yapılacağı Yönetmelik'te belirtilmiştir (Yön. m.10).

"6331 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte SGK tarafından tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz" (6331 sayılı Kanun m.7/1-ç).³⁸ İstihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen birden fazla işyeri olan işverenlerin tüm işyerleri için destek kesilir mi? Bu husus Yönetmelik'te açıklanmıştır. Buna göre *"birden fazla işyeri bulunan işverenlere ait işyerlerinde kayıt dışı çalışanı bulunduğunun tespiti halinde, gerek tespitini yapıldığı işyeri için, gerekse diğer işyerleri için kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurum'ca yasal faizi ile birlikte geri alınır ve söz konusu işverenler tespitini yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl boyunca yararlanamaz"* (Yön. m.9/2). Desteklerle birlikte, kayıt dışılığı önleme amaçlanmıştır.³⁹ Ancak işverenlerin, söz konusu destekten yararlanmaları için dokuzdan fazla işçi çalıştırmama ya da ilave işçileri kayıt dışı çalıştırma eğiliminin oluşacağı da gözden uzak tutulmamalıdır.⁴⁰ Ayrıca ihlale karşılık olarak doğrudan üç yıllık bir yaptırım süresi yerine, ihlalin tekrerrürüne göre, kademeli olarak artan yaptırım süresinin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

³⁸ Aynı husus Yönetmelik'te şu şekilde açıklanmıştır: *"SGK'nın denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden veya mahkeme ilamına istinaden çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmedikleri tespit edilen işverenler, tespitini yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yasal faizi ile birlikte geri alınır"* (Yön. m.9/1)

³⁹ ERTÜRK Şükran, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, S: 27, s. 18.

⁴⁰ KORKMAZ Adem / AVSALLI Hüseyin, Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Ağustos 2012, Sayı: 26, s. 157.

Örneğin yedi işçisi bulunan işverenin, bir işçisini SGK'ya bildirmedeği ortaya çıktığında, söz konusu işçinin kuruma bildirilmemiş olmasının başvuru koşullarını etkilemeyeceği, bildirilmiş olsaydı bile dokuz sayısının aşılmayacağı şeklinde bir savunma yapılabilecek midir? Kanun'un lafzından böyle bir sonuca varılamayacağı anlaşılmaktadır. Zira Kanun'da, yaptırım için istihdam edilen kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunulmaması yeterli görülmuş, bu durumun destek alma koşullarına etkisinden bahsedilmemiştir.

Söz konusu yaptırıma karşı itiraza yönelik Kanun'da, Yönetmelik'te ve Tebliğ'de herhangi özel bir usulden bahsedilmemiştir. Görevli mahkeme İMK'nın, m.5/1-b hükmü gereği İş Mahkemeleridir.⁴¹

Sonuç

Çalışmamızda devletin İSG desteğinin şartları, destek bedellerinin tespiti, desteğe başvuru, desteğin ödenmesi ve kesilmesi, denetim ve yaptırım konuları değerlendirilmiştir. Çalışmamızda özetle şu özgün kanaatlere varılmıştır:

- Devletin, küçük ölçekli işyerlerinde İSG hizmetlerinin sağlanabilmesi için teşvik edici politikalar izlemesi ve maddi destek uygulaması isabetlidir. Kanun'da belirtilen şartları yerine getiren işverenler, devletin bu konuda sağladığı destekten faydalanabilmektedir.
- 6331 sayılı Kanun tarafından Cumhurbaşkanı'na, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilme yetkisi, yalnızca az tehlikeli sınıfa giren işyerlerinin tümünden dilediğine bu imkânı tanımak tarzında değil, 10'dan az sayıda çalışanı bulunan işyerlerinde kullanılabilir bir yetkidir.
- İşten çıkan sigortalının çalışan sayısına eklenmesi isabetli değildir.
- Desteğin hesabında kıstas alınacak işçi sayısında aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmamaktadır. Ancak söz konusu düzenlemenin Kanun'a değil Yönetmelik'e dayanması eleştiriye açıktır.
- Kanun'a göre ise uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye ÇSGB yetkili kılınmıştır (m.7/1-d). ÇSGB'nin işlevi, uygulamada ortaya çı-

⁴¹ 6331 sayılı Kanun'un m.26/2 fıkrasına göre Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanun'un 102'nci maddesi hükümleri uygulanacaktır. 5510 sayılı Kanun'un m.102/4'üncü fıkrasına göre ise "İdari para cezaları ilgili tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler". Ancak altını çizmek gerekir ki burada bahsettiğimiz bir para cezası değildir.

kabilecek sorunlara yönelik tebliğ, genelge, vb. düzenleme yapmaya yöneliktir.

- Destek başvurusunun reddi noktasında işveren, dilerse SGK'ya itiraz edebilir. Bu itiraz zorunlu değildir. Başvuruya karşı görevli mahkeme ise iş mahkemeleridir.
- 6331 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimler sonucunda istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenler sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamamaktadır. Üç yıllık bir yaptırım süresi yerine, ihlalin tekerrürüne göre kademeli olarak artan yaptırım süresi daha isabetli olacaktır.
- Söz konusu yaptırıma karşı itiraza yönelik Kanun'da, Yönetmelik'te ve Tebliğ'de herhangi bir özel usulden bahsedilmemiştir. Kanaatimize göre görevli mahkeme iş mahkemesidir.

Kaynakça

- AKYİĞİT Ercan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Y: 8, S: 29, s. 40-60.
- ALPER Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Basım - Yayın, 11. Baskı, Bursa, 2020.
- BALOĞLU Cem, Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları, Kamu İş; C: 14, S: 2/2015, s. 97-110.
- BOZKURT Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2018.
- BULUT Mehmet, Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı Uygulaması ve İstatistiksel Görünüm, Sayıştay Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 115, s. 83-108.
- DENİZ Yusuf, BOZ Selman Sacit, GÜRKAN Mehmet Fatih, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. Maddesine Göre Yapılan İdari Başvurular, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 2, Yıl 2013, s. 31-62.
- ENGİN Tuğba, 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Dan: İlknur Kılık), Bursa, 2014.
- ERTÜRK Şükran, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, S: 27, s. 13-24.
- KILKIŞ İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak 2013, C: 15, S: 1, s. 19-42.
- KORKMAZ Adem / AVSALLI Hüseyin, Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Ağustos 2012, Sayı: 26, s. 153-167.
- KORKUSUZ Refik / UĞUR Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Basım - Yayın, 5. Baskı, Bursa, 2016.
- ÖZDEMİR Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.
- SÜMER Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- UFUK AYDIN, İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2012, S: 26, s. 10-18.
- YORGUN Sayım, İşverenlere Devlet Desteği Yürürlüğe Girdi, <https://sgkrehberi.com/haber/30575/> (ET: 29.09.2021).