

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİLERİN HAKLARI

Arş. Gör. Şerife DURMAZ<sup>1</sup>

Bülent OKUMUŞ<sup>2</sup>

### ÖZET

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan yeni teknolojiler karşılığında işçi eğitimlerinin yetersiz kalması, gereken yasal düzenlemelerin zamanında gerçekleştirilememesi, sosyo-kültürel ortam ve gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde ortaya çıkan bu sorunlar zamanla bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara dönüşebilmektedir. İş hukuku yazınında kabul edilen ilk metinler de iş sağlığı ve güvenliği üzerinedir. Bu çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim süreci, iş sağlığı ve güvenliği bakımından Türk iş mevzuatında işverenin ve işçinin yükümlülükleri ve hakları incelenmektedir.

**Anahtar Kelime:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İşçi Hakları, İşveren Yükümlülüğü, İş Hukuku

### LABOR RIGHTS AND EMPLOYERS RESPONSIBILITY IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TURKISH LABOR LAW

#### ABSTRACT

Inadequacy of worker training with respect to the new technologies come up with industrialisation,timeless implementation of necessary legal arrangements ,socio cultural environment and socio cultural developments cause to increase in occupational health and safety problems.These problems arised as work accident and occupational illness can turn in to indiviualistic , organisational and social losses in the course of events. The initial texts accepted in labor law literature were concerning occupational health and safety.In this study; occupational health and safety notion , historical development period of occupational health and safety, rights and responsibilities of labor and employer in Turkish labour legislation in terms of occupational health and safety will be analysed.

**Key Words:** Occupational Helath and Safety, Labor Right, Employer Responsility, Labor Law.

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, serifedurmaz@sdu.edu.tr

<sup>2</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu, Yalvaç Sosyal Güvenlik Merkezi, bokumus@sgk.gov.tr

## 1.GİRİŞ

Günümüzde; sanayileşme ile birlikte kullanılan yeni teknolojilerin etkisi, değişik makine ve tezgâhların ortaya çıkması, eğitimlerin yetersiz kalması, gereken yasal düzenlemelerin zamanında gerçekleştirilememesi, sosyo-kültürel ortam ve gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları şeklinde ortaya çıkan bu sorunlar zamanla bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara dönüşebilmekte, insan yaşamını kolaylaştırmaya yönelik olarak ortaya çıkan her yenilik, aynı zamanda çalışanlar için güvenlik ve sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir.

Bilindiği üzere yaşam hakkı, Anayasal bir hak olup, kamu hukuku ile düzenlenmiştir. İş hukukunun ortaya çıkış nedeni olarak da görülebilen işçinin korunması anlayışı, en başta işçinin vücut bütünlüğünün korunmasını gerektirir. İş hukuku yazınında kabul edilen ilk metinler de iş sağlığı ve güvenliği üzerinedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; Ülkemizde de, Avrupa Birliği'nde (AB) yapılan düzenlemelere yakın düzenlemeler yapılmaktadır. Fakat iş sağlığı ve güvenliğine dair eğitim ve denetim fonksiyonları açısından Ülkemizin; AB'de çıkarılan yasal düzenlemeler kadar ileride olduğunu savunmak güçtür. Bu durumun nedeni olarak; özellikle denetim elemanlarının sayısının yetersizliği, araç-gereçlerdeki bazı eksiklikler ve eğitime genel bütçeden ayrılan payın düşüklüğü sayılabilir.

Tüm bunlarla birlikte Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği konusunda geniş bir mevzuata sahiptir. Hıfzıssıhha Kanunu, Belediyeler Kanunu, Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 30.06.2012 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu temel kanunlar olup Kanunlar paralelinde hazırlanan ikincil mevzuatlarda bulunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı tüm bu kanunlar çerçevesinde Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin haklarını ortaya koyarak değerlendirmektir. Bu amaçla öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı, sonrasında; iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim süreci ardından; işverenin yükümlülükleri ve son olarak da; işçilerin yükümlülükleri ve hakları incelenmiştir.

## 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

### 2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı Ve Amacı

İş sağlığı; işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işin yapılması sırasında çalışanların sağlık sorunlarına ve bu sorunların yol açabileceği mesleki risklere maruz kalma olasılığının ortadan kaldırılması veya azaltılması, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye

indirildiği bir iş çevresinde çalışabilmesi olarak tanımlanmıştır (Balkır, 2012, s.58).

İşin yapılması sırasında karşılaşılan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene bir takım görev ve sorumluluklar yükleyen iş güvenliği ise işin güvenli bir biçimde ya da işçinin fiziki bir kaybının olmadan gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir (Arıcı, 1999, s.50).

İş güvenliği hakkı; herkese tanınmış bulunan beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerinde de devam etmesidir. Temel dayanağı sosyal devlet ilkesi ve işçiyi koruma düşüncesi olan iş güvenliği, ücret güvenliğinden iş güvencesine kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. İş güvenliğinin temel ilkeleri; işyerindeki tehlike oluşturan, koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz hareketlerini veya tehlikeli olabilecek davranışlarını en aza indirmek olarak ifade edilebilir. Bu noktada iş güvenliği; işçiyi yaptığı işinden dolayı doğabilecek fiziki kayıplara veya iş kazalarına karşı koruma çabaları olarak da tanımlanabilmektedir (Özdemir, 2004, s. 21).

İşçilerin sağlığı bakımından olumsuz koşulları beraberinde getiren sanayi devrimi ile ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği kavramında, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemler ile mesleki risklerin önlenerek risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı ise kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önlem alınması olup; kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi ise telefi boyutunu oluşturmaktadır (Kabakçı, 2009, s. 64).

İşyerinde çalışanların ruh ve beden bütünlüklerinin tehdit altında olması durumu işgücü kayıplarına ve verimsizliğe neden olarak uzun vadede işletmeleri maddi ve manevi olarak etkilemektedir (Eyrenci vd., 2006, s.261). İşçilerin yaşamları ve beden bütünlükleri iş sağlığı ve güvenliği ile sağlanırken, işyerindeki tehlikelere karşı işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü ise işverene aittir (Oğuz, 2010, s.13; Erkul ve Karaca, 2004, s.274).

Daha önceki dönemlerde sadece maden ocaklarında kömür tozlarının sebep olduğu meslek hastalıkları en büyük riski oluştururken günümüzde; teknolojik gelişmelerle kullanılan kimyasal ve radyoaktif maddeler çalışanları çeşitli riskler altında bırakarak kaçınılmaz meslek hastalıklarına ve iş kazalarına yol açabilmektedir. Bu nedenle günümüzde sayısında ve çeşitliliğinde sürekli artış olan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği üzerine araştırmalar yapılmasını gerekli kılmaktadır (Oğuz, 2010, s.9).

## 2.2. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanması Sorumluluğu

İş güvenliği hakkının korunması için, yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuat hükümlerini, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması yollarının derinlemesine araştırılması yoluyla yeniden yapılandırması gerekmektedir. Çünkü çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının koruma altına alınması, iş ilişkisine taraf olan devlet ve diğer tarafların sisteme ne kadar sahip çıktıklarına bağlıdır (Balkır, 2012a, s.1)

2004 yılı itibariyle bu alanda yapılan çalışmalarda, tüm taraflara görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği(AB) yönergeleri doğrultusunda tekrar tanımlanmıştır (Akın, 2012/3, s.103).

İş hukukunda iş güvenliği hakkı, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alırken işveren açısından iş sağlığı ve güvenliği büyük bir risk ve sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü hem nitelik hem de nicelik yönünden büyük önem taşımaktadır (Balkır, 2012b, s.63). Bunun yanında işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır. İşçi iş sözleşmesi ile işyeri ortamının yaratacağı fiziki tehlikelere açık hale gelmekte ve bu durum karşısında işveren iş sözleşmesinden doğan bir borç olarak işçiyi gözetmek ve onun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak zorundadır (Aydın, 2005b, s.8).

İş sağlığı ve güvenliği yalnızca işverenin ya da işçinin sorunu ya da sorumluluğunda değil; bir sosyal devlet ilkesi gereği olarak devletinde sorunu ve sorumluluğudur. İş sağlığı ve güvenliğinin düzenlenmesi ve denetimi devletin anayasal görevidir. Bu nedenle, çalışanın yaşama ve sağlık hakkı devletçe korunmalıdır. Bu sebeple devlet; işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisine iş sağlığı ve güvenliği açısından müdahil olmakta ve üçlü bir çalışma ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Kabakçı, 2009, s.14).

### **3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ**

Osmanlı İmparatorluğu'nda sosyal politika ve sosyal güvenlik sisteminin tam olarak gelişmemesinin sebebi sanayi devrimi ve etkilerinin tam olarak yaşanmamasıdır. Aile içi yardımlaşma, mesleki örgütler(lonca teşkilatı vb.) ve dinsel temelli hayır kurumları ülkede sosyal politika ve sosyal güvenlik alanında faaliyet gösteren kuruluş ve araçları oluşturmuş fakat tüm bunlar iş sağlığı ve güvenliği alanının gelişmesi için yeterli olamamıştır (Güzel ve Okur, 2004, s.26). İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hukuk temelli çalışmalar 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinden itibaren başlamıştır (Ünsar, 2003, s. 167).

Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kömür tozlarının yol açtığı iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanarak kısa sürede yaşamlarını yitirmişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilen ilk belge, 1867 yılında Ereğli Kömür havzasına yönelik kabul edilen "Dilaver Paşa Nizamnamesi"dir. İş kazalarının önlenmesine yönelik ciddi bir etkisinin

olmadığı ileri sürülen Dilaver Paşa Nizamnamesinin, iş kazaları, meslek hastalıkları ve diğer alanlardaki eksikliklerinin giderilebilmesi için iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yeni düzenlemelere yer verilen “Maadin Nizamnamesi” yayınlanmıştır (Tokol, 1997, s.9).

10 Eylül 1921 tarihinde 151 sayılı “Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesi” nin Hukukuna Müteallik Kanun” u kabul edilmiştir. Bazı araştırmacılar tarafından Cumhuriyet Döneminin ilk İş Kanunu (İK) olarak kabul edilen bu kanun çerçevesinde “Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine Dair Tüzük” çıkartılarak iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni düzenlemeler yapılmıştır (Özbek, 2006, s.117).

Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilgili yapılan ilk olumlu düzenlemenin 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olduğu kabul edilmektedir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu’nuzun (BK) 332. maddesi hükmü kapsamında; işverenlere ilk defa iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan, sorumluluklar yüklenmiştir. 1936 yılına kadar ülkemizde bir İş Kanununun bulunmaması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu hükümleri kapsamında şekillenmiştir. Bazı işyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlenmesi görevinin, Belediyeler Kanunu kapsamında belediyelere verildiği görülmektedir (Hekimler, 2012, s.4).

İş sağlığı ve güvenliği alanında sistemli bir gelişme 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nun kabul edilmesi ile birlikte yaşanmış, sosyal sigortaların temeli belirlenirken kademeli olarak kurulması öngörülmüş, II. Dünya Savaşı sonrası değişen ve gelişen sosyal politika anlayışlarının ülkemizi de etkilemesi ile iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortaları kurulmuştur. Yine iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı kurulmuş ancak sonrasında bu görevin İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’ne devredilmesi kararlaştırılmıştır. Uygulamada yaşanan bazı sorunlar etkin bir sistemin kurulmasına zaman zaman engel teşkil etmiş olsa da Ülkemizde ilk kez devlet, bütün yönleri ile işçi ve işveren ilişkilerine doğrudan müdahale etmiş; iş sağlığı ve güvenliği ilk kez düzenli, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, işçilerin işyeri tehlikelerine karşı korunması amaçlanmıştır (Çelik, 2000, s.137).

1967 yılında 3008 sayılı İK ’nın yetersiz kalması nedeni ile 931 Sayılı İK kabul edilmiş ancak Anayasa Mahkemesi’nin 931 Sayılı İK ’yı şekil yönünden iptal etmesiyle yasa sadece 39 ay süre ile yürürlükte kalabilmiştir (Arıcı, 1999, s.46).

1971 yılında kabul edilen, dönemine göre ileri olarak kabul edebileceğimiz hükümlere yer verilen 1475 sayılı İK ile günümüz hukuk sisteminin bir anlamda temeli oluşturulmuştur. Bu Kanun’un 14. maddesini oluşturan kıdem tazminatı maddesi geçerliliğini Kanun’un mülga olmasına rağmen korumaktadır. 1475 sayılı İK ’mız, AB müktesebatı ile uyumlu olmaması nedeniyle yürürlükten kaldırılarak, 4857 sayılı İK uygulamaya konulmuştur.

Ancak 4857 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliği alanında getirilen düzenlemelerin yetersiz kalması ve AB'ye tam olarak uyumun sağlanamaması sebepleri ile 30.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(İSGK) yürürlüğe konulmuş ve akabinde buna bağlı yönetmelikler yayımlanarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı düzenlenmiştir (Hekimler, 2012, s.5).

Tarihsel gelişim açısından önem arz eden bir başka durum ise, 4857 sayılı İK'nın hükümlerinin çıraklar için geçerli olmamasına karşın, 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin çıraklar için de uygulanması zorunluluğunun getirilmesidir. Ayrıca, geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilenler ile alt işveren tarafından istihdam edilen işçiler için de bu kanun hükümleri geçerli olmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu [İSGK], 2012, madde 2).

#### **4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN TÜRK İŞ MEVZUATINDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

##### **4.1. Genel Olarak İşçi ve İşverenin Yükümlülükleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesine göre “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” (İş Kanunu[İK], 2003: madde 2). İş sözleşmesiyle işçi, bir hizmeti yerine getirme yükümlülüğü altına girerken, diğer yandan işveren de bu hizmetin karşılığı olan ücreti ödeme borcu altına girmektedir. İş sözleşmesinin en esaslı noktaları bu iki yükümlülük ve haktır. Aslında iş hukuku da özünde bu yükümlülükleri düzenleyen bir hukuk dalıdır (Borçlar Kanunu [BK], 1926, madde 332).

İşçi, aksi kararlaştırılmadıkça yapmış olduğu sözleşmeden kaynaklanan işi bizzat yerine getirirken özenle hareket etmeli ve işverenin yararına olan davranışları yapmalıdır. İşçi iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken işverenin bu konudaki talimatlarına eksiksiz uymak zorundadır. Uygulamada genellikle işverenler iş sözleşmesine ek olarak işçiye bir talimat imzalatmakta ve çalışma düzeniyle ilgili kurallar bu suretle işçiye tebliğ edilmektedir (İK, 2003, madde 2, 8, 14). İşçi iş sözleşmesinde kararlaştırılan aylık ücretinin karşılığında haftada kırk beş saat çalışmakla yükümlüdür. Bir haftada aralıksız olarak 24 saat dinlenme hakkı bulunan işçiye ayrıca işyerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla yıllık ücretli izin verilmesi de öngörülmüştür (İK, 2003, madde 63). Çalışma koşullarıyla ilgili hususlar aynı anda işvereni de sınırlayan düzenlemeler olup, işveren çalışma koşullarını düzenlerken öncelikle bu kuralları göz önüne almak zorundadır.

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayanarak ayırım yapması ( İK, 2003, madde 5) yasak olan işveren işçiler arasında ancak işin gereğinden kaynaklanan ayırım yapabilir ve bu ayırımın makul ve somut kriterlere dayanması gerekir.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmakla yükümlüdür. Aksi takdirde işçinin iş görme yükümlülüğü de doğmamaktadır (İSGK, 2012, madde 4).

İşçiye çalışması karşılığında asgari ücretten az olmamak kaydıyla bir ücret ödemekle yükümlü işveren bu ücreti, işçinin banka hesabına yatırabileceği gibi elden de ödeyebilir. Nakit olarak ödenmesi gereken ücretin senetle yahut benzeri bir şekilde ödemesi yapılamaz. İşveren ancak sözleşmede kararlaştırılan nedenlerin gerçekleşmesi halinde işçiye ücret kesme cezası uygulayabilmekte, bunun dışında keyfi ücret kesintisi yapamamaktadır. Bu şekilde kesilen paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılmak zorundadır (İK, 2003, madde 32,37,38).

İşverenlerin bir diğer sorumluluğu da; işçileri karşılaşılabilecekleri riskler konusunda eğitmeleri, hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmeleri, iş riskine karşı alınan tedbirlere uyup uymadıklarını kontrol etmeleridir (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası [ÇEİS], 2001, s.10-13).

## **4.2. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Genel Yükümlülükleri**

### **4.2.1. İşverenin Mevzuata Uyuma ve İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü**

İşveren; Anayasa'nın 12.,15.,17.,49.,50., 56. ve 60. maddeleri ve ilgili fıkraları, Medeni Kanun'un 2 ve 3., Borçlar Kanunu'nun 19, 20 ve 332. maddeleri, 6331 sayılı Kanun ile ilgili diğer tüm kanun, tüzük, yönetmelik ve tebliğlere uymakla yükümlüdür. Anayasamızın 49 ve 50. maddeleri iş sağlığı güvenliği hakkını sosyal bir hak olarak düzenlenmiş; 2,5 ve 60. maddelerle de bunu sağlama ödevini devlete yüklemiştir (Taşoğlu ve Tozkoparan 2011, s.195).

6331 sayılı Kanunun 37. maddesi ile 4857 sayılı İK'nın 77. maddesi yürürlükten kaldırılarak, aynı kanunun 4. maddesinde işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması gerektiği, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alması gerektiği düzenlenmiştir.

Yine 6331 sayılı Kanun ile; işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesi gerektiği, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılaması gerektiği, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu oluşturması gerektiği;

çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmesi gerektiğini düzenlemektedir (İSGK, 2012, madde 6).

Mülga BK 'nın 332. maddesinde "işveren hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek olanla" güvenlik önlemlerini alma borcu altındadır düzenlemesine yer vermesine rağmen, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunları işverene iş güvenliğini sağlamak için gerekli olan her türlü önlemi alma zorunluluğunu getirmiş yine bu durum 6331 sayılı İSGK da aynen korunmuştur (Seratlı, 2004, s.214).

#### **4.2.2. İşverenin Genel Olarak Eğitim Verme Yükümlülüğü**

Devlet ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önleyici faaliyetlerden bir tanesi olan eğitim;(zorunlu eğitim dışında kalan) kişisel bir gelişim aracı olarak görülmekle birlikte; iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim; kaza ve hastalıklara neden olan risk faktörlerinin tanınmasını, risk faktörlerine karşı hazırlıklı olunmasını ve bu tanıma ve hazırlıklı olma evresine temel teşkil edecek kavrama ve yeteneklere ulaşılmasını ifade etmektedir (Işık, 2006, s.29).

##### **4.2.2.1. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi**

İş kazası ve meslek hastalıklarının yarattığı ekonomik kayıplar yanında sosyal kayıplar da göz önüne alındığında, bu kaza ve hastalıkları önleyici faaliyetler için yapılan harcamaların katlanılan maliyetler karşısındaki değerinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bazı çalışanlar alınan eğitimin gereğini yapmadıkları gibi bazı işverenlerin de eğitimin önemi konusunda yeterince bilinçli olmadıkları ve eğitimi hala bir maliyet unsuru olarak kabul ettikleri görülmektedir (Demir ve Kılış 2012, s.25,26).

Ülkemizde yapılan bir araştırmada hem işverenin hem de işçilerin %88 gibi büyük bir oranının iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimsiz olduğu, ihtiyaca cevap verebilecek bir altyapının bulunmadığı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için alınacak en önemli tedbirin, periyodik olarak gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden geçeceği ileri sürülmektedir (Ünsar, 2003, s.84).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 3 Haziran 1981 yılında kabul edilen, ülkemizin ise 07.01.2004 tarihinde 5038 sayılı kanun ile kabul ettiği ve 13.01.2004 tarihinde 25345 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, İş Sağlığı ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin; 5. maddesinin (c) bendinde "yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla, bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimin" verilmesi, 19. maddesinin (d) bendinde ise, "işletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitimin verilmesi" hususlarını kabul etmektedir (ILO, 2009).

Yayımlanan 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri ile 89/391 sayılı AB iş sağlığı ve güvenliği çerçeve yönergesi başta olmak üzere tüm ulusal ve uluslararası mevzuatlarda eğitim konusu üzerinde hassasiyetle durulmaktadır. AB'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel düzenlemelerini içeren, 18 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı yönergede; "işverenin işçilerin kendi yaptığı işle ilgili olarak; işe başlarken, iş değiştirirken ve transfer edilirken, yeni iş makinesinin devreye girmesinde veya makine değişiminde, yeni teknoloji uygulamasında sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlayacağı" ve eğitimlerin risklerin göz önüne alınarak ve periyodik olarak tekrarlanması gerektiği hususlarına yer verildiği görülmektedir (Karabulut, 2011, s.87).

#### **4.2.2.2. İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü ve Kapsamı**

İşverenin eğitim verme yükümlülüğü iş sözleşmesi ile işverene bağlı olan tüm çalışanlarına karşıdır. İşyerinde çalışan işçi sayısı, işin sanayiden sayılıp sayılmaması veya işin niteliği gibi faktörlerin yanı sıra; iş sözleşmesi türlerinin ya da geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçiler olmasının bir önemi olmayıp hepsine karşı eğitim yükümlülüğü mevcuttur. İşverenin eğitim yükümlülüğünün içeriği ve yöntemi; işkolunun özellikleri, işçinin yaptığı iş, özelliği olan iş ve işçilerin varlığı, eğitimin türü, işyerindeki kültür ve bilinç düzeyi gibi değişken faktörlere bağlı olarak belirlenebilmektedir. Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmeleri, eğitim programlarının hazırlanması ve düzenlenmesi, çalışanların bu eğitimlere katılımının sağlanması, eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin edilmesi işverenin eğitim yükümlülüğünün kapsamındadır (Demir ve Kılıç, 2012, s.24-25, 34).

#### **4.2.2.3. İşverenin Eğitim Yükümlülüğünün Yer ve Kişi İtibariyle Kapsamı**

Eğitim, yalnızca vasıfsız işçilerin eğitilmesi anlamına gelmemeli; işveren, işveren vekili tüm kademe yöneticileri, tüm teknik ve idari elamanlar, vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsızlar, geçici iş ilişkisi kurulan işçiler, çırak ve stajyerler olmak üzere tüm çalışanların bu sürece kesintisiz olarak dâhil edilmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği gerçekleştirilebilir (Hekimler, 2012, s.13). Ayrıca alt işverenin de bağımsız bir işveren olması nedeniyle kendi işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve gerekli eğitimleri verme yükümlülüğü vardır (Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik [GBSİİSGHY], 2013, madde 2).

Eğitim verme yükümlülüğünde; çalışan işçi sayısının, işin risk grubunun veya yapılan işlerin sanayiden sayılıp sayılmamasının önemi yoktur. İşverene bir iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan kişiler eğitim yükümlüleridir. Ayrıca yapılan iş sözleşmesinin türünün de bir önemi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan ve geçici iş sözleşmesine göre çalışanlar için de bu eğitimi verme yükümlülüğü işveren için geçerlidir (GBSİİSGHY, 2013, madde 7).

Tüm bu çalışanların eğitimlerinin nasıl yapılacağı hususu, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik hükümleri ile düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümleri İSGK kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları da kapsamaktadır (Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik [ÇİSGEUEHY], 2013, madde 2).

#### **4.2.2.4. Eğitim Masraflarının Karşlanması**

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışma süresinden sayılması ve bu eğitimlerin dinlenme süreleri dışında yapılması gerekmektedir. İşverenler bazı zamanlarda iş sözleşmelerinde, işçilere verdikleri eğitim karşılığında; zorunlu bir hizmet süresi veya caydırıcı nitelikte tazminat hükmü öngörebilmekte olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimler için yapılacak harcamaların, işçiden alınması veya işçiye yansıtılması mümkün değildir (Demir ve Kılış, 2012, s.35). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 89/391 sayılı AB Çerçeve Yönergesi dikkate alınarak hazırlanan İSGK 'da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ve işyerinde verilecek eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı ve işyerince karşılanacağı da açıkça belirtilmektedir (İSGK, 2012, madde 17/7).

#### **4.2.3. İşverenin İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi İle İlgili Yükümlülüğü**

5510 sayılı Kanun'da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması ile ilgili yükümlülükler belirlenmiştir. Daha önce İş Kanunu 77. maddesi ile düzenlenen "iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğü'ne bildirim yükümü" bu Kanunla iş kazalarının (sonraki üç iş günü) en geç üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecek şekilde yeniden düzenlenmiştir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu [SSGSSK], 2006, madde 13).

Meslek hastalıklarının da (öğrenildiği tarihten itibaren) yine üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi zorunlu tutulmuştur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverenlere veya Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılara, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilmektedir (SSGSSK, 2006, madde 14).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununca işveren; işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, kaza sonrası gerekli incelemeleri yapmak ve meydana gelen kazaların raporlarını tutmakla yükümlüdür. İşverence iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistikî bilgilerin ve kazalara yol açan etmenlerin kaydının tutulması; işyerinde yapılacak olan risk değerlendirme çalışmaları ve alınması gereken tedbirlerin

yerinde ve isabetli şekilde belirlenebilmesi açısından önem taşımaktadır. (Baştaş, 2013, s.181-183).

İşverenin iş kazaları ile ilgili diğer bir bildirim yükümlülüğü de kolluk kuvvetlerine olan bildirim yükümlülüğüdür. İşveren iş kazasını, herhangi bir şekil şartına olmaksızın kazanın meydana geldiği yerin yetkili kolluk kuvveti olan polis ya da jandarmaya derhal bildirmekle yükümlüdür (Demirdizen, 2012, s.251).

#### **4.2.4. İşverenin İşyeri Hekimi Çalıştırma Ve Sağlık Birimi Oluşturma Yükümlülüğü**

İşyeri hekimi; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip olan hekimdir (İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013, madde 4/g). İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ise; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir (İSGK, 2012, madde 3).

İşyeri hekimleri Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan hizmetleri yerine getirmektedirler. Buna göre işveren, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla “işyeri hekimi” çalıştırmak ve “işyeri sağlık birimi” kurmakla yükümlüdür (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011, s.194,195).

İşverenler, işyerinde işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve gerekli diğer sağlık personelini görevlendirmek zorundadır. İşveren işyerinde tam süreli işyeri hekimi görevlendiriyor ise diğer sağlık personelini görevlendirmek zorunda değildir. İşverenler bu personelleri istihdam edebilecekleri gibi bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri” nden destek olarak da oluşturabilirler. Bu görevlilerin görevlerini yerine getirebilmeleri amacıyla gereken zaman, mekân, araç-gerecin temini; işbirliği ve koordinasyonun sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesi muhtemel olan konu ve risklerle ilgili bilgi verilmesi işverenin yükümlülükleri arasındadır (Kurt ve Kurt, 2012, s.219,220).

6331 sayılı Kanun işverenlerin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda, işyerinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurması yükümlülüğünü de öngörmektedir. Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, bu hizmetlerinden yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir ve hayati tehlike arz eden durumların işveren tarafından düzeltilmemesi halinde Bakanlığın ilgili birimine bilgi verir. Ancak çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak

şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin sorumluluklarının yanı sıra ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır (İSGK, 2012, madde 8).

#### **4.2.5. İşverenin Mühendis Ve Teknik Eleman Görevlendirme Yükümlülüğü**

4857 sayılı İK ile gelen yeniliklerden bir tanesi de işyerlerinde “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman” görevlendirme zorunluluğunun getirilmiş olmasıdır. İşverenler iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlüdürler (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011, s.194). İşverenlere bu Kanun ile iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek ve iş güvenliği tedbirlerini artırmak için bir mühendis başkanlığında lüzumu kadar teknik eleman çalıştıran bir teknik birim kurma yükümlülüğü getirilmiştir. 4857 sayılı Kanunla getirilen bu yenilikte 6331 sayılı Kanundan farklı olarak işyerlerine yeni bir eleman alma zorunluluğu getirilmemiş, bu kişilerin sadece belirli niteliğe sahip teknik personel arasından görevlendirilebileceği öngörülmüştür (Gündüz, 2005, s.60).

6331 sayılı Kanununun 8. Maddesinde işyerinde ayrıca iş güvenliği uzmanlarından faydalanılacağı hükmüne yer verilmiştir. İş güvenliği uzmanı; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte, “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman” şeklinde tanımlanmıştır (İŞKUR, 2013, madde 2/f). İş güvenliği mühendislerinden ve daha alt düzeyde ki teknik elemanlardan, işyerlerinde doğabilecek riskleri önceden görüp, açıklamasını ve önlem alınmasını sağlamasını bu yöndeki mevzuata da hakim olmasını beklenmektedir. İşyerindeki görevli mühendis veya teknik elemanın, iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilmesi de mümkündür (Akın, 2005, s.51).

#### **4.2.6. İşverenin Denetleme Yükümlülüğü**

4857 sayılı İK ’nın mülga 77. maddesinin 2. fıkrasına göre, “İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek zorundadır” ibaresi yer almakta iken 6331 sayılı Kanun ile “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının işverence izleneceği, denetleneceği ve uygunsuzlukların giderileceği ibaresi kabul edilmiştir” (İSGK, 2012, madde 4-1/b).

İşverenin denetim yükümlülüğünün temelinde, iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin engellenmesi yatmaktadır. Örneğin; işçinin baret kullanması gerektiği halde kullanmaması sonucunda gerçekleşebilecek kaza olasılıkları; işçilere hiç baret temin edilmemesi durumuyla aynı orandadır. Bu nedenle işverenlere sadece gerekli olan her türlü önlemi alma yükümlülüğü getirilmemiş, aynı zamanda alınmış olan önlemlere işçilerin uyumunu sağlama görevi de yüklenmiştir. Örnekte de görüldüğü gibi meydana gelebilecek hastalık ve kazaların asli sorumlularından bir tanesi işverendir (Baycık, 2011, s.235,236).

İşverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyen araç ve gereçleri işyerlerinde bulundurmuş olmaları bazı zamanlarda kazaları önlemede yeterli olamamaktadır. İş kazaları sonrasında işverenler iş eğitimi verdiklerini; gerekli araç ve gereci sağladıklarını buna rağmen iş kazasının yaşandığını savunabilmektedirler. İşte bu noktada 6331 sayılı Kanun işverene tüm bunların yanında işçiyi ve iş akışını denetleme görevini de vermektedir (İSGK, 2012, madde 4).

İşveren gerektiğinde yönetim hakkının bir parçası olan disiplin cezası uygulama yetkisini kullanarak, işçilerin alınan önlemlere uyumunu sağlamalıdır. İşçilerin tüm denetim ve ikazlara karşı gerekli korunma malzemelerini kullanmaması, ikazlara uymaması işveren açısından haklı fesih nedenini oluşturabilecek ve İş Kanununun 25/II-ı hükmü uyarınca işin güvenliğini kasten veya ihmâl davranışıyla tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesi işverence derhal feshedilebilecektir (Süzek, 2008, s.799).

#### **4.2.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm Ve Araştırma Yapma Yükümlülüğü**

6331 Sayılı Kanun'a göre işveren; İş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırması yapmak veya yaptırmak zorundadır (İSGK, 2012, madde 10). Risk değerlendirmesi; var olan ya da işyerine dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikeleri riske dönüştürebilecek olan faktörlerle asıl tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması için yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir. Risk değerlendirmesi işveren ya da, işverenin oluşturduğu içerisinde; işveren veya vekili dışında, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalarla mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi olan tüm çalışanlardan oluşabilecek bir ekip tarafından gerçekleştirilebilir. İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan da hizmet alabilmektedir (Yılmaz, 2009, s.31,32).

Risk değerlendirmesi yaparken dikkat edilmesi gereken husus; "işyerini karmaşık süreç ve yöntemlerle karşı karşıya bırakmayacak, işverenler tarafından kolay anlaşılabilir ve hayata geçirilebilir, pratik ve makul bir sistemin benimsenmesidir". Özellikle orta ve küçük ölçekli işyerlerinde

kompleks ve maliyetli bir sistemin faydadan çok zarar getireceği düşünülürse bu iş yerlerinde profesyonel yardıma gerek olmaksızın değerlendirmenin gerçekleştirilebilmesi asıl amaç olmalıdır (Alpagut, 2012, s.29). İşveren risk değerlendirmesi yaparken çalışanların durumunu (genç, yaşlı, hamile, kadın), kullanılacak ekipmanı, kimyasal maddelerin ve ürünlerin seçimini dikkate almak zorundadır (Kılış, 2013, s.11,12).

#### **4.2.8. İşverenin Gerekli Araç-Gereci Temin Etme ve İşyeri Organizasyonu Yapma Yükümlülüğü**

4857 sayılı İK 'nın mülga 77/1 'e göre, ve yeni 6331 sayılı Kanununun 4. maddesinin a bendine göre işveren "... gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar" denilmektedir.

Araç ve gereç yükümlülüğü konusu her işyerinde ayrı şekilde değerlendirilmesi gereken bir konudur. İşveren, gerekli eğitimi verdiğini ve çalışanları düzenli denetlediğini ileri sürse bile, işçinin sağlığı için gerekli olan teçhizatı çalışanına temin etmemişse, oluşabilecek kaza veya hastalıktan sorumlu tutulmaktadır. Tüm işyerleri için ortak bir takım araç ve gereçlerin bulundurulması zorunluluğu olmasına rağmen, gürültülü bir işyerinde bulundurulması gereken araç ve gereçler ile kanserojen madde üretimi yapılan bir işyerinde bulundurulması gereken araç ve gereçler birbirinden farklı olacaktır. Bu nedenle her iş kolu için düzenlenen yönetmelik hükümlerinde o işyerlerinde bulundurulması gereken araç ve gereçler ayrı ayrı belirtilmelidir. (Oğuz, 2010, s.116).

6331 sayılı Kanun da işveren mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması... çalışmalarını yapar denilmektedir (İSGK, 2012, madde 4). İşyeri organizasyonu kurmak belirli nitelikteki işyeri işverenleri için getirilmiştir. Bu kapsamda işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak, işyeri hekimi istihdam etmek ve iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik elemanlar istihdam etmek zorundadır. İşverene getirilen bu yükümlülükler, işyerindeki işçi sayısına ve işyerinin sanayiden sayılmasına bağlanmıştır (Yenisey, 2007, s. 155).

#### **4.2.9. İşverenin İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulunu Kurma Yükümlülüğü**

İşverenin, iş sağlığı ve iş güvenliği kurulunu kurma yükümlülüğü işyerinin örgütlenmesine dair yükümlülüklerinden bir tanesidir. İşyerindeki kaza ve hastalıkların önlenmesinde önemli bir karar alma ve denetim örgütü olan ve bir yönetime katılım modeli olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları işyerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı örgütlenmesinin en önemli unsurunu oluştururlar (Yılmaz, 2010, s.154).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hukukumuzda ilk kez 1971 tarihli 1475 sayılı İK ile girmiştir. Kanunun 76. maddesi ile Çalışma Bakanlığı'nca lüzum görülecek işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları bulunması gerektiği belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'e göre "elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurulu oluşturur (İSGK, 2012: madde 22; İŞKUR, 2013: madde 4). Kurulun oluşturulabilmesi için bu koşulların bir arada bulunması gerekmektedir (Taşoğlu ve Tozkoparan 2011, s.194).

Kurulların başlıca görevi iş sağlığı ve güvenliği konularında devleti, yönetimi ve güvenlik departmanını bilgilendirmek, eğitim programları önermek ve farkındalığı geliştirmektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına ilişkin yönetmelik; işverene, kurul üye ve yedeklerine kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında; ulusal mevzuatlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları, risk faktörleri, endüstriyel sorunlar, etkili iletişim yolları, acil durum önlemleri gibi konularda eğitim verme ve eğitimleri periyodik olarak tekrarlama yükümlülüğünü de getirmiştir (Akın, 2005, s.8).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları asıl-alt işveren ya da aynı alanda birden fazla işyerinin dolayısı ile işverenin bulunması açısından değerlendirildiğinde; kurulun kurulması şartlarını taşıyan her işveren kurul oluşturma şartlarının oluşması halinde birlikte ya da ayrı ayrı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmakla yükümlü tutulabileceği kabul görmektedir (Aydın, 2004, s.182,183; Başbuğ, 2003, s.77). Eğer şartları taşıması halinde hem asıl işveren hem de alt işveren için ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurma durumu söz konusu olmuşsa faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır. Yine aynı alanda birden fazla işyeri olması durumunda ise ekip çalışması yürütülmesi beklenmektedir (Alpagut, 2012, s.33-35).

İşverenin oluşturmakla yükümlü olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin" 5. maddesine göre, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, işyerinde varsa sivil savunma uzmanı, formen veya ustabaşı ya da usta, işyeri sendika temsilcisi veya yoksa işçiler arasından yarımından fazla oyla seçilecek kişi ile sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulunmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşturulması için işçi sayısının hesabında işveren, iş sözleşmesini değil, işyerini esas almalı yani hem alt işveren işçilerini hem de geçici işçilerini de hesaba dâhil etmelidir (Baycık, 2011, s.240,241).

Alınan kararlarda kurulların zaman zaman işverenle karşı karşıya gelmesi olasıdır. İşçilerin iş akdinin feshedilebilmesi durumu bu işçilerin dolayısı ile de işçilerden oluşan kurulun sağlıklı çalışmasını engelleyebilir. Bu nedenle

kurulun işçi üyelerinin iş güvencesine kavuşturulması kurulların sağlıklı bir işlerlik kazanması açısından gereklidir (Seratlı, 2004, s.218).

#### **4.2.10. İşverenin Çocuk Ve Kadın İşçileri Koruma Yükümlülüğü**

İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu belirleyebilmek için risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırması yapmak ya da yaptırmakla yükümlüdür (İSGK, 2012, madde 10). 4857 sayılı Kanunda, 16 yaşını doldurmamış işçiler ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı hüküm altına alınırken; kadınlarla, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş gençlerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri belirlenmiş olup işveren tüm bu yönetmeliklere uymakla yükümlüdür (Taşoğlu ve Tozkoparan 2011, s.195).

İş Kanunu'nun 71. maddesi ile "15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır". Ancak hafif ve çocuğun ahlaki, bedensel ve zihinsel gelişimine engel olamayacak işlerde 14 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. On altı yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. İş Kanunu'na göre, 18 yaşını doldurmamış çocukların yer altı veya su altında yapılacak işlerde çalıştırılmaları, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların ve yaşları kaç olursa olsun kadın işçilerin gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İK, 2003, madde 73).

İş Kanunu'na göre, "Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak on beş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz saat ve haftada kırk saate kadar arttırılabilmektedir (İK, 2003, madde 71).

İK'da küçük işçilere verilecek haftalık izinlerle ilgili özel bir madde olmamakla birlikte "onsekiz ve altındaki yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, yirmi günden az olamayacaktır" ibaresi bulunmaktadır (İK, 2003, madde 53).

İşverenler tüm bu Kanun hükümlerine uymak zorunda olup çocuk işçi çalıştırma şartlarına aykırı davranılması durumunda İş Kanunu'nun idari para cezası hükümleri ile karşı karşıya kalmaktadır (Gökalp, 2011, s.126-133).

#### **4.2.11. İşverenin Acil Durum Yükümlülüğü**

İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanabilecek yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar acil durum olarak nitelendirilmektedir. İşyerinde meydana gelebilecek acil durumlar; risk değerlendirmesi sonuçları, yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali, ilk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar, doğal afetlerin meydana gelme ihtimali ve sabotaj

ihtimali göz önünde bulundurularak belirlenmektedir (İSGK, 2012, madde 11).

Bunun yanında, işverenlerin işyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemlerle ilgili eylemlerin yer aldığı bir acil durum planı hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenlerin işyerlerinde arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmesi gerekmektedir. Görevlendirilmesi gereken destek elemanı sayısı ise, işyerinin tehlikelilik derecesine ve işyerindeki toplam çalışan sayısına bağlı olarak değişmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar bir destek elemanı görevlendirilmesi, işyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde ise, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirilmesi gerekmektedir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik [İADHY], 2013, madde 11)

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapması ve çalışanlara gerekli talimatları vermesi, durumun devam etmesi halinde ise, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istememesi gerekmektedir.

## **5. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI**

İşçi, 'Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi'(İK. md.2); ya da bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığı çalışan gerçek kişi olarak tanımlamak mümkündür (Sümer, 2011, s. 15).

İş hukukunun ortaya çıkması ve gelişim sürecinin temelinde işçiyi koruma ve mevzuatı işçiler lehine yorumlama düşüncesi vardır. Günümüzde, zaman zaman bu anlayıştan sapmalar olsa da esas itibarıyla çalışanları koruma anlayışı sürdürüle gelmektedir (Hekimler, 2012, s.11). İşçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması, işçilerin tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmalarını mümkün kılar (Centel ve Demircioğlu, 2003, s.154).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Kanunu'nun oluşturulması amaçlarından bir tanesinin de işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarının belirlenmesi iyileştirilmesi olduğu bilinmektedir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [STİSK], 2012, madde 1).

### 5.1. İşçilerin Yükümlülükleri

İşçiler İşyerinde iş güvenliği ve iş sağlığı kurallarına uymak, kendisi için veya başka bir işçi için tehlikeli sonuçlar doğurabilecek davranışlardan kaçınmak, kullandığı makine ve ekipmanı kullanma talimatlarına uygun olarak açıp, kullanıp, kapatmak, ekipmanları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kişisel koruyucuların doğru kullanılması, korunması ve kullandıktan sonra uygun yerlere konulmasına dikkat etmek (Kılıkış, 2013, s.33), makine ve ekipmanı kullanırken koruyucu ekipmanı kullanmayı ihmal etmemek, bu konulardaki uyarı ve ikazları göz ardı etmemek, tehlike yaratabilecek durumları derhal en yakın amirine bildirmek, işverenin bu konuda verdiği emirlere ve talimatlara uymak (Gündüz, 2005, s.128), işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak ile yükümlüdürler (İSGK, 2012: madde 19; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012, madde 8)

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendisine verilen sorumluluktan kaçınma lüksü yoktur. İşçinin iş kazasına ya da meslek hastalığına sorumsuzluktan kaynaklı olarak yakalanması yalnızca kendisini değil aynı zamanda devleti ve işvereni de zarara uğratmaktadır. Devlet böylesi bir durumda işçinin sağlık giderlerini karşılarken; iş gücünün %10'unun kaybedilmesi durumunda ise işçiye gelir bağlanması ile ilgili olarak mali kayba uğramakta; işveren tarafı ise nitelikli işgücünü kaybedebilmektedir (SSGSSK, 2006, madde 19).

İşçi; kendisine verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmelidir. İşçinin kendi isteği veya işi savaştırması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da kullanımında olan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması durumlarında işveren işçinin hizmet akdini tazminatsız ve bildirimssiz olarak fesih edilebilecek ve işverenin tazminat hakkı da saklı tutulabilecektir (İK, 2003, madde 25/II).

Yine işverenin iş eğitimlerini verme yükümlülüğüne karşılık çalışanların da verilen eğitimlere katılma ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uyma yükümlülüğü vardır (ÇİSGEUEHY, 2013, madde 5). İşçinin eğitime katılma yükümlülüğü, işçinin görevinin bir parçası olarak görülmektedir. Mazeretsiz olarak eğitimlere katılmamak, (25-II-h/işverenin talimatına uyma) ve yapılan işin güvenliğini tehlikeye düşürmek (25-II-ı/işi özenle yapma) işçinin iş sözleşmesine muhalefet ettiği kapsamda değerlendirilerek, haklı nedenle iş sözleşmesinin feshine neden olabilmektedir (Demir ve Kılıkış, 2012, s.35).

Çalışanlar ve temsilcilerinin işyerinde sağlık gözetiminin yerine getirilmesine ilişkin organizasyonların karar verme süreçlerinde yer almaları, çalışanların sağlık muayenelerinin sonucuyla ilgili olarak hatalı veya hataya yol açabilecek bilgiye itiraz hakkına sahip oldukları ve bu işlemi nasıl

yapacakları konusunda işveren tarafından bilgilendirilmeleri çalışan ve çalışan temsilcilerinin hak ve yükümlülükleri olarak tanımlanmaktadır (İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, 2003, madde 6)

## **5.2. İşçilerin Hakları**

### **5.2.1. İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Alınması Sırasında Katılım Hakkı**

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerini alarak çalışanların katılım hakkını sağlamaktadır (İSGK, 2012, madde 18).

Yine işveren risk değerlendirmesi ekibini oluştururken, çalışan temsilcisi ve destek elemanı yanında ayrıca, bütün birimleri temsil edecek şekilde; çalışanların ekipte bulunmasını sağlamakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi çalışmaları sırasında ihtiyaç duyulan her aşamada çalışanların görüşlerinin alınmasının sağlanacağı belirtilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012, madde 6) Çalışanların katılım hakkını kullandığı alanlardan en önemlisinin; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları olduğu savunulmaktadır ( Baycık, 2013/3, s.114). İşveren kurul kararlarına uymakla yükümlüdür. Bu nedenle çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksiklik, hata ve güçlüklerin giderilmesi için gerekli olan kararların kurul tarafından alınmasını sağlayarak katılım hakkının etkili kullanım şeklini ortaya koyabilmelidir (İADHY, 2013, madde 4/4).

### **5.2.2. İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna veya İşverene Başvuru Hakkı**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda; ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru hakkı düzenlenmiştir (İSGK, 2012, madde 13/1). Ancak aynı Kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının sadece 50 ve daha fazla çalışmanı olan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulmasını öngördüğünden, bu nitelikleri taşımayan işyerlerinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna değil, işverene başvurmalıdırlar (İSGK, 2012, madde 22).

İşverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler. İşveren, kurul kararını dikkate alınmaya kadar işçiler çalışmaktan kaçınabilir. İşveren kurul kararına rağmen gerekli tedbirler almaz ise, işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanıp sözleşmesi feshedebilmektedir (İK, 2003, madde 24/I).

### **5.2.3. İşçilerin Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına dair bir karar verilmesini isteyebilirler. İşverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışanın, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının saklı kalacağı, çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilecekleri, gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilecekleri, toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personelinin, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılacağı, hüküm altına alınmıştır (İSGK, 2012, madde 13,25).

Tehlike ile karşı karşıya kalan, işçinin başvurusu üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, acilen o gün toplanır ve kararını alır. Alınan kararı yazılı olarak işçiye bildirilir. Kurul işçinin talebi yönünde karar verirse, işçi işyeri sağlık ve güvenlik açısından uygun hale gelene kadar çalışmaktan kaçınabilir (İSGK, 2012, madde 13). Bu süreçte işçi ifaya hazır bir şekilde işyerine gelip beklemelidir. Borçlar Kanunu'na göre işverenin temerrüde düşmesi için, işçinin ifaya hazır halde beklemesi gerekir. Ancak işçinin işyerinde bulunması dahi iş sağlığı ve güvenliği için tehlikeli ise, işçi işyerinde fiilen hazır bulunmak zorunda da değildir (Türk Borçlar Kanunu [TBK], 2011, madde 106, 467).

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının ilk şartı, işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikenin var olmasıdır. Bu durumun objektif olarak tespit edilebilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (Süzek, 2008, s.818,819). İşverence gereken önlemler alınmışsa ve işçinin yaşamı için tehlikeli bir durum söz konusu değilse işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz (Barlak,2012, s.4,5).

Yine işçinin kaçınması öncesinde iş görme borcunu, sözleşmeye uygun olarak ifa etmesi gerekmektedir.

Kurul veya işveren vekilinin kararının hakkın doğumu bakımından kurucu nitelikte olduğu unutulmamalıdır. Karar olmadan hakkın kullanılamayacağı, nitekim çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçilerin, konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar veremeyeceği belirtilmektedir (Engin, 2003, s.88).

### **5.2.4. İşçilerin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı**

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir hükmüyle sadece iş sözleşmesiyle çalışanlara sözleşmeyi fesih hakkı tanınmıştır. Bu hak bakımından belirlenmesi gereken

husus, fesih hakkının sadece ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde mi kullanılabilceği ve bu hakkın kullanılabilmesi için tehlikenin varlığı ile işverenin gerekli önlemleri almadığı yönünde tespit için İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna yahut işverene başvurusunun gerekli olup olmadığıdır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, Türk Borçlar Kanununun 435; Deniz İş Kanununun 14/II-b; İş Kanununun 24/II-f maddesinde düzenlenen çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına gelmekte olup 6331 sayılı Kanunun 13/1. maddesindeki prosedürü işletmeksizin işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshedebileceği ileri sürülmektedir.

Ancak yukarıda da belirtildiği üzere, işçinin tek başına gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı yönünde tespit bulunması güçtür. Yine iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerekli ölçüde alınıp alınmadığı teknik bir konu olup 6331 sayılı Kanunun 13/1. maddesindeki prosedürü uygulama imkânı olan işçilerin bu prosedürü işlettikten sonra fesih hakkını kullanmaları gerekmektedir. Çalışanlar, tabi oldukları kanunların hükümlerine uygun şekilde fesih haklarını kullanmak zorundadırlar (Baycık, 2013/3, s.120,121).

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile çalışmaktan kaçınması haklı bir nedene dayanıyorsa işveren bu nedenle işçinin iş sözleşmesini haklı bir feshe dayandırarak fesih edemez. Kanundan kaynaklanan bu hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, işçi iş güvencesi kapsamındaysa işe iadesini davası açabilirken iş güvencesi kapsamında değil ise de işverenden kötü niyet tazminatını talep edebilir (Oğuz, 2010, s.161). İşçi tarafından fesih hakkının kullanılması için işçinin sağlığı ve güvenliği açısından yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması ve işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmesi ve işçinin talebine rağmen işverence gerekli tedbirin alınmamış olması şartlarının hepsinin bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir (Süzek, 2008, s.821).

#### **5.2.5. İşçilerin Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı**

Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması halinde, tüm çalışanlara tehlikeli bölgeyi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yahut işverene başvurmaksızın terk etme hakkı tanınmıştır. Tehlikeli bölgeyi terk etme hakkı sadece işçilere değil, tüm çalışanlara tanınmış bir hak olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle işyerini veya çalıştığı bölgeyi terk eden tüm çalışanların hakları kısıtlanamayacak ve tabi oldukları hukuki statüden veya sözleşmeden doğan tüm hakları işlemeye devam edecektir (İSGK, 2012, madde 13).

Ciddi, yakın ve önlenemez tehlikenin devam etmesi halinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında kalan çalışanların iş görmeye devam etmelerinin işveren tarafından talep edilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir (İSGK, 2012, madde 12/1-b). Bu nedenle, ciddi, yakın ve önlenemez tehlikenin devamı halinde tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanların işlerine geri dönmeleri talep edilemeyecek, bu

bölgelerde sadece anılan tehlikeyle mücadele konusunda uzmanlaşmış gerekli bilgi, ehliyet, yetki ve araç, gerece sahip kişiler çalıştırılabilecektir (Baycık, 2013/3, s.121-123).

#### **5.2.6. İşçilerin İdari Makamlara Şikâyet ve İhbar Hakkı**

Çalışanların alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili olarak her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına şikâyet hakkı mevcuttur. Şikâyet üzerine Bakanlık İş Teftiş Kurulu iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme sonucunda işveren aleyhine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce idari para cezası uygulanmaktadır. Yaşamsal tehlikenin varlığı halinde yahut Kanunun ihlali halinde işverenin yürüttüğü iş durdurulmaktadır. Böyle bir başvuru ile ilgili Kanun'da, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarda veya teftişler sırasında yetkili makamlara başvurularından dolayı çalışanların ve çalışan temsilcilerinin haklarının kısıtlanamayacağı açıkça düzenlenmiştir (İSGK, 2012, madde 18,25).

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmeleri, bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirmeleri gerektiği hükmüyle, bu kimselere işvereni gerekli görüldüğü takdirde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ihbar etme görev ve yetkisini vermiştir (İSGK, 2012, madde 8).

Aynı şekilde “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin” 9/2 ve 10/1-a bendi ile “İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin” 9/2-a-8. bendi ve 10/1-a bendinde aynı görev ve yetki düzenlenerek söz konusu bildirim işyerinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılması gerektiği ayrıca düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin de denetimi düzenlenmiştir. Bu nedenle çalışanların, sadece işverenleri değil, ayrıca eğitim kurumlarını ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerini de şikâyet ve ihbar etme hakları mevcuttur (Baycık, 2013/3, s.128).

Çalışanların şikâyet ve ihbar etme hakkını kullanmalarını etkin kılan bir diğer düzenleme iş müfettişlerinin şikâyette yahut ihbarda bulunan kişilerin kimliğini gizli tutma yükümlüğüdür. Buna rağmen şikâyet de bulunan kişinin kimliğini öğrenen işverenin 6331 sayılı Kanununun 18/3. maddesini ihlal edici her davranışı; ayrımcılık olarak nitelendirilebileceği gibi, işverenin bu sebeple iş sözleşmesini feshi kötü niyetli veya geçersiz fesih olarak kabul edilip ayrıca idari para cezası uygulanabilecektir (İK, 2003, madde 93).

#### **5.2.7. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının İş Güvencesi Hakkı**

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, rehberlik görevleri sırasında tespit ettikleri yaşamsal önem taşıyan konuları işverene bildirmesine rağmen gerekli işlemlerin yerine getirilmemesi durumunda, işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne durumu bildirmekle görevli ve yetkili kılınmışlardır (İSGK, 2012, madde 8).

6331 sayılı Kanunla 30'dan az işçisi olan işyerlerinde de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş olmasına rağmen, bu kişiler için ayrı bir iş güvencesi sistemi öngörülmemiştir. Aynı durum kamu kurumlarında görevlendirilen işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları bakımından da geçerlidir. Zira kamu personeli olarak çalışan iş güvenliği uzmanı kamu kurumu tarafından ayrıca iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirildiğinde, kendisine herhangi bir güvence sağlanmaz ise, söz konusu bildirim yapmayacaktır. Bu itibarla, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına, 4857 sayılı İK'nın 18 vd. maddelerinde düzenlemenin de ötesinde bir iş güvencesi sisteminin getirilmesi gereklidir. Aynı güvence, iş sözleşmesiyle çalışmayan kamu personeli için de gereklidir. Bu nedenle 4/1-B'li ve 4/1-C'li personel ile imzalanan idari sözleşmelere de bu yönde güvence sağlayan hükümler konulmalı ve bu sebeple görevine son verilen veya başka bir hukuka aykırı işleme maruz kalan personelin güvencesi sağlanmalıdır (Baycık, 2013/3, s.128-129).

Ancak sorumlulukları arttırılan ve gerektiğinde yetki belgeleri askıya alınabilecek olan bu kişiler için özel bir korumanın getirilmemiş olması, daha işin başında sorumluluk-güvence dengesinin kurulamadığını göstermektedir. Aynı zamanda, mesleki bağımsızlığın ihlalinde ya da işverenin şikâyet edilmesi nedeniyle iş sözleşmesine son verilmesi durumlarında işverene uygulanacak yaptırım da düzenlenmemiştir (Kılıkış, 2013, s.34).

## 6.SONUÇ

Ülkemizde sosyal politikalar kapsamında olan iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri konusunda yapılan çalışmalar istenilen seviyeye henüz ulaşamamış olmakla birlikte AB müktesebatına uyum göstermektedir. 30.06.2012 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı İSGK ile birlikte 89/391 sayılı AB Çerçeve Yönergesine tamamen uyum sağlanmaya çalışılmıştır.

6331 Sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesine kadar geçen süre içerisinde işçi ve işverenlerin hak ve yükümlülüklerine ilişkin birçok yasal düzenleme ve çalışma yapılmıştır. 4857 sayılı İK'da İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konularda önemli düzenlemeler ele alınmış, bu alanda 1475 sayılı İK da dahil olmak üzere yürürlükten kaldırılan iş kanunlarına göre daha ileri hükümlere yer verilerek belirli kurum ve kavramlar yasaya taşınmıştır. Ancak 6331 sayılı kanunla devlet, işveren ve işçilerin hak ve yükümlülükleri ilk defa bağımsız bir Kanun çerçevesinde şekillendirilmiştir. 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin İş Kanun'unuzdan bağımsız bir şekilde ele alınması tüm tarafların hak ve yükümlülüklerinin kapsamlı bir

temele oturtulmasını sağlamıştır. Nitekim yasanın kapsamının kamu kurumlarını da içerecek şekilde geniş tutulması tüm çalışanların hak ve yükümlülükleri açısından oldukça önemlidir.

6331 sayılı Kanunu'nda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin açıklandığı, bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmakta olan ikincil mevzuat olan yönetmelikler ile de yükümlülüklerin daha da genişletilmiştir.

İşyeri düzeyinde önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesinde en önemli sosyal taraf işverendir. İşverenlerin iş kazalarının maliyetleri konusunda bilinçlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara destek vermesi, kanun ile getirilen yükümlülükleri uygulamaya gayret etmesi ciddi yaptırımlara maruz kalmaması bakımından önem taşımaktadır. İşverenlerin sorumluluklarının bilincine vararak gerekli koruyucu ve önleyici tedbirleri alması; iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi, kaza ve hastalıklar sonucu ölümlerin ve bunlar sonucu sağlık giderleri ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi durumlarla ortaya çıkan ekonomik maliyetlerin kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

İşçilerin hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmesi özel önem verilmesi gereken bir konudur. 6331 sayılı Kanun eğitim ve bilgilendirme konusu üzerinde hassasiyetle durmaktadır. İşçilerin işyerindeki sağlık ve güvenlik ile ilgili her konuda bilgilendirilmesi için eğitim ve yönetime katılma süreçlerini yeniden düzenleyerek "çalışan temsilciliği" sistemini de getirmiştir. Çalışan temsilciliği işçi haklarının savunulması ve yönetime katılmanın bir adımı olarak görülebilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında getirilen düzenlemeler henüz çok yeni olmakla birlikte getirilen yeni düzenlemelerin sistemli olarak uygulanıp uygulanmayacağı, denetimlerin ne düzeyde olacağı henüz bilinmemektedir. Ancak eski kanunlardan ve bu doğrultuda ülkemizde yapılmış ya da yapılamamış çalışmalardan yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi ve işverenlerin hak ve yükümlülüklerindeki eksikliklerin giderilebilmesi için; iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik bilimsel araştırmalar yapılmalı, üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği bölümleri ile ilgili olarak uzmanlık alanları kurulmalı, 6331 sayılı Kanunun çıkarılmasını öngördüğü yönetmelikler hızla tamamlanarak Kanuna tam bir işlerlik kazandırılmalıdır. Ayrıca işçilerin hakları ve işverenlerin yükümlülüklerinin düzenli bir şekilde uygulanması için devlet tarafından sıkı denetimler yapılmalı, denetim elemanlarının sayısı ve yeterliliği yükseltilmelidir.

#### **KAYNAKÇA**

AKIN, L. (2005). "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AUHFD, c.54, S.1, ss.1-60.

AKIN, L. (2012/3). “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı” ,Çalışma ve Toplum, ss:101-124.

ALPAGUT, G. (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, TİSK Yayın No: 322, Ankara, ss: 23-40.

ARICI, K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara.

AYDINLI, İ. (2004). İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçlar, Seçkin Yayınları, Ankara.

AYDINLI, İ. (2005). “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun --Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım”, Kamu-İş, C.8, S.1 ss:1-18. [www.kamu-is.org.tr/pdf/811.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/811.pdf)

BALKIR, Z.G. (2012a). “İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümü”, <http://www.turkmetal.org.tr/?page=arastirmalar&id=10601&pn=4>, 31.12.2013.

BALKIR, Z. G. (2012b). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu” Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1, ss: 56-91.

BARLAK, A. (2012). “SMMM 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Yürürlükten Kaldırılan Hükümler” <http://www.ahmetbarlak.com/forum/uploads/kh1.pdf> (30.12.2012).

BAŞBUĞ, A. (2003). “İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğindeki Rolü”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara, ss: 65-99.

BAŞTAŞ M. (2013). “6331 Sayılı Kanun Sonrası İş Kazalarının Bildirileceği Süreler ve Bildirim Yapılacak Kurumlar” Mali Çözüm D, İstanbul, Mart/Nisan, ss:181-186.

BAYCIK, G. (2011). “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, AUHFD, 60 (2), ss: 255-280.

BAYCIK, G. (2013/3). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, ss: 103-170.

- ÇELİK, N. (2000). İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları 15. Bası, İstanbul.
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (2001). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev Ve Sorumlulukları” , <http://www.ceis.org.tr/images/userfiles/1293661194925.pdf> ,(18.12.2013).
- DEMİRCİOĞLU, M. ve CENTEL T. (2003). İş Hukuku, Beta Yayınları 9. Bası, İstanbul.
- DEMİRDİZEN, Ö. (2012). “İş Kazalarında İşverenlerin Bildirim Yükümlülükleri ve Sorumlulukları Nelerdir”, Mali Çözüm D, İstanbul-Mayıs/Haziran, ss: 251-256.
- ENGİN, M. (2003). “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:5 Sayı: 1 ss: 77-94.
- ERKUL, İ. ve KARACA, N.G. (2004). 4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması Pelikan Ya., Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S. ve ULUCAN, D. (2006) Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul.
- GÜZEL, A. ve OKUR A.R. (2004). Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 10.Basım, Beta Yayınları, İstanbul.
- GÖKALP, Ö. T. (2011). “Türk İş Hukukunda Çocuk işçi Çalıştırma” Electronic Journal of Vocational Colleges, ss: 125-135.
- GÜNDÜZ, S. (2005). “4857 Sayılı İş Kanununda ve Sonrasında Çıkarılan Yönetmeliklerde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Getirilen Yeni Düzenlemeler” , Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, ss: 124-131.
- HEKİMLER, A. (2012). “4857 Sayılı İş Kanununda Düzenleme Bulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi, Tekirdağ. [http://tsmmmososyalbilimler.org/upload/files/SAYII/14857\\_SAY\\_KAN\\_IS\\_V\\_TEM\\_YUKUM.pdf](http://tsmmmososyalbilimler.org/upload/files/SAYII/14857_SAY_KAN_IS_V_TEM_YUKUM.pdf)
- IŞIK, R. (2006). “İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Eğitim ve Öğretim”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan-Mayıs-Haziran, ss: 28-31.
- KABAKÇI, M. (2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Yayınları, İstanbul.

KARABULUT, Ö. (2011). Metal İşkolunda İş Sağlığı Ve Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara.

KILKIŞ, İ. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)” “İş, Güç”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.15, S.01, ss: 17-41.

KILKIŞ, İ. ve DEMİR, S. (2012). “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak/Haziran, C.3, S.1, ss: 23-47.

KURT, R. ve Kurt, D. (2012). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar”, İSMMMO, Mali Çözüm D, Mayıs/Haziran, İstanbul, ss: 217-234.

OĞUZ, Ö. (2010). “AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları”, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

ÖZBEK, N. (2006). Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

ÖZDEMİR, N. K. (2004). “4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004.  
archive.ismmmo.org.tr/...MIK%20KEMAL%20OZDEMIR%20.doc

SERATLI, G. B. (2004). “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, 2004, C.53, S.2.  
webservice.turkmetal.org.tr/...rvice/file.do?id=16678

SÜMER, H.H. (2011). İş Hukuku, Mimoza yayınları 16. Baskı.

SÜZEK, S. (2008). İş Hukuku, Beta Yayınları 4. Baskı, İstanbul.

TOKOL, A. (1997). Türk Endüstri İlişkiler Sistemi, Ezgi Yayın, Bursa.

TOZKOPARAN, G. ve TAŞOĞLU, J. (2011). “İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İş görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011, C.XXX, S.1, ss: 181-209.

ÜNSAR, A. S. (2003). “Türkiye’ de İşçi Sağlığı ve is Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla ilgili Yapılan Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Tezi.

YENİSEY, K. (2007). Doğan İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınları, İstanbul.

YILMAZ, F. (2009). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

YILMAZ, F. (2010). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma” , Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN:1303-5134 ,C.7, S.1, ss: 149-192.

Borçlar Kanunu. (1926). T.C. Resmi Gazete, 359, 29 Nisan 1926.

Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28648, 15 Mayıs 2013.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28744, 23 Ağustos 2013.

ILO (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme”,<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozl55.htm> (20.12.2013).

İş Kanunu. (2003). T.C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28792, 11 Ekim 2013.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (2012). T.C. Resmi Gazete, 28512, 29 Aralık 2012.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T.C. Resmi Gazete, 28339, 30 Haziran 2012.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28532, 18 Ocak 2013.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. (2012). T.C. Resmi Gazete, 28512, 29 Aralık 2012.

İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28713, 20 Temmuz 2013.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik. (2003). T.C. Resmi Gazete, 25318, 16 Aralık 2003.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28681, 18 Haziran 2013.

Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012). T.C. Resmi Gazete, 28460, 18 Ekim 2012.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). T.C. Resmi Gazete, 26200, 16 Haziran 2006.

Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmi Gazete, 27836, 04 Şubat 2011.