

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ NEDENİYLE İDARECE İŞİN DURDURULMASI VE İŞYERİNİN KAPATILMASI

ALI CENGİZ KÖSEOĞLU

**Dr., Karadeniz Teknik Üniveristesi , İİBF, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü**

Özet

İşyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin hukuki sonuçlarından biridir. 4857 sayılı İş Kanununda yapılan isabetli bir değişiklikle, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınabilmesi için, işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması şartından vaz geçilmiştir. Buna göre kurma izni ve işletme belgesi almak zorunda olsun veya olmasın bütün işyerlerinde eğer, işyerinde işçinin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. İşin durdurulması veya işyerinin kapatılmasını gerektirecek tehlike giderildikten sonra işyeri tekrar faaliyete geçebilir.

Summary

Ceasing work within, and closing the work place are some of the legal consequences of unfulfillment of employer's responsibilities imposed on him/her by legislation of health and safety at work. Due to thee amendment in the Employment Act No.4857, in order to decide to close the work place, the workplace document about establishing and running the work place. According to this regulation, if a work place, be it responsible for an establishing and running document or not, is dangerous in terms of workers lives, it can be temporary or constantly ceased or closed by commission until the danger is eliminated. After that, the work place can begin to operate again.

1. GİRİŞ

İşyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin hukuki sonuçlarından biridir. İşverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini koruma bakımından, önlem alma, bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü vardır (Ray,2002:125; Gatamel,2002:237)ⁱ. İşverenin işçiyi koruma, özellikle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemleri alma borcunu düzenleyen yasa ve tüzük hükümleri emredici hukuk kurallarıdır. Her işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaya yükümlüdür (İş K.m.77/1; İSiGYⁱⁱ.m.6)ⁱⁱⁱ. Bu nedenle işverenin, iş güvenliği açısından gerekli her türlü önlemi almak ve gerekli olan tüm koşulları ve araçları bulundurmaya yükümlü olduğu söylenebilir. Zira, sözkonusu hükümde bu konuda herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Bunun sonucu olarak da işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda maddi yönden gerekli her türlü önlemi almak, önlemlerin alınıp alınmadığını denetlemek ve gerekli araçları eksiksiz bulundurmaya zorundadır(Tunçomağ/Centel, 2003:127; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2004: 211).

İşyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması İş K.m.79 ve işyerinin nasıl kapatılacağı ve açılacağı, acil durumlarda işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar alınacak önlemler, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına karar verecek komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esaslarını düzenleyen “İşyerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik” de hüküm altına alınmıştır^{iv}.

Bu çalışmamızda öncelikle iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işyerlerinin denetimi anlatıldıktan sonra, iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin durdurulması ve işyerinin kapatılması konusu ele alınacaktır.

2. İŞYERİNİN DEVLET TARAFINDAN DENETLENMESİ

İş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınıp alınmadığı öncelikle devleti ilgilendirir. Zira, işveren, devlet karşısında sözkonusu önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Alınması gereken önlemlerin alınıp alınmadığının denetlenmesi yetkisi de devlete aittir (İş K.m.91/1). Ülkemizde sözkonusu denetim esas itibarıyla devlet adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişlerince yerine getirilir(Tunçomağ, 1986:271; Tunçomağ/Centel, 2003:128; Mollamahmutoğlu, 2004:100)^v.

Ayrıca, İş Kanununa göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları^{vi}, işyeri düzeyinde iş güvenliği önlemlerinin alınmasında işverene yardımcı olur (İş K.m.80, İSİGHY. m.4). Yine aynı nitelikteki işyerlerinde işverenlerin, iş güvenliği önlemlerinin alınması ve iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere istihdam etmekle yükümlü buldukları mühendis ve teknik elamanlar da önlemlerin alınmasında katkıda bulunurlar (İş K.m.82/1)(Tunçomağ/Centel, 2003:128; Ekmekçi, 2003: 187,189)^{vii}.

İş Teftişi Tüzüğü (İTT)^{viii} işyerinde yapılan denetimi, işin yürütümü ile ilgili denetim, iş sağlığı ve güvenliği denetimi olarak ikiye ayırmıştır. Tüzük bu iki denetimin aynı zamanda yapılmasını öngörmüşse de uygulamada bu iki denetim türü genelde ayrı zamanlarda yerine getirilmektedir(Uluslan/Esen, 1985: 114; O. Kuru, 1998: 255).

2.1. İşyerinde İş Güvenliği Denetimi

İş güvenliği, kavram olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kurallar bütünü anlamına gelir. İş güvenliğinin konusunu da işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda yasal hükümlerin getirilmesi oluşturur. İşveren, işçilerin işin yapılmasından doğan tehlikelere karşı korumak üzere, yükümlülüklerini yerine getirmeli, devletse, işverenin sözkonusu yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemelidir (Demircioğlu/Centel, 2003:154-155).

2.2. İş Güvenliği Denetimi ve Türleri

Uygulamada işçi sağlığı ve güvenliği için alınması gereken önlemlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin etkili bir şekilde denetimi zorunludur. Bunun için etkili bir iş sağlığı ve güvenliği denetim örgütünün varlığı gereklidir. Etkili bir denetim olmadığı sürece, en mükemmel hukuki düzenlemeler dahi kağıt üzerinde kalmaya mahkum olacaktır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin esas olarak devletçe denetlenmesi kabul edilir. İş sağlığı ve güvenliği denetimleri Devlet adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili "iş müfettişleri" nce yapılır (İş K.m.91/1)(Demir,

2003: 94; Demircioğlu/ Centel, 2003: 162; Ulusan/ Esen, 1985: 114; Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, 2004:207).

İşyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla yapılan denetimleri esas itibariyle dörde ayırmak mümkündür. Bunlar, genel denetim, önel denetim, iş kazası ve meslek hastalığı incelemesi ve şikayet üzerine yapılan denetimdir. Bu denetim türlerinden genel denetimi olağan denetim, diğerlerini ise, olağan üstü ya da özel amaçlı denetim olarak ikili bir ayırım yapıldığı da görülmektedir (Süzek, 1985:133; Ulusan/Esen, 1985:115 Vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2004:210).

İşyerinde doğabilecek mesleki risklerin önlenmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurallarının tümüyle uygulanıp uygulanmadığını saptamak üzere yapılan denetimlere genel denetim denir(Arıci,1999:93; Süzek, İş Güvenliği, 1985:133; Sarı, 1997: 52; Ulusan/ Esen, 1985:115; Mollamahmutoğlu, 2004:100; Kuru,1998: 255; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2004: 210). Genel denetimi de ilk denetim ve dönemsel denetimler olarak kendi içinde ikiye ayırmak mümkündür.

İlk denetim, işyeri ilk defa faaliyete geçtikten sonra yapılan ilk denetimdir. Denetimde işyerinin bütün tesisatı, araç gereç ve makineleri, kullanılan ham ve işlenmiş maddeleri, çalışma ve üretim yöntemleri vb. denetlenir(Süzek, İş Güvenliği, 1985:133-134; Sarı, 1997: 52-53; Arıcı, 1999:93; Mollamahmutoğlu, 2004:100; Ulusan/Esen, 1985:115; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2004:210). İlk genel denetimde işyeri, iş güvenliği ve işçi sağlığı yönünden denetlenebileceği gibi, işin yürütümü yönünden de denetlenebilir. İki denetim de yapılacaksa, iki denetimin de aynı zamanda yapılması esastır (İTT. m.17/2). Diğer bir anlatımla ilk genel denetim, gerek iş güvenliği yönünden, gerekse, işin yürütümü yönünden tüm iş mevzuatının uygulanmasını kapsayan bir denetimdir(Süzek,1985:134; Sarı, 1997:53; Arıcı, 1999:93; Ulusan/Esen, 1985:115; Mollamahmutoğlu, 2004:100). Bu denetim mevzuata uygun bir işyeri ve işletme organizasyonunun kurulmuş olup olmadığının tespitine yönelik bir denetimdir. Bu denetimde iş müfettişi, işyerinde başından sonuna kadar, tüm üretim sürecini ve bundan doğabilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda tam bir bilgi ve kanaat sahibi olacaktır. Bu yolla, kazaların baştan önlenmeye ve bu yolla gerekli önlemler alınmaya çalışılacaktır(Süzek, 1985:134; Sarı, 1997:53; Arıcı, 1999:93; Ulusan/Esen, 1985:115; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2004:210).

İlk denetim yapıldıktan sonra, işyerinin belirli aralıklarla, dönem dönem iş denetimine tabi tutulmasına dönemsel (periyodik) denetim denir(Mollamahmutoğlu, 2004:100). Dönemsel denetimin amacı,

işyerinde işin yürütümü ve iş güvenliği yönünden olumsuz bir durum veya değişiklik ortaya çıkıp çıkmadığını, iki denetim dönemi arasında iş mevzuatına bir aykırılık olup olmadığını saptamaktır. Yine, iki denetim arasında, iş mevzuatı hükümlerinde bir değişiklik olmuşsa, iş müfettişi işyerini bu yeni hükümler çerçevesinde de denetleyecektir(Süzek, 1985:135; Sarı, 1997:53;Ulusan/Esen, 1985:115-116; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, 2004:210). Bu denetimden beklenen sonucun alınabilmesi için, denetimlerin süreklilik arz etmesi, denetimin işveren tarafından önceden öğrenilmemiş olması ve müfettişin denetim usulü hakkında yeterince bilgi ve tecrübe birikimine sahip olması gereklidir (Arıcı, 1999:93).

Bu denetimler sonucu iş müfettişleri işin yürütümü veya iş güvenliği açısından iş mevzuatına aykırı bir durum saptarsa, bu durumu denetim raporunda belirtirler. İşverene aykırılığın giderilmesi ve işyerindeki eksikliğin tamamlanması için bir önel verilir. Genel denetimde, işyerinde saptanan iş mevzuatına aykırılıkların ve eksikliklerin verilen önel içinde işverence giderilip giderilmediğini, yapılan önerilen dikkate alınıp alınmadığını araştırmak amacıyla yapılan denetimlere önel (mehil) denetimi denir(Süzek, 1985:135; Sarı, 1997:55; Arıcı, 1999:94; Ulusan/Esen, 1985:116; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, 2004:211;O.Kuru, 1998:255; Mollamahmutoğlu, 2004: 100)

Bu denetimlerin yanında, iş kazası ve meslek hastalığının işverence tebellüğ edildiği andan itibaren, iş kazasının ve meslek hastalığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilmesine bağlı olarak Bakanlıkça yaptırılması gerekli olan "İş Kazası ve meslek hastalığına bağlı denetim" ve herhangi bir şikayet üzerine yapılan "şikayet üzerine denetim" de söz konusudur(Süzek, 1985:135; Sarı, 1997:53; Arıcı, 1999:95-96; Ulusan/Esen, 1985:116-117; Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, 2004:211).

Ayrıca işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilişkin tesis ve düzenler de ilgililerce her zaman denetlenebilir(İş K.m.92/1). Yasakoyucu böyle bir denetimin gerektiği zamanlarda yapılmasını ve ayrıca denetim sırasında İş K.m.93'de yeralan esaslara uyulmasını aramıştır. Yine İş K.m.92 uyarınca iş müfettişleri "işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler".

3. İŞİN DURDURULMASI

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasını sağlamak için idarenin başvuracağı yaptırımlardan ilki işin durdurulmasıdır^{ix}. Yukarıda belirtildiği gibi bu yaptırım İş Kanunu 79. maddesinde ve “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik” de (İDİKDY) düzenlenmiştir^x. İşyerinde idarenin uygulayacağı bu yaptırım, en etkili idari yaptırımlardan biridir. Komisyonca işyerinde iş durdurulduktan sonra, işin durdurulma nedeni ortadan kaldırılmadıkça, işyerinde faaliyete yeniden başlanması mümkün değildir. Ancak, işyerinde işin durdurulması yaptırımı sadece iş sağlığı ve güvenliği alanında ve çok sınırlı hallerde uygulanabilen bir yaptırımdır.

3.1. İşin Durdurulması ile İlgili Başlıca Sistemler

İşin durdurulmasına yolaçan nedenler konusunda önemli farklılıklar olmamasına rağmen, işin durdurulmasına karar verecek organ konusunda farklı sistemlere rastlanmaktadır. İşin durdurulmasına karar verebilmek için genellikle işçilerin sağlığına ve beden bütünlüğüne yönelik ciddi ve acil bir tehlikenin varlığı aranmasına karşın, işin durdurulmasına karar verecek organ konusunda birbirinden farklı iki sistem söz konusudur. Bunlardan biri, işin durdurulmasında “iş denetimi örgütünü”, diğer de “mahkemeleri” yetkili kılan sistemdir (Süzek, 1985:268-269). Gerçekten, bazı ülkelerde iş müfettişi veya iş güvenliği teşkilatına durdurma yetkisi tanınırken, bazı ülkelerde ise, bunların kararı yeterli görülmemekte mahkeme kararına ihtiyaç duyulmaktadır. Yine bazı ülkelerde ise, resmi organların kararına bile ihtiyaç duyulmaksızın, işçilerden oluşan iş güvenliği temsilcilerinin kararıyla tesis ve makinelerin işletilmesi durdurulmaktadır. Ülkemizde ise, farklı bir sistem geliştirilerek, işin durdurulması (ve işyerinin kapatılması), içinde devlet, işçi ve işveren temsilcilerinin bulunduğu beş kişilik komisyonun kararıyla mümkün olabilmektedir. Aşağıda işin durdurulması konusunda uygulanmakta olan temel sistemler kısaca anlatıldıktan sonra ülkemizde uygulanan sistem açıklanmaya çalışılacaktır.

3.1.1. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasında İş Denetim Örgütünü Yetkili Kılan Sistemler

İngiltere ve İsviçre, işin durdurulmasında iş denetim örgütünü veya bu örgütün üyeleri olan müfettişlerini yetkili kılan sistemi benimseyen

ülkelere örnek olarak gösterilebilir. İngiliz İş Güvenliği Yasasının 22.maddesine göre, iş müfettişi, eğer mesleki riskin ciddi bir bedensel zarara derhal yolaçabileceği görüşünde ise, işyerindeki faaliyetin yasaklanması bildiriminde bulunabilir. Bildirim derhal hüküm ve sonuçlarını doğurur ve işyerinde iş durdurulur. Bunun dışındaki durumlarda, müfettişin bildirimde belirteceği önelin sonunda, gerekli iş güvenliği önlemleri alınmamışsa, işin durdurulması yoluna gidilir (m.22/4). Müfettişin işyerinde faaliyetin yasaklanması bildirimine karşı işveren, yasanın 24. maddesine uygun olarak iş mahkemesine dava açabilir(Süzek, 1985:269).

İsviçre hukukunda ise, federal iş denetimi örgütüne, iş güvenliği açısından tehlikeli mahal ve tesisleri işletmekten alıkoyma yetkisi verilmiştir. Ülkede iş güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere, iş güvenliği teşkilatı tarafından, mevzuat hükümlerine uygun davranmalarını sağlamak amacıyla bir önel tanınır. Bu bildirim yazılı olarak yapılması zorunludur. Bildirimde, kendilerine hangi cezai yaptırımların uygulanacağı belirtilir. Buna rağmen, iş mevzuatı hükümlerini uygulamamakta direnen işverenlerin işyerlerinde hukuki düzeni sağlamak amacıyla gereken önlemler alınır. İşçilerin yaşan ve sağlığı veya işyeri çevresi bakımından ciddi bir tehlikenin varlığı sözkonusu ise, işyerindeki bazı mahal ve tesislerin kullanılması engellenir, diğer bir anlatımla, iş durdurulur (Süzek, 1985:269-270).

3.1.2. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasında Mahkemeyi Yetkili Kılan Sistemler

İş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin durdurulmasında ve işyerinin kapatılmasında ikinci sistem, mahkemeleri yetkili kılan sistemdir. İşin durdurulmasını bir mahkeme kararına bağlayan sisteme örnek olarak Fransız ve Amerikan hukukları örnek olarak gösterilmektedir. Bu iki hukukta işyerinde işin durdurulması için mahkeme kararına ihtiyaç vardır(SÜZEK, İş Güvenliği, 1985:270).

Fransa'da, iş müfettişi, işçilerin bedensel bütünlüğüne yönelen acil ve ciddi bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, bu tehlikenin süratle giderilebilmesi için, çalışma bürosu başkanlığına başvurur^{xi}. İşverene gerekli önlemleri alması için bir süre verilir (C.trav., art. L.231-5). Bu süre en fazla dört gündür (C.trav., art. L.231-13). Eğer tehlike çok önemliyse, iş müfettişine mahkemeye başvurma yetkisi tanınmıştır(Dalloz Encyclopedie Juridique, Hygiène Et Sécurité Du Travail,1988: 8; Dictionnaire Permanent, Sécurité Et Condition De Travail Fonction Publique 2001: 1472-1473; Puigelier, 2001: 179; Gatamel, 2002:241, 407, Ray, 2002:132; Vincent, 1998: 13-14; Coeuret, 1997: 8; Goasguen/Girodroux, 2002: 2092; Koehl, 1994: 86).

İş müfettişleri işyerinde işçiler için, ciddi tehlikelerin ortaya çıkması halinde, yargıca başvurarak, gerekli tüm önlemlerin alınmasını, bu arada işyerindeki tesisat, makine, araç ve gereçlerin çalışmaktan alıkonulmasını veya müsaderesini isteyebilir. Fransız İş Hukukunda yargıca tanınan önlem alma yetkisine herhangi bir sınırlama getirilmediğinden, yargıç, işyerindeki acil tehlikeyi ortadan kaldırmak için, işyerinin geçici olarak kapatılması da dahil olmak üzere her türlü önlemin alınmasına karar verebilir (C.trav., art. L.263-1, L.231-9) (Gatumel, 2002:241; Ray, 2002:132; Puigelier, 2001:183; Dalloz Encyclopedie Juridique, Hygiène Et Sécurité Du Travail, 1998:8; Hennion-Moreau, 1988:230). Mahkemece işyerinin geçici olarak kapatılmasına karar verilmesi halinde işçilerin iş sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi, iş sözleşmesi askıya da alınmış da kabul edilmez. Ücret yönünden hiçbir kayba uğramazlar ve ücretlerini de almaya devam ederler. İşletme tamamen ve kesin olarak kapatılması iş sözleşmelerinin sona ermesi sonucunu doğurur. Bu durumda işçiler, özel bir fesih tazminatı ve işyerinin ani olarak kapanmasından dolayı uğradığı zararın tazminini isteyebilir (C.trav., art. L.231-1, L.263-5)(Fieschi-Vivet, 1997: 146; Gatumel, 2002:241-242; Ray, 2002:132; Vincent, 1998: 17; Coeuret, 1997:8; Goasguen, Girodroux, 2002:2093).

ABD hukukunda da işyerinde acil bir tehlikenin varlığı halinde, işin durdurulması için mahkeme kararı gereklidir. İşyerinde işçinin ölmesine veya yaralanmasına yolaçabilecek acil bir tehlikenin varlığı halinde, Çalışma Bakanlığı, yerel mahkemeden işin durdurulmasına karar verilmesini isteyebilir. Çalışma Bakanlığı, acil tehlikenin giderilmesi için mahkemeden talepte bulunmazsa, bakanlığın ihmali nedeniyle zarara uğrayabilecek olan işçi veya temsilcileri yerel mahkemede dava açarak, bakanlığı, işin durdurulması konusunda dava açmaya zorlayabilir (Süzek, 1985,272).

3.2. İşi Durdurma Nedenleri

İşin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için İş K.m.79'a göre iki koşulun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında "işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus" un varlığın tespiti, diğeryse, bu tehlikenin işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta olmamasıdır^{xii}.

3.2.1. İşçiler İçin Hayati Bir Tehlikenin Ortaya Çıkması

4857 sayılı İş Kanunu' nunda yapılan isabetli bir değişiklikle, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınabilmesi için,

işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması şartından vazgeçilmiştir. Buna göre, kurma izni ve işletme belgesi almak zorunda olsun veya olmasın bütün işyerlerinde işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilecektir^{xiii}. Ülkemizde işyerlerinin çoğunun kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olduğu dikkate alınacak olursa, maddede yeni Yasayla yapılan değişiklik isabetli olmuştur (Arseven, 2004: 15)^{xiv}.

İş güvenliği mevzuatımıza göre, işin durdurulması için işyerinde işçilerin “yaşamı için tehlikeli bir hususun” bulunması gerekir (Çelik, 2004: 154; Süzek, 1985: 267). Bu hal İş Kanunu m.79/1 ve İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelikte “işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metot ve şekillerinde, işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus” un tespit edilmesi olarak ifade edilmiştir (İDİKDY. m.10). Şu halde, işyerinde iş güvenliği açısından herhangi bir eksikliğin varlığı işin durdurulması için yeterli değildir. İşin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için örneğin, makine koruyucusunun bulunmaması, eskimiş buhar kazanının her an patlayacak durumda olması, metan gazının yüksekliği nedeniyle grizu patlaması olasılığı gibi işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekir (Süzek, 1998:242). İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması için 83. maddede olduğu gibi, “...iş sağlığı ve güvenliği ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğün tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike...” değil, “işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus” un tespiti yeterli görülmüştür (Ekmekçi, 2003: 194).

İşçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun saptanması halinde, tehlike giderilinceye kadar, işi durdurmaya yetkili komisyonca, işyerindeki tehlikenin niteliğine ve büyüklüğüne göre işin tamamen veya kısmen durdurulmasına karar verilir. İşyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından ortaya çıkan tehlikenin yaşamsal bir tehlike olup olmadığına ve dolayısıyla işin durdurulmasına işi durdurmaya yetkili komisyon karar verecektir. İşin durdurulması için, “hayati bir tehlikenin ortaya çıkması” yeterlidir. Tehlikenin “acil veya yakın bir tehlike” olması gerekmez. Uzun vadede gerçekleşecek hayati tehlikeler de bu kapsama girmektedir (Süzek, 1985: 267; Sarı, 1997:254). **Kanımızca**, işin durdurulması için öngörülen işçinin “hayati için tehlikeli olma” ölçütü oldukça dardır. Bu ölçütün yanında tehlikenin “ciddi ve acil” olması ölçütünün aranması yerinde olurdu^{xv}.

3.2.2. İşyerinde Ortaya Çıkan Tehlikenin İşyerinin Kapanmasını Gerektirecek Ağırlıkta Olmaması

Yeni İş Yasasıyla getirilen düzenlemede, işin durdurulması ve işyerinin kapatılması arasındaki, işyerinin niteliğine göre öngörülen fark kaldırılmış, tehlikenin niteliğine göre bu yaptırımların uygulanması kabul edilmiştir. Buna göre, işin durdurulabilmesi için, tehlikenin niteliği, işyerinin kapatılmasını gerektirmeyecek ağırlıkta olması gerekir. Tehlikenin niteliğinin tespiti komisyonca yapılır (İDİKDY. m.10).

3.3. İşi Durdurmaya Yetkili Komisyonun Oluşumu ve Karar Alması

3.3.1. Komisyonun Oluşumu

İş K. m.79'a göre işin tamamen veya kısmen durdurulmasına veya işyeri kapatılmasına yetkili komisyon iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşur. Bu beş kişilik bir komisyona en kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Yönetmeliğe göre de, işyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına karar vermeye yetkili komisyon, iki müfettiş ve bölge müdürü ile bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşur. Komisyona katılacak müfettişlerden biri, işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını teklif eden müfettiştir. Komisyona kıdemli müfettiş başkanlık eder (İDİKDY. m.5/I;II)(Arıcı, 1999: 117; Demir, 2003: 95).

Komisyona işçi temsilcisi olarak, bölge müdürlüğü görev alanı içinde her işkolu için, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. Konfederasyonca bu Yönetmelikte belirlenen süreler içinde seçim yapılmadığı takdirde, işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikası yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. İşçi sendikaları konfederasyonu veya işçi sendikasıca seçim yapılmaması veya seçilen üyenin ya da yedeğinin komisyona katılmaması halinde, işyerinde çalışan işçiler arasından, işçilerce seçilen temsilci, komisyona üye olarak katılabilir (İDİKDY. m.5/III).

İşveren temsilcisi olarak, her işkolu için, kendisine mensup işveren sayısı en yüksek olan işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. Konfederasyonca bu Yönetmelikle belirlenen süreler içinde seçim yapılmadığı takdirde, işkolunda en yüksek üyeye sahip işveren sendikası yönetim kurulunca,

bir asil, bir yedek üye seçilir. İşveren sendikaları konfederasyonu veya sendikasinca seçim yapılmaması veya seçilen üyenin veya yedeğinin komisyona katılmaması halinde, işveren veya vekili komisyona üye olarak katılabilir (İDİKDY. m.5/IV).

Komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin görev süreleri iki yıldır. Sürenin bitiminden itibaren altı iş günü içinde seçilen asil ve yedek temsilciler bölge müdürlüklerine bildirilir. Süresi bitenler yeniden seçilebilirler. Seçilenlerin göreve başlamasına kadar eski temsilcilerin görevleri devam eder Süresi bitenler tekrar seçilebilir. Seçilenlerin göreve başlamasına kadar eski temsilcilerin görev süresi devam eder. Temsilci olmak için gereken nitelikleri yitirenlerle, ölüm, çekilme gibi sebeplerle ayrılanların yerine yedekleri gelir. Yedekler ayrılanların görev süresini tamamlar. Yedek yoksa yerlerine yenileri seçilir (İDİKDY. m.6).

3.3.2. Komisyonun Karar Alma Usulü

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması için öncelikle, işyerinde denetim yapan müfettişin, yapacağı denetim sonunda işin kısmen veya tamamen durmasını gerektirecek bir durumun varlığını raporla bildirmesi gerekir. Raporu alan bölge müdürü, komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır (İDİKDY. m.7). Çağrı yazısında, toplantının günü, saati, yeri ve işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasını gerektiren sebepler belirtilir. Ayrıca toplantının günü, saati, yeri ve işin durması veya kapatılmasını gerektiren sebepler işverene de bildirilir (İDİKDY. m.7/II,III).

Bölge Çalışma Müdürünün ve komisyon üyesi müfettişlerin toplantıya katılması zorunludur. İşçi veya işveren temsilcilerinin veya yedeklerinin toplantıya katılmaması, komisyonun toplanması veya karar almasını engellemez (İDİKDY. m.8). Toplantıda kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşit olması halinde, başkanın oy verdiği taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kararların gerekçeli olarak yazılması ve toplantıya katılanlarca imzalanması zorunludur (İDİKDY. m.9).

Komisyonun verdiği karar, işyerinin tümünün veya belli bir bölüm ya da bölümlerinde "işin durdurulması" na yönelikse, iş, gerekirse güvenlik kuvvetlerinin yardımıyla müfettişçe, durdurulan bölüm ya da bölümlerin mühürlenmesi suretiyle durdurulur. Durumu belirleyen bir tutanak tutulur. Durdurmayla ilgili belgeler Bölge Çalışma Müdürlüğü'nde saklanır (İDİKDY. m.11). İşin kısmen veya tamamen durdurulmasına, işyerinin kapatılmasına karar verildiği sırada, işveren, durdurma veya kapatma sebeplerini gidermek için çalışma talebinde

bulunursa, çalışmaya izin verildiği, gerekirse süre de belirlenerek, işin durdurulmasına veya kapatılmasına dair karara yazılır (İDİKDY. m.9/II). Bu iznin verilmesi halinde mühürleme yapılmaz (İDİKDY. m.11/II). Durdurma kararı geçici niteliktedir. İşçiler için hayati tehlike arz eden durumun giderilmesine kadar etkili olur. Durdurmada somut bir süre yoktur. Tehlike arz eden durum devam ettiği sürece, durdurma kararı da geçerliliğini sürdürecektir.

3.3.3. Komisyon Kararına Kadar İş Müfettişinin Yetkisi

Türk Hukukunda işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, Bölge Çalışma Müdürünün başkanlığında beş kişiden oluşan bir komisyonun kararına bırakılmış olmasına rağmen (İş K.m.79), komisyonun kararına kadar, acil hallerde iş müfettişi alınması gereken önlemleri alma yetkisine sahiptir. Bu husus aynı maddenin yedinci bendinde “işin durdurulması veya kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususların” çıkartılacak bir tüzükte gösterileceği belirtilmiştir.

Acil hallerde komisyonca karar alınıncaya kadar hangi önlemlerin alınacağı İTT ve İDİKDY’ de gösterilmiştir. Yönetmeliğe göre, “Çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden önlem alınmasını gerektirecek nitelikte ise, müfettişçe durumu ve alınması gereken önlemlerin niteliğini belirten bir rapor düzenlenir, birer örneği mülki amire, bölge müdürüne ve işverene verilir. Ayrıca durum, müfettişçe, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirilir. Mülki amirin emriyle güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek önlemler alınır. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve bölge müdürlüğüne gönderilir. Bölge müdürü, işin durdurulması veya işyerinin kapanmasına karar vermek üzere komisyonu derhal toplantıya çağırır”(İDİKDY. m.11/II).

Komisyon, müfettişin almış olduğu işin durdurulması veya işyerinin kapatılması önlemini gereksiz görürse, her zaman bu önlemi kaldırarak, işyerinde faaliyetin devamına karar verebilir.

3.3.4. Komisyon Kararına İtiraz

Gerek işin durdurulması ve işyerinin kapatılması kararının ve gerekse, işin durdurulmasına ilişkin kararının kaldırılması kararının işverene tebliğ şarttır (İDİKDY. m.10, 13). İşyerinin kapatılması veya işin durdurulması halinde, kapatma veya durdurma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı gün içinde itiraz etme yetkisi vardır. İtiraz

komisyonun işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz (İş K.m.79/III,IV). Karar, komisyonda verildiği gün uygulanması gereken bir karar haline gelir (Süzek, 1985: 283-284; Sarı, 1997: 260; Tunçomağ/Centel, 2003: 128-129; Demir, 2003: 95). İş mahkemesi itirazı öncelikle görüşüp, altı gün içinde karara bağlamak zorundadır (İş K.m.79/V). Dava “acele mevaddandır”. Mahkeme olayın özelliğine göre işin durdurulması kararının veya işyerinin kapatılması kararının kaldırılmasına karar verebilir. Kanımızca, işverence yapılan işin durdurulması kararının kaldırılması talebinin, komisyonca reddedilmesi halinde de (İDİKDY. m.13), işveren ret kararına karşı altı gün içinde bu davayı açabilir. Mahkemenin kararı kesin niteliktedir dolayısıyla temyiz edilemez (İş K.m.79/V). Mahkemenin işin durdurulması kararının kaldırılması kararı Bölge Çalışma Müdürlüğünce yerine getirilir. İşyerinin kapatılması kararının kaldırılması kararı ise, Bölge Çalışma Müdürlüğünce mülkiye amirine intikal ettirilir. İşyeri mülkiye amirinin emriyle güvenlik kuvvetlerince açılır (İDİKDY. m.18).

3.3.5. İş Durdurma Kararının Kaldırılması

İşyerinde işin durdurulma kararının uygulama süresi, tehlikenin giderilmesiyle sınırlıdır. Gerçekten maddede işçilerin yaşamı için tespit edilen tehlike giderilinceye kadar işin tamamen veya kısmen durdurulacağı öngörülmektedir (İş.K. m.79/I). Durdurma kararının kaldırılması için işverence, durdurma kararında işçilerin hayatı için tehlikeli olduğu belirtilen eksikliklerin giderildiğinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesi gerekir. Bu bildirim üzerine müfettiş, durumu derhal inceler ve durumu raporla komisyona bildirir. Komisyon rapor doğrultusunda gerekirse işyerinde inceleme yaparak (Arıcı, 1999: 120), tehlikeli halin giderildiği kanaatine varırsa, durdurma kararının kaldırılmasına karar verir. Aksi halde, yani, tehlikeli durumun henüz ortadan kalkmadığı kanaatine varırsa, işverenin talebi reddedilerek, durdurma kararının sürdürülmesine karar verir. Karar işverene tebliğ edilir (İDİKDY. m.13).

4. İŞYERİNİN KAPATILMASI

4.1. İşyerinin Kapatılma Nedenleri

İşyerinin idarece kapatılması her şeyden önce 3572 sayılı “İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun”(RG. 17.6.1989, No:20198) uyarınca kuruluş aşamasında yasal ölçütlere aykırılık nedeniyle verilen ruhsatın iptal edilmesi suretiyle sözkonusu olabilir. Türk hukukunda

kural olarak işyerlerinin kurulması ve faaliyete geçmesi için kurma izni ve/veya işletme belgesi alma zorunluluğu bulunmamakla birlikte, yetkili mercilerden açma ve çalışma ruhsatı alınması gerekmektedir. Bu ruhsat alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz (İAÇRİY m.8/son)^{xvi}. Türk hukukunda işyerinin kurulması ve faaliyete geçmesi bakımından beyan sistemi kabul edilmiştir(Mollamahmutoğlu, 2004: 158). 3572 sayılı Kanun uyarınca, ruhsat vermeye yetkili merciler belediyeler ve mülki amirliklerdir (m.3). Başvuru üzerine belediyeler ve mülki amirlerce işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, belirtilen merciler tarafından ruhsatın verilmiş tarihini izleyen bir ay içinde kontrol ettirilirler. Bu süre içinde işyerinin kontrol ettirilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yasal hükümler uygulanır. Yapılan incelemede işyerinin 3572 sayılı yasanın 4. maddesinde yer alan ölçütlere aykırı bir şekilde kurulduğunun saptanması halinde^{xvii} ilgiliye bir defaya mahsus olmak üzere yedi gün süre verilir. Bu sürenin sonunda mevzuata aykırılığın giderilmediği anlaşılırsa, ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır (3572 Sayılı Kanun m. 6, İAÇRİY. m.9).

İş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için, İş K.m.79'a göre iki koşulun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında "işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus" un varlığının saptanması, diğeryse, bu tehlikenin işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta olmasıdır.

4.1.1. İşçiler İçin Hayati Bir Tehlikenin Ortaya Çıkması

İşin durdurulması başlığı altında anlatılırken belirtildiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan isabetli bir değişikliklerle, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınabilmesi için, işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması şartından vazgeçilmiştir. Buna göre, kurma izni ve işletme belgesi almak zorunda olsun veya olmasın bütün işyerlerinde işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilecektir (Tuncay, 2004: 39)^{xviii}.

İş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işyerinin kapatılabilmesi için, işyerinde işçilerin "yaşamı için tehlikeli bir hususun" bulunması gerekir (Ekmekçi, 2004: 60; Süzek, 1985: 267; Çelik, 2004: 61). Bu hal İş Kanunu m.79/1 ve İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelikte "işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metot ve şekillerinde, işçilerinin yaşamı için

tehlikeli olan bir husus” un saptanması olarak belirtilmiştir (İDİKDY. m.10). Şu halde, işyerinde iş güvenliği açısından herhangi bir eksikliğin varlığı işyerinin kapatılması için yeterli değildir. İşyerinin kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekir.

İşçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun saptanması halinde, tehlike giderilinceye kadar, işyerini kapatmaya yetkili komisyonca, işyerindeki tehlikenin niteliğine ve büyüklüğüne göre işyerinin tamamen veya kısmen kapatılmasına karar verilir. İşin durdurulmasında olduğu gibi, işyerinin kapatılması için de, işyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından ortaya çıkan tehlikenin yaşamsal bir tehlike olup olmadığına ve dolayısıyla işyerinin kapatılmasına, işyerini kapatmaya yetkili komisyon karar verecektir. Yine işyerinin kapatılması için, “hayati bir tehlikenin ortaya çıkması” yeterlidir. Tehlikenin “acil veya yakın bir tehlike” olması gerekmez. Uzun vadede gerçekleşecek hayati tehlikeler de bu kapsama girmektedir(Süzek, 1985: 267; Sarı, 1997: 254).

4.1.2. İşyerinde Ortaya Çıkan Tehlikenin İşyerinin Kapatılmasını Gerektirecek Ağırlıkta Olması

4857 sayılı İş Kanunu ile, 1475 sayılı İş Kanunu’nda öngörülen, işin durdurulması ve işyerinin kapatılması arasındaki, işyerinin niteliğine göre öngörülen fark kaldırılmış, tehlikenin niteliğine göre bu yaptırımların uygulanması kabul edilmiştir. Buna göre, işyerinin kapatılabilmesi için, tehlikenin niteliği, işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta olması gerekir. Tehlikenin niteliğinin saptanması komisyonca yapılır (İDİKDY. m.10). Tehlikenin niteliği işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta değilse, işyerinde işin durdurulması yaptırımı uygulanır.

4.2. İşyerini Kapatmaya Yetkili Komisyon ve Oluşumu

İşyerini kapatmaya yetkili komisyonla işyerinde işin durdurulmasına yetkili komisyon aynı komisyondur. İşyerinde işin durdurulması konusunu anlatırken açıklamaya çalıştığımız gibi, komisyon, Bölge Çalışma Müdürünün başkanlığında, iki iş müfettişi ile bir işçi ve işveren temsilcisinden oluşur. Komisyona katılacak iki iş müfettişinden birinin, verdiği raporla işyerinin kapatılmasını öneren iş müfettişi olması gerekir. Komisyonun teşkili, işçi ve işvereni temsilen katılacak üyelerin ve yedek üyelerin nasıl seçileceği yukarıda işin durdurulması başlığında detaylı olarak anlatıldığından burada ayrıntısına girmiyoruz.

4.3. İşyerinin Kapatılmasında İzlenecek Usul

İşin durdurulması halinde olduğu gibi, iş müfettişinin işyerinde yaptığı denetim sonucunda "işyerinin kapatılmasını gerektiren bir durumun varlığı" nın tespit edilmesi durumunda, müfettiş bir rapor düzenleyerek Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirir. Bunun üzerine Bölge Çalışma Müdürü komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır. Yapılan çağrı yazısında, toplantının günü, saati, yeri ve işyerinin kapatılmasını gerektiren sebeplerin ne olduğu da belirtilir (İDİKDY. m.7). Yapılacak toplantıya, Bölge Çalışma Müdürüyle iş müfettişlerinin katılması zorunludur. İşçi veya işveren temsilcilerinin veya yedeklerinin katılmaması, komisyonun toplanmasına veya karar almasına engel değildir (İDİKDY. m.8). Kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın oy kullandığı taraf çoğunluğu sağlamış kabul edilir. Komisyon kararlarının gerekçeli yazılması ve toplantıya katılanlarca imzalanması gerekir (İDİKDY. m.9).

Komisyonun işyerinin kapatılmasına karar vermesi halinde, Bölge Çalışma Müdürü kapatma kararını bir yazı ile mülki amire bildirir. Mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince, çalışmadan alıkonulacak önlemler alınarak işyeri kapatılır ve mühürlenir (İDİKDY. m.14).

İşyerinin kapatılmasına karar verildiği sırada, işveren, kapatma sebeplerini gidermek için çalışma talebinde bulunursa, çalışmaya izin verildiği, gerekirse süre de belirlenerek, işin durdurulmasına veya kapatılmasına dair karara yazılır (İDİKDY. m.9/II). Bu durumda, çalışma yapılacak yerler mühürlenmez (İDİKDY. m.14/II). Eğer, işveren, başta böyle bir talepte bulunmadıysa, daha sonra da kapatma sebeplerini gidermek amacıyla Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden işyerinin açılması için yazılı olarak talepte bulunabilir. Talep, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce mülkiye amirine iletilir. Mülki amir, üretim yapmamak koşuluyla işyerinin geçici olarak açılmasına izin verebilir ve işyeri açılır (İDİKDY. m.15)^{xix}.

4.4. Kapatılan İşyerinin Yeniden Açılması

İşyerinin kapatılması kararının uygulama süresi, tehlikenin giderilmesiyle sınırlıdır. Gerçekten 79. maddede işçilerin yaşamı için tespit edilen tehlike giderilinceye kadar işyerinin kapatılacağı öngörülmektedir (İş.K. m.79/I). İşveren tarafından, kapatılan işyerinde, kapatmaya gerekçe teşkil eden noksanlıkların giderildiğinin, bölge müdürlüğüne bildirilmesinden sonra durum müfettişçe derhal incelenir

ve sonucu raporla komisyona bildirilir. Komisyon, konuyu görüşerek kapatma kararının kaldırılmasına veya devamına karar verir. Karar işverene tebliğ edilir ve mülki amire bildirilir. Kapatma kararının kaldırılması durumunda, mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince mühür sökülerek işyeri açılır. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve bölge müdürlüğüne gönderilir (İDİKDY. m.16).

SONUÇ

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almayan işverenlere uygulanabilecek yaptırımların en etkiliisi, işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımıdır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma borcu ermedi kurallarla düzenlenmiştir. İşveren yasa gereği iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda maddi yönden her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

Devlet, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınıp alınmadığını denetlemek zorundadır. İşveren işyerinde işin yapılması sırasında doğabilecek tehlikelere karşı işçileri korumak, devlet ise, işverenin bu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğini denetlemekle yükümlüdür. İşyerinde devletçe yapılan denetimler; genel denetim, önel denetimi, iş kazası ve meslek hastalığı incelemesi ve şikayet üzerine yapılan denetimdir. Bu denetimlerden genel denetimleri, olağan denetim, diğerlerini ise, olağanüstü ya da özel amaçlı denetim olarak ikili bir ayrıma tabi tutmak mümkündür.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması, her şeyden önce devletin yapacağı etkili denetimlere bağlıdır. Devlet bu denetimleri yapabilmek için güçlü bir denetim teşkilatına ve yeterli miktarda eğitimli ve deneyimli denetim elamanlarına sahip olmalıdır. Günümüzde denetim teşkilatı ve elaman sayısının bu niteliklere sahip olduğunu söylemek ise güçtür.

4857 Sayılı İş Kanunu'yla iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanmasında esaslı değişiklik yapılmıştır. Eski 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde işyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması bakımından işyerinin niteliğine göre bir ayrıma gidilmekteydi. Buna göre; işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanması, işyeri için kurma izni ve işletme belgesi alınıp alınmadığına göre değişmekteydi. Eğer işyeri, kurma izni ve işletme belgesi almaya tabi bir işyeri ise, işyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına karar vermeye yetkili komisyonca işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus

saptanırsa, tehlikenin niteliğine göre işin tamamen veya kısmen durdurulmasına karar verilebilmekteydi. Buna karşın, kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde, ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde, işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun saptanması halinde, komisyonun kararı, mülki amirin emri ve zabıta marifetiyle işyerinin kapatılması yaptırımını uygulanmaktaydı.

4857 Sayılı İş Kanunu'yla öğretilen bu konuda yapılan eleştiriler doğrultusunda isabetli bir değişiklik yapılmıştır. Buna göre; işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için eski yasa döneminde aranan işyerine ilişkin şart kaldırılmıştır. Artık, kurma izni ve işletme belgesi olmak zorunda olsun veya olmasın, bütün işyerlerinde işin kısmen veya tamamen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımını uygulanabilecektir. Şu halde, işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılabilmesi için işçilerin “yaşamı için tehlikeli bir hususun” varlığı gerekir. Tehlikenin “acil veya yakın bir tehlike” olması gerekmez. İşyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli bir hususun saptanması halinde, tehlikenin niteliğine göre, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımını uygulanabilecektir. Tehlikenin niteliğinin belirlenmesi komisyonca yapılacaktır.

İşyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanma süresi tehlikenin giderilmesiyle sınırlıdır. Tehlike giderildiğinde, komisyonun vereceği kararla, bu yaptırımların uygulanmasına son verilir.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan (2001) : *İş Kanunu Şerhi*, Ankara, Seçkin Kitabevi

ANTONMATTEÍ, Paule-Henri/ CHEVİLLARD, Alain/ COURSIER, Philippe/ GATUMEL, Denis (1996): *Travaux Dirigés de Droit du Travail*, Paris, Édition Litec.

ARICI, Kadir (1999) : *İş sağlığı ve güvenliği Dersleri*, Ankara, Sargin Ofset Ltd. Şti.

ARSEVEN, Faik (2004) : “Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı”, *İşv. D.*, C.42, S.7, Nisan 2004.

COEURET, Alain (1997): *Travail Traité, Droit Pénal*, Juris-Classeur, Fasc.82-25, Édition du Juris-Classeur, 1997.

ÇELİK, Nuri (2004) : *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.

ÇENBERCİ, Mustafa (1986) : *İş Kanunu Şerhi*, Ankara, Olgaç Matbaası.

- DALLOZ *ENCYCLOPÉDIE JURIDIQUE* (1988) : **Hygiène et Sécurité du Travail** (Responsabilité Pénale), 2. Édition, Dalloz, Repertoire Droit du Travail, C.II, Dalloz, Paris 1988.
- DEMİR, Fevzi (2003) : **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3.Bası, İzmir, Anadolu Matbaacılık.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut (2003) : **İş Hukuku**, Dokuzuncu Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- DİCTIONNAIRE PERMANENT (2001): **Securité et Condition de Travail Fonction Publique**, Feuilles 66, 10 Juin 2001.
- EKMEKÇİ, Ömer (2004) : “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat 2004, TISK, Ankara 2004.
- EKMEKÇİ, Ömer (2003) : “4857 Sayılı İş Kanunu’nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler”, **Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003.
- EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim (2004): **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, LEGAL Yayıncılık San ve Tic.Ltd.Şti.
- FIESCHÉ-VIVET, Paul (1997) : **Droit Du Travail**, 2. Édition, Paris, Sirey.
- GATUMEL, Denis : **Le Droit du Travail en France**, Édition Francis Lefebvre, Paris.
- GOASGUEN, Camille/ GIRODROUX, Catherine (2002) : **Lamy Social, Droit du Travail, Charge Sociales**, Paris, LAMY S.A.
- HENNON-MOREAU, Sylvie (1988) : **Droit du Travail**, Paris, Mason.
- İZVEREN, Adil (1974) : **İş Hukuku**, (I,II,III), Ankara, Doğu Matbaacılık.
- İZVEREN, Adil/ AKI, Erol (1999) : **İş Hukuku**, I. Cilt, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, İzmir, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi.
- JURIS-CLASSEUR (1998) :, **Travail Traité, Hygiène et Sécurité**, , Fasc.610, Édition du Juris-Classeur, 1998.
- KOEHL, Jean-Luc (1994) : **Droit du Travail et Droit Social**, , Paris, Edition Marketing.
- KURU, Onan (1998) : “Türkiye’ de İşçi Sağlığı, İş Güvenliği: Teftiş, Sorunlar, Öneriler”, Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri, **III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi**, Yayına Hazırlayan, Toker Dereli, Tekin Akgeyik, TÜHİS, Ankara 1998.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2004): **İş Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi.

- PÉLISSIER, Jean/ SUPÍOT, Alain/ JEAMMAUD, Antoin (2002) : **Droit du Travail**, 21. Édition, Paris, Dalloz.
- PUIGELIER, Catherine (2001) : **Droit du Travail**, Relation Individuelles de Travail, 3. Édition, Paris, Dalloz.
- RAY, Jean-Emmanuel (2002) : **Droit du Travail**, Droit Vivant, 11^eÉdition, , Paris, LIAISONS.
- SARI, Osman (1997) : **Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi**, İstanbul, Kazancı Kitap Ticaret AŞ.
- SOYER, Polat (2003) : “4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, **Türk-İş** (yay.), 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Ankara, Ziraat Matbaacılık A.Ş.
- SÜZEK, Sarper (2000) : “İş sağlığı ve güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, **KAMU-İŞ**, C.5, S.3, Nisan 2000.
- SÜZEK, Sarper (2001) : “İş sağlığı ve güvenliği Konusunda Somut Çözüm önerileri”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001.
- SÜZEK, Sarper (1985) : **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, Savaş Kitabevi.
- SÜZEK, Sarper (1998) : **İş Hukukunun Genel Esasları**, Ankara, Savaş Kitabevi.
- TUNCAY, Can (2004) : “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat 2004, TİSK, Ankara, Tşof Plak Matbaacılık.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1986) : **İş Hukuku**, C.I, Dördüncü Bası, İstanbul, Beta Yayınevi.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/ Centel, Tankut (2003) : **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ..
- TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (2003) : **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gereçesi** (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte), Ankara, Yorum Matbaacılık.
- ULUSAN, İlhan (1990) : **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu** Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Kazancı Kitap Ticaret AŞ..
- ULUSAN, İlhan/ ESEN, Güven (1985) : **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi**, C.5,

İş sağlığı ve güvenliği, Kitap, 2, İstanbul, Kazancı Hukuku Yayınları No:40.

VINCENT, Pierre (1998): *Juris-Classeur, Travail Traité, Hygiène et Sécurité, Fasc. 610, Édition du Juris-Classeur, 1998.*

- ⁱ “İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır”. Bkz. İSİGY m.6/I-a; İş Sağlığı ve İş Güvenliği yönetmeliği için yürütmeyi durdurma kararı verildi. Aynı Yönetmelik tüzük olarak hazırlanıp bakanlıklara incelenmek üzere gönderilmiştir. Geniş bilgi için bkz. (Çevirim Dışı) www.calismahayati.net (9.11.2004). Bu nedenle çalışmamızda Yönetmelik hükümleri incelenmeye çalışılmıştır.
- ⁱⁱ “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”, RG., 9.11.2003, 25311.
- ⁱⁱⁱ Benzer hüküm BK.m.332/I’ de de yer almaktadır. “Borçlar Kanununun 332’nci maddesi hükmünce işveren işçinin iş dolayısıyla karşılaşabileceği tehlikeyi önlemek üzere işin mahiyeti bakımından ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur”. Bkz. Y.4.HD., 9.10.1958, E.7203, K.6206, Çenberci,(1986:968).
- ^{iv} 4857 sayılı İş Kanununun 79 uncu maddesine dayanılarak, işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esaslarını belirlemek amacıyla, “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik” hazırlanarak yürürlüğü konmuştur. Bkz. RG. 5.3.2004, 25393.
- ^v İşyerinin Denetlenmesine ilişkin hükümler İş Kanunundan başka, Sosyal Sigortalar Kanunu’nda (m.124), Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nda (173-180), ve Belediyeler Kanunu’nda da (m.38) hükümler bulunmaktadır. Geniş bilgi için Bkz. Ulsan, (1990: 51 vd.); Eyrenci/Taşkent/Ulucan, (2004:207 vd.); Bu yasalar uyarınca da işyeri, Belediye, Sağlık Müdürlüğü, Sanayi Müdürlüğü, tarafından denetlenebilmekte ve kapatılabilmektedir. Ancak biz sadece işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması nedeniyle işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasını inceleyeceğiz.
- ^{vi} İş Kanununun 80 inci maddesinin 3 üncü fıkrasına dayanılarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev, yetki ve yükümlülüklerini belirlemek amacıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Bkz. RG. 7.4.2004 25426.
- ^{vii} İş K. m.82/II uyarınca çıkarılması öngörülen “İş Güvenliği ve Görevli Mühendis veya Teknik Elamanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 20.1.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede Yayınlanmıştır.

viii RG. 28.08.1979, 16738.

ix İş sağlığı ve güvenliği önlemi olarak, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hukuki nitelik olarak bir idari yaptırım türüdür. Bu nedenle, idare tarafından araya bir yargı kararı girmeden uygulanabilen bu yaptırımların da, idari yaptırımların özelliklerini taşıması gerekir. İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması şeklinde ortaya çıkan idari yaptırımların asıl amacı, işvereni cezalandırmaktan çok, onu, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaya zorlamak ve iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir. Bu nedenle idari yaptırımların bir özelliği olan “onarıcı ve önleyici olma” ilkesine uyulması gerekir. Bunun yanında, uygulanacak yaptırımla ihlal arasında “oransallık ilkesi” gözetilmelidir. Daha hafif bir yaptırımla ihlal önlenbiliyorsa, daha ağır bir yaptırım uygulanmamalıdır. Örneğin, işyerinin belli bir bölümünde işin durdurulması, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için yeterli ise, işyerinin tümünün kapatılması yoluna gidilmesi bu ilkeye (oransallık) aykırılık teşkil eder. O halde işyerinin bir bölümünde veya belirli makine veya tesisatta işçilerin yaşamı ve sağlığını tehdit eden acil ve ciddi tehlikenin varlığı halinde işyerinin o bölümünde işin durdurulması yaptırımı uygulanmalı, tehlike işyerinin tümüyle ilgiliyse, işyeri kapatılmalıdır. Bkz. Süzek, (1985:253-256,290); Sarı, (1997:250-251).

x 1475 sayılı İş Kanunu döneminde Kanunun 75.maddesinin D bendi uyarınca 26.4.1987 gün ve 87/11798 sayılı karamameyle “İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük” (RG. 14.6.1987, No:19487) hazırlanarak yürürlüğe konmuştu. 4857 sayılı İş K. Geçici m.2, 1475 sayılı İş Kanununa göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanunun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin yeni yönetmelikler çıkarılınca kadar yürürlükte kalacağını öngörmektedir. Bu nedenle İş K.m.79 uyarınca “İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik” (RG. 5.3.2004, 25393) yürürlüğe girdikten sonra artık Tüzük hükümlerinin halen yürürlükte olduğunu söylemenin mümkün olmadığı kanısındayız.

xi Fransız hukukunda, işçi yaşamı ve sağlığı bakımından acil ve ciddi bir tehlikenin var olduğunu düşünüyorsa, çalışmama hakkını kullanabilir (C.Trav. art L.231-8). Bu hakkın kullanılabilmesi için işletme içinden kaynaklanan bir tehlikenin varlığı gerekir. Ancak bu nitelikte bir tehlike olmadan işçinin çalışmama hakkını kullanması, iş sözleşmesinin feshi için ciddi ve gerçek bir neden olarak kabul edilir. Bkz. Antonmattei/ Chevillard/Coursier/Gatumel, (1994: 86); Puigelier, (2001, 181).

xii Eski yasa döneminde işyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapanması bakımından işyerinin niteliğine göre bir ayırım yapılmaktaydı. Bu da işyerinin bulunduğu belgesinin bulunup bulunmadığına göre yapılan bir ayırmıdır. İşyerinde işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için, o işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması gerekliydi. Bu nedenle bütün işyerleri iş güvenliği kurallarına aykırılık işin durdurulması yaptırımına tabi değildi. İşin durdurulması yaptırımının uygulanabileceği kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleriyse, İş Güvenliği Tüzüğü'nün 517.maddesine göre tespit ediliyordu. Bunlar, gayri sıhhi müesseseler, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde belirtilen işler, maden ve taş ocakları işyerleri, parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışan işyerleri ile 10 ve daha fazla işçi çalıştıran tüm işyerleriydi. 14.6.1989 tarihli ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun, Kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerlerinin kapsamını daraltmıştır. Buna göre, kurma izni

ve işletme belgesine tabi işyerleri sadece, birinci sınıf gayri sıhhi müesseseler, yakıcı parlayıcı, patlayıcı ve tehlikelerle çalışan işyerleri, oksijen, LPG dolum depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taş ocakları, akaryakıt istasyonları ve benzeri işyerleridir (m.2/a-b). İşyerinde işin hangi hallerde durdurulacağı, İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzüğün 9.maddesinde “işin durdurulacağı haller” başlığı altında açıklanmıştır. Buna göre; “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzüklerde öngörülen birinci derecedeki şartlar yerine getirildikten sonra yetkili makamlardan izin alınarak kurulan ve işletmeye başlayan bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metodu ve şekillerinde işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, giderilinceye kadar, komisyonca, tehlikenin niteliğine göre, işin tamamen veya kısmen durdurulmasına karar” verileceği öngörülmekteydi (1475 Sayılı İş K. m.75/A). Bu durum karşısında 1475 sayılı yasaya göre sadece bu işyerlerinde işin durdurulması yaptırımını uygulanabilmekteydi. Buna karşılık kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde de komisyonun kararı, mülki amirin emri ve zabıta marifetiyle işyerini kapatılması yaptırımını uygulanmaktaydı (1475 Sayılı İş K. m.75/B). Eski düzenlemeye ilişkin geniş bilgi için Bkz. Süzek, (1985:256 vd.); Süzek, (2000: 321); Süzek, (2001: 152); Arıcı, (1999: 116 vd.); Tunçomağ, (1986: 271 vd.); İzveren, (1974: 164-165); İzveren/Akı, (1999: 255); Soyer, (2003: 33-34); Çenberci, (1986: 980 vd.); Ulusan/Esen, (1985:119 vd.); Ulusan, (1990: 57 vd.).

- xiii TBMM’de değişiklik önergesi verilerek madde bu hale getirilmiştir. Değişiklik önergesinin gerekçesinde “...İşyerinin kapatılması ve işyerinde işin durdurulması ülkemiz tarafından onaylanmış olan 81 sayılı Uluslararası Sözleşmede de işçiler için hayatı tehlike kriterine bağlanmıştır. Ülkemizde birçok kamu kuruluşunun da aralarında bulunduğu işyerlerinin çoğu Kurma İzni ve İşletme Belgesi alınmadan açılmış olduğu dikkate alınarak uygulamada karışıklığı ve tereddütleri gidermek amacıyla” işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasının tehlike esasına bağlandığı açıkça ifade edilmiştir. Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,(2003: 163-164).
- xiv İşyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması işçilerin hayatı için tehlike kriterine bağlanmış olması, ülkemizde de onaylanmış olan “Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi” (m.13), (RG. 22.12.1950, 7689) ne uyum bakımından isabetli olmuştur.
- xv Geniş bilgi için bkz. Süzek, (1985: 267 vd., 292); Péliissier/Supiot/Jeamnaud, (2002: 1083 vd).
- xvi İşyeri Açma Çalışma ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik (RG.19.3.1989, N:20103).
- xvii Madde 4. - 3 üncü maddede belirtilen merciler, iznin verilmesi için yapılacak beyan ve incelemelerde aşağıda öngörülen genel kriterlere göre düzenlenecek yönetmeliği esas alırlar.
- İnsan sağlığına zarar vermemek,
 - Çevre kirliliğine yolaçmamak,

c) Yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması ile ilgili düzenlemelere aykırı davranmamak.

^{xviii} TBMM'de değişiklik önergesi verilerek madde bu hale getirilmiştir. Değişiklik önergesinin gerekçesinde "...İşyerinin kapatılması ve işyerinde işin durdurulması ülkemiz tarafından onaylanmış olan 81 sayılı Uluslararası Sözleşmede de işçiler için hayati tehlike kriterine bağlanmıştır. Ülkemizde birçok kamu kuruluşunun da aralarında bulunduğu işyerlerinin çoğu Kurma İzni ve İşletme Belgesi alınmadan açılmış olduğu dikkate alınarak uygulamada karışıklığı ve tereddütleri gidermek amacıyla" işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasının tehlike esasına bağlandığı açıkça ifade edilmiştir. Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (2003: 163-164).

^{xix} Akyiğit, m. 15 kapsamında talepte bulunulması halinde, işyerinde üretim yapılmasının mümkün olmadığını belirtirken, komisyonca verilen izin çerçevesinde üretim yapmanın mümkün gözüktüğü belirtmektedir. Bkz. Akyiğit, (2001, 1468). Ancak yazarın bu görüşüne katılmanın zor olduğunu belirtmek gerekir. Zira, eksikliğin giderilmesine yönelik talebin, işyerinin kapatılması sırasında yapılmasıyla, daha sonra Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bu yönde bir talepte bulunmak arasında bir fark olduğunu söylemenin mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Kanımızca, talebin yapılış zamanına göre bir ayırım yapmak uygun olmaz. Ayrıca, yazarın üretim yapmanın mümkün olduğunu belirttiği durumda "kapatma sebeplerini gidermek için çalışma talebinde" bulunmaktan sözedilmekte ve bu şekilde verilecek iznin sınırı çizilmektedir. İşyeri kapatıldıktan sonra, işyerinde üretim yapmanın kapatma yaptırımının içeriği ile de bağdaşmadığı **kanaatindeyiz**.