

## YENİ DÜZENLEMELER AÇISINDAN İNŞAAT İŞVERENİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

*Occupational Safety and Health Obligations of Construction Employers  
in Terms of New Regulations*

**Gaye BAYCIK\***

### ÖZET

Ülkemiz, iş kazası ve meslek hastalıkları açısından değerlendirildiğinde, ne yazık ki dünyada ilk sıralarda gelmektedir. İş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi için Devlete, işverenlere, işçilere, sendikalara, üniversitelere ve sivil toplum kuruluşlarına birçok görev düşmektedir. İşyerlerinin dışarıdan denetlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverenlere idari yaptırımların uygulanması Devlete düşen görevlerin başında gelmektedir. Ancak ülkemizdeki iş güvenliği müfettişlerinin sayısının yetersizliği ve sıklıkla denetlenmesi gereken işyerlerinin iyi belirlenmesinde yaşanan güçlükler, dışarıdan denetimin yetersiz kalmasına neden olmuştur. Bu

---

\* Ankara Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi  
(gayebaycik@gmail.com).

nedence iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde asıl rol işverenlere düşmektedir. İşverenler, dışarıdan denetlenmeyeceklerini bilmelerine rağmen yükümlülüklerini yerine getirdikleri sürece iş kazası ve meslek hastalıkların oranında düşüş yaşanacaktır. Dış denetimin yetersizliğini telafi edecek işyeri örgütlenmeleri, dolayısıyla iç denetim sisteminin oluşturulması işverenlere düşen en önemli yükümlülüklerden biridir. Bu çalışmada, ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığının en yüksek oranda meydana geldiği iki sektörden biri olan inaat sektörü bakımından, işyeri örgütlenmesi konusunda 2008 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda meydana gelen değişikliklerle birlikte işverenlere bu konuda yüklenen ödevler ele alınacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** İş güvenliği, Inaat sektörü, İşyeri hekimi, İş güvenliği uzmanı, Sağlık ve güvenlik birimi

#### ABSTRACT

Our country takes place unfortunately in first rankings in terms of the rates of occupational accident and disease. In order to prevent them, the state, employers, employees, trade unions, universities and non-governmental organizations have lots of musts. Inspection of workplaces and the implementation of administrative sanctions to the employers who do not fulfill their occupational safety and health obligations are the main tasks of the state. However, due to the insufficiency of the number of inspectors and the complication of determination the workplaces which need to be inspected frequently, inspection of the state became inadequate. Therefore, in order to prevent the occupational accidents and diseases, employers must fulfill their obligations. As long as they fulfill their obligations, the rate of occupational accidents and diseases will lead to decline. The main obligation of the employer is to organize the workplace in terms of occupational safety and health, which will be the compensation of the inadequacy of the state inspection. Therefore, in this article, we will try to determine the obligations, including the new regulations since 2008 on workplace organization, of the construction

employer in whose field of activity is one of the top rated of occupational accidents and diseases.

**Keywords:** Occupational safety, Sector of construction, Occupational safety expert, Doctor of workplace, Bureau of employment security

### I. Genel Olarak

İş sözleşmesinin kişisel ve sürekli ilişki kuran niteliği dolayısıyla işçiler sadakat borcu, işverenler ise işçileri gözetme borcu altındadırlar<sup>1</sup>. İşçiyi gözetme borcu, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün işyeri tehlikelerine karşı korunmasını, diğer bir deyimle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını da içeren, kapsamı özellikle yapılan işin tehlikesine göre sürekli gelişerek değişen bir borçtur<sup>2</sup>. Bu itibarla işveren, işçiye karşı her türlü zararlı davranıştan kaçınmalı, işçinin kişisel bilgilerini gizli tutmalı, çıkarlarını gözetmeli ve özellikle yaşam ve sağlık hakkı ile beden bütünlüğünü işyerinden ve işten kaynaklanan tehlikelere karşı korumalıdır. Bu son ödev, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü olarak ifadesini bulmaktadır<sup>3</sup>.

Bu itibarla, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, hem iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliğinden hem de kamu hukuku karakterli iş güvenliği hükümlerinden doğmaktadır<sup>4</sup>. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevinin temeli ve sınırı aslında Medeni Kanununun 2. maddesinde ifadesini bulan dürüstlük kuralına dayanmakta, ancak kamu hukuku karakterli normlarla somutlaştırılmaktadır. Nitekim İş Kanununun 77 vd. maddeleri ile bu hükümler gereğince çıkarılmış yönetmeliklerde yer alan normlar, işverenlerin işçilerine karşı yükledikleri iş sağlığı ve güvenliği ödevlerini düzenlemektedirler.

<sup>1</sup> Süzek, (2008), s. 346.

<sup>2</sup> Süzek, (1985), s. 176-180. *Ekonomi*, s. 128-129, 154-156.

<sup>3</sup> Süzek, (1985), s. 177. Süzek, (2008), s. 346. Narmanlıoğlu, s. 245. Akın, (2001), s. 57-59. Seratlı, (2003), s. 25.

<sup>4</sup> Süzek, (1985), s. 176-180. *Ekonomi*, s. 128-129. Akın, (2001), s. 57-59.

Bununla birlikte, iŖ sağlığı ve güvenliğinin sürekli geliŖen yapısı, anılan kanun hükümlerinin ve dolayısıyla yönetmeliklerin deėiŖtirilmesine neden olmuŖ, 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren günümüze kadar olan dönemde iŖverenlerin yükümlülükleri ana ereve aynı kalmakla birlikte, ayrıntılarda deėiŖtirilmiŖ ve son aŖamada iŖverenlere yükümlülüklerini alt iŖverenler aracılığıyla sağlama hakkı dahi tanınmıŖtır.

Ülkemizde iŖ kazası ve meslek hastalıkları, diğer sektörlere nazaran ne yazık ki madencilik ve inŖaat sektöründe ok daha fazla sayıda meydana gelmektedir. İŖ kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinin önlenmesinin en önemli yollarından biri, iŖverenlerin bu konuda kendilerine d Ŗen ödevleri yerine getirmeleridir. Bu nedenle, alıŖmamızda anılan sektörlerden biri olan inŖaat sektöründe, özellikle yeni düzenlemelerden sonra iŖverenlerin iŖ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hangi y k ml l klere tabi oldukları belirlenmeye alıŖılacaktır.

## II. İnaaat İŖvereninin İŖ Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

İŖ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapılması gerekenler, özellikle iŖverenlerin bu konudaki yükümlülükleri teknolojik geliŖmeler, iŖyerlerinde ortaya ıkan yeni riskler ile iŖ kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak amacıyla ortaya atılan daha etkin (?) iŖyeri örgütlenme sistemlerine yönelik g r Ŗler doğrultusunda deėiŖmektedir. Bu deėiŖimin hayata geirilmesi, ancak yasal düzenlemeler yoluyla sağlanabilmektedir. Bu nedenle iŖ sağlığı ve güvenliğini düzenleyen normlar ok hızlı bir Ŗekilde deėiŖtirilmekte, söz konusu deėiŖiklikler genellikle iŖverenlerin bu konudaki yükümlülüklerini etkilemektedir.

4857 sayılı İŖ Kanununun 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı eski İŖ Kanununa nazaran ok daha ileri seviyede koruma sağlayan iŖ sağlığı ve güvenliği hükümleri mevzuatımıza girmiŖtir<sup>5</sup>. Buna karŖılık, 4857 sayılı Kanuna dayalı olarak ıkarılan yönetmelikler ne

---

<sup>5</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi iin bkz. *Serathı*, (2004), s. 212 vd.

yazık ki Avrupa Birliğinin iş güvenliği konusundaki genel hükümler içeren direktiflerinin tercümesi niteliği taşımaktan öteye geçememiştir. Nitekim bu itibarla, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 2. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olmalarına rağmen 1475 sayılı yasaya dayanılarak hazırlanmış tüzük ve yönetmelikler günümüzde referans metinler olarak ele alınmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine dayanılarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği<sup>6</sup>, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanun hükümlerinin uygulanmasını gösteren ilk düzenlemenin yönetmelik olarak değil, tüzük olarak düzenlenmesi gerektiği yönündeki gerekçeye dayanılarak, dolayısıyla şekle ilişkin bir hukuka aykırılık dolayısıyla Danıştay tarafından iptal edilmiştir<sup>7</sup>. İptal kararının verildiği 2006 yılından günümüze kadar olan süreçte İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beşinci bölüm hükümlerinin uygulanmasını gösteren bir tüzük hazırlanmamıştır. Bunun bir nedeni, asıl amacın, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin tek bir yasa içinde yer almasını sağlamak amacıyla hazırlanmakta olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısıdır. Henüz taslak halinde olan çalışmaların en kısa zamanda tasarı ve daha sonra da kanun niteliği taşıması kanımızca bu konuda ihtiyaç duyulan mevzuat bütünlüğünün gerçekleşmesini sağlayacaktır. Aşağıda işveren yükümlülükleri incelenirken hem iptal edilen yönetmelik hükümlerine hem de taslaktaki düzenlemelere yer verilecektir. Zira aşağıda belirtilecek olan hükümler, taslakta ve taslağın yasa haline gelmesi durumunda yasada yer alma olasılığı yüksek olan düzenlemelerdir.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatımızda meydana gelen en büyük değişiklik 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı yasayla yapılmıştır. Anılan yasanın 4 ve 37/a maddeleriyle İş Kanununun 81. maddesi yürürlükten kaldırılmış, 82. maddesi ise değiştirilmek suretiyle iş güvenliği sistemine işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri getirilmiştir. Kanunun 81. maddesine dayanılarak hazırlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik

---

<sup>6</sup> RG 9.12.2003, 25311.

<sup>7</sup> D10D, 6.5.2006, E. 2004/1942.

Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, 15.8.2009 tarihli ve 27320 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak Çalışma ve Sosyal Bakanlığının, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimlerini vermek üzere tüzel kişileri yetkilendirme ve bu tüzel kişilerde eğitici olacak kişilere bu yönde sertifika verme, ortak sağlık ve güvenlik birimleri oluşturma, bu birimlerin kurulum şartlarını belirleme, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma süreleri ve sayılarını belirleme hususlarında yasayla kendisine herhangi bir yetki verilip verilmediğinin kendisinden sorulmasına yönelik ara kararlar ile yönetmeliğin neredeyse tamamını oluşturan ilgili maddelerinin yürürlüğü Danıştay tarafından durdurulmuştur<sup>8</sup>. Ancak 23.7.2010 tarihli ve 6009 sayılı Kanunla İş Kanununun 2. ve 81. maddelerine ilgili hususlarda düzenleme yapabilmesi için Bakanlığa yetki veren hükümler eklenmiş, böylece anılan yönetmelik düzenlemeleri 27.11.2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHY), İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İGY) ile İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İHY) hükümleriyle benzer şekilde mevzuatımıza girmiştir.

Bu itibarla, inşaat işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik yükümlülükleri söz konusu yeni düzenlemeler açısından ele alınacaktır. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, yeni düzenlemelerle ayrıntılarda oldukça fazla değişiklik meydana gelmesine rağmen ana çerçeve korunmaktadır. Diğer bir deyimle, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini önlem alma, alınan önlemlere uyumu denetleme, işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirme ve eğitme ile işyerini örgütleme ödevleri başlıkları altında incelemek günümüzde de mümkündür.

---

<sup>8</sup> D10D, E. 2009/13770. D10D, E. 2009/13775. D10D, E. 2009/16602. D10D, E. 2010/696.

## 1. Önlem Alma Yükümlülüğü

İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrasıyla işverenlere iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğün kapsamı, anılan maddede, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6. maddesinin a bendinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağının 5. maddesinin 2. fıkrasında *gerekli olan her türlü önlemi almak* şeklinde ifade edilmiştir<sup>9</sup>. Alınacak önlemlerin kapsamına kişisel koruyucu malzemelerin sağlanması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyarı işaretlerinin etkin şekilde işyerinde bulundurulması da girmektedir<sup>10</sup>.

Bu itibarla işverenler, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli olan ve o anki bilim, tecrübe ve teknolojinin ulaştığı düzeye göre alınabilecek tüm önlemleri eksiksiz almalı, kişisel koruyucu malzemeleri sağlamalı ve alınan önlemlerin etkinliğini artıracak uyarı işaretlerine etkin şekilde işyerinde yer verilmelidir. 1475 sayılı yasa döneminde, alınması gereken önlemler neredeyse her işkoluna özgü hazırlanmış tüzüklerde ayrıntılı şekilde belirlenmişti. Ancak söz konusu tüzükler, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 2. maddesi gereğince bu kanuna dayanan yönetmeliklerin hazırlanmasıyla yürürlükten kalkmıştır. Bununla birlikte, yeni yönetmeliklerin AB direktiflerinin tercümesinden öteye geçememiş olması, dolayısıyla çok genel hükümler içermesi nedeniyle işverenler, almaları gereken önlemleri belirlerken anılan tüzüklerden de yararlanabilirler. Bu düzenlemelerin hukuken bağlayıcılığı kalmamış olsa da, en azından yol gösterici hükümler olarak dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. Zira işverenlerin önlem alma yükümlülüğünün sınırı, *o işyeri için gerekli olma ve bilim, tecrübe ve teknolojinin ulaştığı noktadır*<sup>11</sup>. Bu nedenle işverenin, genel hükümler içeren yönetmelikleri yüzeysel şekilde uygulamasıyla önlem alma

<sup>9</sup> Süzek, (1985), s. 179-180. Süzek, (2008), s. 796-799. Soyer, s. 33. Güzel, (2003), s. 19. Akın, (2005), s. 305. Bu yönde, Y21HD, 1.7.2004, 6433/6503, Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankasından 15.5.2011 tarihinde elde edilmiştir.

<sup>10</sup> Süzek, (1985), s. 179-180. Süzek, (2008), s. 796-799.

<sup>11</sup> Süzek, (1985), s. 179-180. Süzek, (2008), s. 797-798. Eren, s. 36-41. Akın, (2005), s. 305.

yükümlülüğünü yerine getirdiği kabul edilemez. Buna ek olarak işverenin teknolojiyi, işyerinde meydana gelen yeni veya değişen riskleri dikkate alması, eski tüzüklerden yararlanması, özetle o anda işyerindeki riskler hangi önlemlerle engellenebiliyorsa onları alması gerekir. Aksi halde işverenin meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından kusuruyla sorumlu olduğu kabul edilir<sup>12</sup>.

Bu itibarla inşaat işverenleri, 4857 sayılı yasaya dayanılarak hazırlanmış Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği<sup>13</sup> yanında 1475 sayılı yasa uyarınca hazırlanmış Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü<sup>14</sup> de dikkate alarak gerekli önlemleri almalıdırlar. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, söz konusu tüzük ve yönetmelikte yer verilmeyen ancak günümüz teknolojiyle mümkün hale gelen ve işyeri açısından gerekli olan daha iyi bir önlemler almak mümkünse, işverenin sadece anılan düzenlemelere uygun davranmış olması yeterli olmayacak, yeni teknolojiyle mümkün hale gelen daha iyi önlemler alınması gerekecektir. Söz konusu düzenlemeler yanında inşaat işvereni, belirli bir tehlikeye karşı alınması gereken önlemleri düzenleyen yönetmelikleri de işyerinde mevcut olan tehlikeleri dikkate alarak uygulamalıdır. Bu itibarla, inşaat işyerlerinde, Gürültü Yönetmeliği<sup>15</sup>, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği<sup>16</sup> ve Titreşim Yönetmeliği<sup>17</sup> de işverenlerce uygulanmalıdır. Bunların yanında, alınan önlemlerin etkinliğini artırmak amacıyla hazırlanan Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği<sup>18</sup>, İş Ekipmanlarının Kullanılmasında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği<sup>19</sup>, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik<sup>20</sup> hükümleri de inşaat işverenleri

<sup>12</sup> *Süzek*, (2008), s. 797-798. *Akın*, (2005), s. 305. Bu yönde, YHGK, 16.6.2004, 21-365/369, Sicil, Mart 2006, s. 149-158.

<sup>13</sup> RG 23.12.2003, 25325.

<sup>14</sup> RG 12.9.1974, 15004.

<sup>15</sup> RG 23.12.2003, 25325.

<sup>16</sup> RG 11.2.2004, 25370.

<sup>17</sup> RG 23.12.2003, 25325.

<sup>18</sup> RG 23.12.2003, 25325.

<sup>19</sup> RG 11.2.2004, 25370.

<sup>20</sup> RG 11.2.2004, 25370.



tarafından uygulanmalıdır. Zira önlemlerin alınması tek başına yeterli değildir. Buna ek olarak alınmış olan önlemlere ilişkin uyarı işaretlerine işyerinde yer verilmeli, önlemlerin alınmasıyla tam anlamıyla engellenemeyen risklere karşı işçilere kişisel koruyucu malzemeler verilmeli ve işyerinde kullanılan arac, gereç ve makinanın hatalı kullanımından dolayı herhangi bir kazanın meydana gelmesini engellemek amacıyla bunların kullanımına dair önlemlerin de alınması gerekmektedir.

İnşaat işvereni de, diğer işverenler gibi, alması gereken önlemleri belirlemeden önce, işyerindeki kaza ve meslek hastalığı risklerini iş güvenliği uzmanları aracılığıyla tespit etmeli, dolayısıyla risk değerlendirmesi yapmalıdır (İSAGÜY m. 5, İGUY<sup>21</sup> m. 7/1-b). Bu şekilde önce işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığı riskleri tespit edilmeli, daha sonra alınması gereken önlemlerle sağlanması gereken kişisel koruyucu malzemeler, yukarıda belirtilen yönetmeliklere uygun davranmak suretiyle belirlenmeli ve alınan önlemlere uygun sağlık ve güvenlik işaretlerine işyerinin gerekli bölümlerinde yer verilmelidir<sup>22</sup>.

## 2. Denetim Yükümlülüğü

İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işverenin, alınan iş güvenliği önlemlerine işçilerin uyumunu denetleme yükümlülüğü vardır<sup>23</sup>. Bu yükümlülüğün amacı, işyerinde alınmış önlemlerin iş kazası ve meslek hastalığı risklerini gerçekten engelleyici nitelik taşımasının sağlanmasıdır. Zira alınmış önlemlere işçiler uymadıkları sürece, örneğin kişisel koruyucu malzeme niteliği taşıyan baretleri kullanmadıkları sürece risklerin gerçekleşme olasılığı, 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 ödevi de yüklenmiştir. Nitekim

<sup>21</sup> İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, RG 27.11.2010, 27768.

<sup>22</sup> *Süzek*, (2008), s. 798. Risk değerlendirmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Baycık*, s. 91-101.

<sup>23</sup> *Süzek*, (2008), s. 799.

Yargıtay, bu yöndeki bir uyuşmazlığa dair 1979 tarihli bir kararında açıkça işverenin işyerinde baret bulundurmamakla yetinmemesi gerektiğini, aynı zamanda baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle yükümlü olduğunu ifade ederek işverenin denetim yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazasından kusuruyla sorumlu olduğuna karar vermiştir<sup>24</sup>.

Bu denli zor bir ödevin işverenlere yüklenmesinin nedeni ise, bu ödevin yerine getirilebilmesi için gerekli araçların iş hukuku kurumlarınca işverenlere tanınmış olmasıdır. Yönetim hakkının bir parçası olan disiplin cezası uygulama yetkisini kullanarak işveren, işçilerin alınan önlemlere uyumunu sağlayabilir. Bu amaçla örneğin, işverenler, iç yönetmelik veya iş sözleşmeleriyle iş güvenliği önlemlerine uymayan işçilere hangi disiplin cezalarının uygulanacağını belirleyebilir. Bunun gibi, İş Kanununun 25/II-ı hükmü uyarınca işin güvenliğini kasten veya ihmali davranışıyla tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesi işverence derhal feshedilebilir<sup>25</sup>. Disiplin cezalarının ve bu cezalar içinde en ağır nitelik taşıyan fesih hakkının alınan önlemlere uyulmadığı takdirde kullanıldığını gören işçiler, alınan önlemlere uymak konusunda daha titiz davranırlar.

### 3. Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, işçilerde iş güvenliği bilincinin oluşturulması gerekir. Zira alınan önlemlere işçilerin uymaması ülkemiz açısından ne yazık ki sosyolojik bir gerçektir<sup>26</sup>. Nitekim bu husus, İş Kanununun 77. maddesinin gerekçesinde açıkça ifade edilmiştir. Bu nedenle işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirme ve eğitime ödevi kanunun 77. maddesinin 2. fıkrasıyla işverenlere yüklenmiştir.

Bunun yanında, İş Kanununun 85. maddesinin 1. fıkrasına 2008 yılında eklenen hükümlerle ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almamış

---

<sup>24</sup> Y9HD, 7.11.1979, 5905/8813, *Süzek*, (2008), s. 799.

<sup>25</sup> *Süzek*, (2005), s. 621.

<sup>26</sup> *Süzek*, (2008), s. 800.

kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine ekli listenin 31 vd. satırlarında her türlü yapı (inşaat) işi ağır ve tehlikeli işler arasında sayılmıştır. Bu itibarla inşaat işyerlerinde mesleki eğitim verilmeksizin işçi çalıştırılmaması gerekir. Aksi halde işverene İş Kanununun 105. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır.

İşçileri bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğünün kapsamı<sup>27</sup>, İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12. maddesi, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4., 9., 10., 11., 12 ve 13. maddeleri ile Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliğinin Bölüm-II 7.1-e ve 9.1-d hükümleriyle belirlenmiştir.

Anılan hükümler uyarınca inşaat işyerlerinde işverenler, işçileri inşaat işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığı riskleri, bu risklerin hangi tedbirlerle önlenebileceği ve işçilerin bu konudaki yasal hak ve yükümlülükleri hakkında bilgilendirmelidir. Buna ek olarak işçilere inşaat işyerinde meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının belirtileri, risklerden birinin gerçekleşmesi halinde neler yapılması gerektiği, yangından korunma, ilk yardım ve iş ekipmanlarının kullanımı, baret ve diğer kişisel koruyucu malzemelerin kullanımı ile uyarı işaretleri, inşaat işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kapsamında yer almalıdır.

İşverenin eğitim yükümlülüğünün ilk basamağını işe giren işçilere verilmesi gereken işe giriş (intibak) eğitimi oluşturur. Bu eğitimden sonra yeni ortaya çıkan veya değişen risklerin söz konusu olduğu durumlarda daha önce verilen eğitimler yenilenmeli, gerekli hallerde tekrarlanmalıdır. İşçilere verilen eğitimlerin özellikle işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe göre özel bilgileri içermesi de gereklidir<sup>28</sup>. Bütün işçilerine aynı eğitimi veren, onları yaptıkları işe ve çalıştıkları işyeri bölümüne göre ayrı

---

<sup>27</sup> İşverenin eğitim verme yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Ekmekçi*, (2006), s. 100 vd. *Yıldız*, (2005), s. 52 vd.

<sup>28</sup> *Ekmekçi*, (2005), s. 53-54. *Yıldız*, (2005), s. 53-54.

eğitilmelere tabi tutmayan iŖverenin eğitim yükümlülüğünü yerine getirmediği kabul edilmelidir.

#### 4. İŖyerini  rg tleme Yükümlülüğü

Ülkemizde iŖ güvenliği m fettiŖlerinin sayısının yetersiz olması, öncelikle ve sıklıkla denetlenmesi gereken iŖyerlerinin iyi belirlenememesi nedenleriyle iŖyerlerinin devlet tarafından iŖ sağlığı ve güvenliği hususunda denetlenmesi ne yazık ki yeterli seviyede değildir<sup>29</sup>. Bu nedenle iŖyerlerinin bu konuda ayrıca örgütlenmesi, ülkemizde ayrıca önem taŖımadır. Zira iŖyerinin bu konuda örgütlenmesi ve asıl denetimin iŖyerinde uzman hekim ve mühendislerce yapılması, iŖ kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük önem arz etmektedir. Nitekim bu nedenle İŖ Kanununun 80 ve 81. maddeleriyle bunlara dayanılarak hazırlanmıŖ yönetmeliklerle iŖverenlere iŖyerlerinde iŖ güvenliği  rg t  oluŖturma yükümlülüğü getirilmiŖtir. Buna göre iŖverenler, iŖyerlerinde iŖ sağlığı ve güvenliği kurulu ile iŖyeri sağlık ve güvenlik birimi oluŖturmakla y k ml d rlər.

##### a) İŖ Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İŖ Kanununun 80. maddesinin 1. fıkrası uyarınca İŖ Kanununa göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli iŖi alıŖtıran ve altı aydan fazla sürekli iŖlerin yapıldığı iŖyerlerinde iŖverenler bir iŖ sağlığı ve güvenliği kurulu oluŖturmakla y k ml d rlər. İŖ Kanununun 111. maddesine dayanılarak ıkarılan 2008 tarihli Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İŖlerinden Sayılan İŖlere İliŖkin Yönetmeliğin<sup>30</sup> sanayiden sayılan iŖlerin belirtildiği Ek-1-A listesinin 91 ve 94. Satırlarında her türlü yapı (inaaat) iŖi yer almaktadır.

Bu itibarla, inaaat iŖi bir yılda altı aydan uzun sürmesi gereken niteliğe sahip bir iŖ ise<sup>31</sup> ve iŖyerinde en az elli iŖi alıŖıyorsa, inaaat iŖvereninin iŖyerinde iŖ sağlığı ve güvenliği kurulu oluŖturması gereklidir. İŖyerinde alıŖan iŖi sayısının belirlenmesi önem arz eden bir husus,

<sup>29</sup> Süzek, (2008), s. 794.

<sup>30</sup> RG 3.9.2008, 26986.

<sup>31</sup> Ekmeki, (2005), s. 66.

işyerinde alt işveren işçilerinin de bulunmasıdır. Zira bu halde alt işveren işçilerinin de bu hesaplamada dikkate alınıp alınmayacağı öğretide tartışmalıdır. Nitekim öğretide bir görüş tarafından, İş Kanununun 80 vd. maddelerinde işverenin işyerini örgütleme yükümlülüğünün şartları düzenlenirken “işçi” kavramı kullanıldığından, her işverenin, kendisine *iş sözleşmesiyle bağlı* olan işçiler karşısında yükümlü olduğu, dolayısıyla sadece bu işçilerin hesaba dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>32</sup>.

Buna karşılık öğretideki diğer bir görüşe göre, işverenin işyerini örgütleme yükümlülüğünün belirlenmesi amacıyla işçi sayısının hesabında iş sözleşmeleri değil, *işyeri* esas alınmalı ve asıl işverenin işyerinde çalışan tüm işçiler, dolayısıyla hem alt işveren işçileri hem de geçici işçiler hesaba dahil edilmelidir. Zira bu görüşe göre, hem 1475 sayılı yasaya dayanılarak hazırlanan 1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte hem de 4857 sayılı yasaya dayalı olarak hazırlanan 2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte işyerinde çalışan elli işçi sayısının tespitinde “en az elli işçi çalıştıran işyerleri” ifadesine yer verilerek iş sözleşmeleri değil, işyerleri esas alınmıştır<sup>33</sup>.

İşverenin işyerini örgütleme yükümlülüğünün belirlenmesinde işyerinde çalışan işçi sayısının hesabında alt işveren işçilerinin de dikkate alınması gerektiğini savunan diğer bir görüşe<sup>34</sup> göre bunun nedeni, alt işveren işçileri ile asıl işveren arasındaki sosyal temasın edim yükümünden bağımsız borç ilişkisi yaratması, dolayısıyla asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı koruma yükümlülüğünün bulunmasıdır. Aynı sonuca asıl işveren ile alt işveren arasında, dayanağı Medeni Kanununun 2. maddesinden alan üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin var olduğunun kabul edilmesiyle de ulaşılabileceğini savunan benzer bir görüş de Türk iş hukuku öğretisinde mevcuttur<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> *Ekmekçi*, (2009), s. 25-26.

<sup>33</sup> *Akın*, (2005a), s. 6-7.

<sup>34</sup> *Başbuğ*, s. 77.

<sup>35</sup> *Aydınlı*, s. 182-184.

Kanaatimize göre, asıl işverenin işyerini örgütlenme yükümlülüğünün belirlenmesinde alt işveren işçilerinin de hesaba katılması gerekir. Zira işverenin örgütlenme yükümlülüğünün doğması için kanunda belirli sayıda işçi çalıştırılmasının şart koşulmasının nedeni, işyerlerinde belirli sayının üstünde işçi çalıştırılması nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı riskinin artmasıdır. İşyerinde çalışan işçi sayısının yüksekliği, hem sadece işçilerden kaynaklanan risklerin meydana gelme olasılığını hem de olası bir iş kazası veya meslek hastalığından etkilenecek kişi sayısını artırır, dolayısıyla işyeri diğerlerine nazaran daha tehlikeli duruma gelir. Bu nedenle belirli sayının üstünde işçi çalıştırılan işyerlerinde, işverenlere iş sağlığı ve güvenliği örgütü oluşturarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önleme imkanı ve yükümlülüğü getirilmiştir.

Bu itibarla, alt işveren ilişkisinde örgütlenme yükümlülüğü belirlenirken, lafzi yorumdan hareket etmek yerine, işyerinde kanun ve yönetmeliklerin aradığı oranda riskin işçi sayısı nedeniyle mevcut olup olmadığı incelenmelidir. Diğer bir ifadeyle, sadece asıl işverene iş sözleşmesiyle bağlı işçiler değil, asıl işveren işçileriyle *aynı işyerini paylaşan* alt işveren işçileri de çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmalıdır.

İş Kanununun 80. maddesinde öngörülen nitelikleri taşıyan inşaat işyerlerinde işverenin oluşturmakla yükümlü olduğu iş 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 yarım oyla seçilecek kişi ile sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulunmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu açısından üzerinde durulması gereken iki önemli husus vardır: Bunlardan ilki, İK 80/2’de öngörülen işverenlerin kurul kararlarına uyma yükümlülüğüdür. 1475 sayılı yasadaki farklı olarak, 4857 sayılı yasayla işçiler açısından olduğu gibi, işverenler

açısından da kurul kararlarının bağlayıcılığı isabetli olarak kanunda düzenlenmiştir.

Kurula ilişkin diğer önemli husus ise, İş Kanununun 83. maddesinde düzenlenen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını risk almaksızın<sup>36</sup> kullanabilmesi için kurul kararının gerekli olmasıdır. Zira anılan hükme göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işyerinde acil, yaşamsal ve yakın bir tehlike meydana geldiğinde, işçinin kurula başvurarak durumun tespit edilmesini talep etme hakkı vardır. Kurul, işçinin talebi doğrultusunda karar verirse, işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar çalışmaksızın ücretine hak kazanır.

Burada önemli olan, işyerinde acil, yaşamsal ve yakın bir tehlikenin olmasıdır. Bu özelliklerden herhangi birini taşımayan riske karşı işçi, sadece Borçlar Kanununun 325. maddesinde düzenlenen işverenin alacaklı temerrüdüne ilişkin hükümlere başvurabilir. Ancak bu halde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yanlış değerlendirme yapar, diğer bir deyimle işyerinde herhangi bir risk yokken işverenin temerrüde düştüğünü iddia ederek çalışmaktan kaçınırsa, iş akdini haksız feshetmiş veya izinsiz olarak devamsızlık yapmış olur<sup>37</sup>. Bu nedenle kanımızca işçilere bilim kurulu taslağında olduğu gibi “*acil veya yaşamsal*” bir tehlikenin varlığı halinde de kurula başvurma hakkı tanınmalı, böylece acil olmayan ancak yaşamsal nitelik taşıyan tehlikelere karşı da işçiler kurul koruması altına alınmalıdır<sup>38</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun, İK 83’te öngörülen ödevinin yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde öngörülen görevleri de mevcuttur. Buna göre kurul, iş sağlığı

<sup>36</sup> İşçinin, talebi doğrultusunda kuruldaki karar almaksızın veya kurula başvurmaksızın çalışmaktan kaçınabileceği, ancak teknik bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği hususunda yanlış değerlendirme yapan işçinin bu davranışının haksız fesih olarak nitelendirilebileceği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, (2008), s. 820. *Soyer*, 36. *Akın*, (2005), s. 62, 322. *Odaman*, s. 885.

<sup>37</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, (2008), s. 820. *Soyer*, s. 36. *Akın*, (2005), s. 322.

<sup>38</sup> *Süzek*, (2008), s. 818. *Süzek*, (2005), s. 615. *Akın*, (2005), s. 321. Aksi görüşte *Soyer*, s. 35.

ve güvenliği i yönetmeliği taslağı hazırlayarak bunu iŖveren veya vekilinin onayına sunmalı, i yönetmeliğin uygulanmasını izlemeli, izleme sonularını dikkate alarak yeni önlemleri belirlemeli, iŖyerinde meydana gelen iŖ kazası veya meslek hastalığından sonra rapor hazırlayarak alınması gereken önlemlerin listesini iŖveren veya vekiline sunmalı, iŖ sağlığı ve güvenliği eğitimlerini programlamalı ve bunların uygulanmasını kontrol ederek iŖyerinin iŖ sağlığı ve güvenliğine iliŖkin yıllık raporlarını hazırlamalıdır.

Görüldüğü üzere, kurul, iŖyerinde alınması gereken önlemlerin ve iŖ güvenliği eğitimlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında etkin rol sahibidir. Bu nedenle kurul oluŖturulmasına dair yükümlülüğünün elli iŖi alıŖtırma  l t yle sınırlı kalmaması, elliden az iŖi alıŖtırılan iŖyerlerindeki iŖilere de aynı korumayı sağlamak amacıyla, bu iŖyerlerindeki iŖverenlere en azından ortak iŖ sağlığı ve güvenliği kurulu oluŖturma yükümlülüğünün getirilmesi gerektiği kannatindeyiz<sup>39</sup>.

#### *b) İŖyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi*

İŖ Kanununun 2008 tarihli ve 5763 sayılı kanunla deĐiŖik 81. maddesi uyarınca, en az elli iŖi alıŖtıran iŖverenler *iŖyeri sağlık ve güvenlik birimi* oluŖturmakla yükümlüdür. Birimde, iŖyerindeki iŖi sayısına ve yapılan iŖin tehlike sınıfına göre deĐiŖen sayılarda ancak her koŖulda *en az bir iŖyeri hekimi* ve gerekli olduğu kadar yardımcı sağlık personel alıŖtırılmalıdır. Ayrıca iŖyerinde yapılan iŖin İŖ Kanununa göre sanayiden sayılması halinde, sağlık ve güvenlik biriminde *en az bir iŖ güvenliği uzmanı* sertifikasına sahip mühendis veya teknik eleman alıŖtırılması da zorunludur. alıŖtırılması gereken iŖ güvenliği uzmanının sayısı ve alıŖma süresi, iŖyeri hekimlerinde olduğu gibi, iŖyerinde alıŖan iŖi sayısına ve iŖin tehlike derecesine göre deĐiŖmektedir.

Kanunun 81. maddesinin 2. fıkrası uyarınca iŖverenler, sağlık ve güvenlik birimini iŖyerinde oluŖturmak yerine, bu hizmetin tamamını

---

<sup>39</sup> Süzek, (2008), s. 803. Akın, (2005a), s. 13.



veya bir kısmını işyeri dışında kurulmuş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden satın alabilirler. Bu hizmetin satın alınabileceği ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluş şartları İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde<sup>40</sup> düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümlerine uygun olarak kurulmuş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak isteyen işveren açısından önemli olan husus, işyerinin tehlike sınıfı ve işyerinde çalıştırılan işçi sayısıdır. Zira anılan yönetmelikten önce çıkarılan ancak yukarıda açıklandığı üzere, Bakanlığın bu içerikte bir yönetmelik çıkarma yetkisi bulunmadığı için Danıştay tarafından iptal edilen ortak sağlık birimlerine ilişkin yönetmeliğin uygulanmasına dair tebliğ uyarınca işverenin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alabilmesi için, işyerinin tehlike sınıfı ve işyerinde çalışan işçi sayısı önem arz etmektedir. Zira tehlike sınıfı yüksek ve çok fazla sayıda işçi çalıştırılan işyerlerinde içeride bir sağlık ve güvenlik birimi kurulması, dışarıdan bu hizmetin satın alınmasına nazaran daha güvenilir bir koruma sağlayacaktır.

Anılan tebliğ, uygulanmasını gösterdiği yönetmelik günümüzde yürürlükte olmadığı için uygulanabilir nitelikte değildir. Ancak kanımızca yönetmeliklerde olduğu gibi söz konusu tebliğ hükümleri de aynı şekilde yeni bir tebliğde tekrar düzenlenecektir. Zira yukarıda da belirtildiği üzere, Danıştayın iptal kararı esasa değil, şekle ilişkin bir nedene dayanmıştır ve söz konusu şekli eksiklik 2010 tarihli ve 6009 sayılı yasayla İş Kanununun 2. ve 81. maddelerinde yapılan değişikliklerle giderilmiştir. Bu nedenle söz konusu tebliğ hükümlerine burada yer vermek gerektiği kanaatindeyiz.

Nitekim anılan tebliğin 5/6. maddesine göre, yapılan işin tehlike sınıfı ve işyerinde çalışan işçi sayısı, sağlık ve güvenlik hizmetinin tamamının ortak sağlık ve güvenlik biriminden alınıp alınamayacağını belirler. Zira çok tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde, dolayısıyla inşaat işyerlerinde<sup>41</sup> 500 ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, sağlık ve

---

<sup>40</sup> RG 27.11.2010, 27768.

<sup>41</sup> 25.11.2009 tarihli ve 27417 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, yukarıda söz konusu olan ve

güvenlik hizmetinin tamamının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden satın alınması yasaklanmıştır. 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan inşaat işyerlerinde işveren, sağlık ve güvenlik birimini, yönetmelikte belirtilen fiziki donanıma uygun olarak oluşturmalı ve burada en az bir tam zamanlı işyeri hekimi ile inşaat işleri sanayiden sayıldığından<sup>42</sup>, en az bir tam zamanlı iş güvenliği uzmanı çalıştırmalıdır. 500'den az sayıda işçi çalıştıran inşaat işvereni ise, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alabilecektir. Ancak bu halde önemli olan, söz konusu yönetmeliğin 9/5. maddesinde belirtildiği üzere, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerinin sürekli olarak aynı kişi tarafından yapılması zorunluluğudur. Bunun aksine davranılması, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverene yüklenen kusur oranını artıracaktır.

Bununla birlikte, 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan inşaat işyeri bakımından öngörülen yasağa söz konusu tebliğin 5/6. maddesiyle bir istisna getirilmiştir. Buna göre, anılan yasağa tabi işyerlerinde sağlık ve güvenlik birimi hizmetlerini verme işi alt işverenlere verilebilir. Kanımızca bu hüküm, hem iş sözleşmesinin niteliğine hem de İş Kanununun 77/1 ve 81/1. maddelerine aykırıdır. Zira işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanır, dolayısıyla işverene ait bir borçtur. İş sözleşmesinin tarafı kim ise, işyerindeki tehlikelere karşı işçiyi korumak da onun yükümlülüğündedir. Bunun gibi, İş Kanununun 77/1 ve 81/1. maddelerinde açıkça, işverenin gerekli olan önlemleri almakla ve sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla veya bu hizmeti

---

Danıştay tarafından iptal edilen İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 57. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır. Bu nedenle günümüzde yürürlükte olan bir tehlike sınıfları tebliği mevcut değildir. Ancak söz konusu tebliğ ile bu tebliğden önce yürürlükte olan tehlike sınıflarına ilişkin tebliğ karşılaştırıldığında, inşaat işyerlerinin her zaman en yüksek tehlike sınıfında yer aldığı görülecektir. Bu nedenle günümüzde tehlike sınıflarını belirleyen bir tebliğ yürürlükte olmasa da inşaat işyerlerini en yüksek tehlike sınıfı olarak ifade etmenin yanlış olmadığı kanaatindeyiz.

<sup>42</sup> İş Kanununun 111. maddesine dayanılarak hazırlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmeliğin ekli I listesinin A bendinde sanayiden sayılan işler belirtilmiştir. Buna göre tüm inşaat işleri, sanayiden sayılan iş olarak nitelendirilmektedir.

dışarıdan satın almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Kanununun 81. maddesinde sağlık ve güvenlik biriminin oluşturulması veya hizmetin dışarıdan satın alınması öngörülmüştür. Ancak bu yükümlülük her zaman işçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverene aittir<sup>43</sup>. Zira yukarıda da açıklandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevi, iş sözleşmesinin niteliğinden doğan bir borçtur. İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin alt işveren tarafından oluşturulması, işverenin söz konusu yükümlülüğünü tamamen alt işverene devretmesi anlamına gelir, dolayısıyla kanımızca bu hüküm anılan yasa hükümlerine aykırıdır.

*aa) İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü*

İş Kanununun 81. maddesi uyarınca sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran inşaat işverenleri, oluşturmak zorunda oldukları işyeri sağlık ve güvenlik biriminde, işin niteliği, tehlike sınıfı ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi istihdam etmekle yükümlüdürler.

İşyeri hekimleri, işçilere tedavi hizmeti değil, *koruyucu iş sağlığı ve güvenliği hizmeti* vermek amacıyla istihdam edilirler<sup>44</sup>. Bu nedenle İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin<sup>45</sup> 15 ve 16. maddeleri uyarınca işyeri hekimlerine yüklenen başlıca görev ve yetkiler arasında işyerinin sürekli olarak sağlık gözetimini yapmak, ilkyardım ve acil müdahale faaliyetlerinin organizasyonunu oluşturmak, işçinin devamsızlığının işyeri sağlık koşulları ile bağlantısını araştırmak, üç haftadan fazla süren hastalıklardan dolayı devamsızlık halinde ya da iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaşanan devamsızlıklarda işe dönüş muayenesi yapmak, herhangi bir sağlık kontrolü sonucunda işçinin yaptığı işe sağlık açısından elverişsiz olduğunu tespit ettiğinde işçinin durumuna uygun iş verilmesini tavsiye etmek ve işyerinde yaşamsal, yakın ve acil bir

<sup>43</sup> Aynı yönde Y9HD, 5.6.2006, 12876/16262, Sicil Aralık 2006, 106-107. Aksi yönde, Y9HD, 12.6.2006, 14473/17149, Sicil, Aralık 2006, 108-110. Her iki kararın değerlendirmesi ve işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığı işlerinin alt işverene verilebileceği yönündeki görüş için bkz. *Ekmekçi*, (2006a), s. 110-113. *Ekmekçi*, (2005), s. 153-157. Aynı yönde *Engin*, s. 97.

<sup>44</sup> *Süzek*, (2008), s. 807-808. *Güzel*, s. 30-34.

<sup>45</sup> RG 27.11.2010, 27768.

tehlikenin varlığı halinde iŖveren veya iŖveren vekilinin onayını alarak iŖ geici olarak durdurmak yer alır.

Kanımızca, iŖi durdurma yetkisi sadece yaŖamsal, yakın ve acil bir tehlikenin varlığı halinde değil, sadece yaŖamsal tehlikenin varlığı halinde de iŖyeri hekimlerine tanınmalı ve bu yetkinin iŖveren veya vekilinin onayını almaksızın kullanılabileceği düzenlenmelidir. Zira acil olmayan ancak yaŖamsal nitelik taŖıyan risklerin varlığı halinde de iŖyeri hekiminin iŖi durdurarak gerekli önlemler alınıncaya kadar iŖilerin alıŖtırılmasını  nleme yetkisine sahip olması kanımızca daha yerinde olacaktır. Aynı Ŗekilde, iŖyeri hekiminin bu yetkisini, iŖletme menfaatini ama edinmiŖ iŖveren veya vekilinden onay almaksızın kullanabilmesi de daha isabetli olacaktır. Ancak bu kapsamda bir yetkiye günümüzde sahip olmayan iŖyeri hekimi, iŖin durdurulması yönünde iŖveren veya vekilinden onay alamıyorsa, durumu  yesi olduğu iŖ sağlığı ve güvenliği kuruluna getirerek iŖin durdurulması yönünde bir kararın kurulda alınmasını sağlayabilir. Yukarıda ifade edildiği üzere, İŖ Kanununun 80/2. maddesi uyarınca iŖveren kurul kararlarıyla bağlı olduğundan, durdurma kararını uygulamakla yükümlü olacaktır.

Ağır ve Tehlikeli İŖler Yönetmeliği uyarınca tüm inŖaat iŖleri ağır ve tehlikeli iŖ niteliği taŖıdıđından, İŖ Kanununun 86. maddesi gereğince inŖaat iŖinde alıŖtırılan tüm iŖiler hem iŖe giriŖlerinde hem de iŖe devam ettikleri süre boyunca yılda en az bir defa sağlık kontrolünden geirilmek zorundadır. İŖyeri hekimlerinin asli görevlerinden biri de, söz konusu iŖe giriŖ ve periyodik sağlık kontrollerini yapmaktır.

İŖyeri hekimlerinin anılan görevleri yerine getirmeleri iin yönetmeliğin 18. maddesinde alıŖma süreleri  ng r lm Ŗt r. İŖveren, gerekli g rd ğu durumlarda iŖyeri hekimlerini daha fazla süre iin istihdam edebilir. Ancak yönetmelikte öngörülen alıŖma sürelerinin altında iŖyeri hekimi alıŖtırması halinde meydana gelen iŖ kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunda bu durum kendisine kusur olarak yansıtılır.

İşverenin kaç işyeri hekimi istihdam etmesi gerektiği ve istihdam edilen işyeri hekimlerinin çalışma süreleri, işyerinde yapılan işin tehlike sınıfına ve çalışan işçi sayısına göre belirlenmektedir. Zira İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 18. maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden üretim faaliyetlerinin yapıldığı inşaat işyerlerinde sağlık gözetimi için ayda en az 20 saat, işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi için işçi başına yılda en az 30 dakika işyeri hekimi çalıştırılmalıdır.

Yönetmeliğin 18. maddesine göre, çok tehlikeli iş sınıfında yer alan inşaat işyerinde çalışan işçi sayısı 500 ve daha fazla ise, yukarıda belirtilen sürelerle uygun çalışmayı sağlayacak sayıda işyeri hekimine ek olarak bir tam zamanlı işyeri hekimi çalıştırılması zorunludur. Günümüzde yürürlükte olmayan Sağlık ve Güvenlik Birimleri Yönetmeliğinin Uygulanmasına Dair Tebliğ'de, çok tehlikeli iş sınıfında yer alan inşaat işyerinde 500 ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde sağlık ve güvenlik hizmetinin tamamının dışarıdan satın alınmasının yasaklandığı ve işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması ile birimde en az bir tam zamanlı işyeri hekimi bulundurulması gerektiğinden yukarıda söz edilmişti. Bu yönde bir hükmün yeni tebliğ ile getirilmesi durumunda, 500 ve daha fazla işçi çalıştıran inşaat işvereni, sağlık ve güvenlik birimini yönetmelikte öngörülen fiziki donanımına uygun olarak oluşturacak ve bir tam zamanlı işyeri hekimi ile aşağıda görüleceği üzere, bir tam zamanlı iş güvenliği uzmanını kendisi istihdam edecektir. Ancak bir tam zamanlı işyeri hekimine ek olarak yukarıda öngörülen sürelerle uygun hizmet sağlayacak sayıda işyeri hekimini ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın almak suretiyle çalıştırılabilecektir.

#### *bb) İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*

İş Kanununun 81. maddesi gereğince, İş Kanununa göre sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, oluşturmakla yükümlü olduğu işyeri sağlık ve güvenlik biriminde, işyeri hekimi yanında ayrıca yine işin tehlike sınıfına ve çalışan işçi sayısına göre bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman çalıştırmakla yükümlüdür. İş Kanununun 111. maddesine dayanılarak hazırlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman

İŖlerinden Sayılan İŖlere İliŖkin Ynetmelgin<sup>46</sup> ekli I listesinin A bendinde sanayiden sayılan iŖler arasında tüm inŖaat iŖleri de belirtilmiŖtir. Bu itibarla, sürekli olarak en az elli iŖi alıŖtırılan inŖaat iŖyerlerinde iŖverenler, kurmakla yükümlü oldukları iŖyeri sağlık ve güvenlik biriminde iŖyeri hekimi ile birlikte en az bir iŖ güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman alıŖtırmakla yükümlü olacaktır.

İŖyeri hekimlerinin görevleri *koruyucu sağlık* hizmetleriyken, iŖ güvenliği uzmanlarının görevleri iŖ sağlığı ve güvenliğinin *teknik* unsurlarıyla ilgilidir. Bu itibarla, İŖ Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin<sup>47</sup> 7. maddesi uyarınca iŖ güvenliği uzmanları, iŖyerini teknik aıdan sürekli gözetim altında tutmalı, iŖyerinde alınması gereken önlemler belirlenirken risk değerlendirmesi ile iŖyerinde gerekli olan lm ve analizleri yapmalı, acil durum planını hazırlamalı, iŖ kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinden sonra gerekli analizleri yaparak iyileŖtirme yollarını belirlemeli, iŖ güvenliği aısından doğru seim yapılması iin kiŖisel koruyucu malzemelerin ve iŖyerinde kullanılacak makina, tehizat ve sistem kurulumu iin iŖverene tavsiyelerde bulunmalı, iŖ güvenliği eğitimlerini planlamalı, iŖ güvenliği yıllık değerlendirme programını iŖyeri hekimi ile birlikte hazırlamalıdır.

Bunlara ek olarak iŖyeri hekimleri gibi, iŖ güvenliği uzmanları da iŖyerinde yaŖamsal, yakın ve acil bir tehlikenin varlığı halinde iŖveren veya iŖveren vekilinin onayını alarak iŖi durdurma yetkisine sahiptir (İGUY m. 8). Yukarıda da ifade edildiği üzere, kanımızca bu yetkinin *yaŖamsal veya acil* bir tehlikenin varlığı halinde ve iŖveren ya da iŖveren vekilinden onay almaksızın kullanılabilmeğinin düzenlenmesi kanımızca daha yerinde olacaktır. Ancak yine yukarıda ifade edildiği üzere, tehlikenin söz konusu nitelikleri taŖımaması veya iŖverenden onay alınamaması halinde, iŖ güvenliği uzmanı konuyu iŖ sağlığı ve güvenliği kuruluna getirerek kurulun iŖin durdurulması yönünde karar vermesini

---

<sup>46</sup> RG 3.9.2008, 26986.

<sup>47</sup> RG 27.11.2010, 27768.

sağlayabilir. Böylece kurul kararına uymak zorunda olan işverenin işi durduracaktır.

İşyerinde istihdam edilmesi gereken iş güvenliği uzmanı sayısı ve çalışma süreleri, işyeri hekimlerinde olduğu gibi, işyerinde yapılan işin tehlike sınıfına ve çalışan işçi sayısına göre değişir. Zira İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca çok tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde, dolayısıyla inşaat işyerlerinde ayda en az 36 saat ve işçi başına ayda en az 10 dakika çalışma süresini tamamlayacak sayıda iş güvenliği uzmanı çalıştırılmalıdır. Bunun yanında, inşaat işyerinde çalışan işçi sayısı 500 ve daha fazla ise, anılan çalışma sürelerini tamamlayacak sayıda iş güvenliği uzmanına ek olarak bir tam süreli iş güvenliği uzmanının istihdam edilmesi zorunludur.

*c) Sağlık ve Güvenlik Koordinatörleri*

Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinin 4. maddesinde hazırlık ve uygulama koordinatörü olarak tanımlanan sağlık ve güvenlik koordinatörleri, yapı alanına ilişkin projenin tasarım, hazırlık ve uygulanma aşamalarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla sağlık ve güvenlik planı hazırlamak ve planın uygulanmasını koordine etmekle görevli gerçek veya tüzel kişilerdir. Yönetmeliğin 5. maddesinde ifade edildiği üzere, inşaat işyerinde yönetmeliğin Ek-II listesinde belirtilen riskler mevcut değilse, işverenin sağlık ve güvenlik koordinatörü atama yükümlülüğü yoktur.

Anılan yönetmeliğin 7. maddesine göre hazırlık koordinatörleri, yapı işlerinin tümünü kapsayan projenin hazırlık aşamasında sağlık ve güvenlik planı hazırlamalı ve işyerindeki risklerin engellenmesi amacıyla alınması gereken önlemleri belirlemelidirler. Hazırlık koordinatörü ayrıca, projenin uygulanması sırasında işyerinde dikkate alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği bilgilerini içeren bir dosya hazırlamakla yükümlüdür.

Yönetmeliğin 8. maddesinde ise, proje koordinatörünün görevleri düzenlenmiştir. Buna göre, proje koordinatörleri sağlık ve güvenlik planına uyumu denetleme, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini

alıp almadıklarını denetleme, deęiŖen ve geliŖen risklere göre sağlık ve güvenlik planını ile dosya bilgilerini revize etme ve dosyanın uygulanmasını sağlama, iŖe sonradan katılan iŖverenler de dahil olmak üzere, proje kapsamındaki tüm iŖverenler arasındaki sağlık ve güvenlik koordinasyonunu sağlamakla y k ml d rlere.

### III. Sonu

İnaaat iŖleri hem sanayiden sayılan hem de ağır ve tehlikeli iŖ niteliği taŖıdığından, inŖaat iŖverenleri, alıŖma mevzuatımızda öngörülen ve kanımızca iŖ kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en etkili yöntem olan iŖyeri örgütlenmesini, sürekli olarak en az elli iŖi alıŖtırmak koŖuluyla oluŖturmakla y k ml d rlere. Buna ek olarak, diğer iŖverenlerden farklı olarak, inŖaat iŖverenleri hem projenin hazırlanması hem de uygulanması sırasında sağlık ve güvenliğin sağlanmasından sorumlu bir sağlık ve güvenlik koordinatörü bulundurmakla yükümlü tutulmuŖtur.

2008 yılından günümüze kadar geen s rete yapılan kanun ve yönetmelik deęiŖiklikleri, inŖaat iŖyerlerinde iŖ sağlığı ve güvenliği hizmetinin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden satın alınmasına imkan tanır hale gelmiŖtir. Ancak bunun iin, inŖaat iŖyerinde 500'den az iŖi alıŖtırılması gerekmektedir. Aksi halde iŖveren, iŖyeri sağlık ve güvenlik birimi oluŖturmakla yükümlüdür. Bu hizmetin tamamen dıŖarıdan alınması halinde mevdana gelen iŖ kazası ve meslek hastalığından iŖveren kendi kusuruyla sorumlu olacaktır.

Kanımızca, iŖ kazası ve meslek hastalığı oranının en yüksek olduğu sektör olan inŖaat sektöründe iŖverenlerin, mümkün olduğunca dıŖarıdan hizmet satın almak yerine iŖyerinde örgüt oluŖturarak üzerlerine d Ŗen görevleri eksiksiz yerine getirmeleri iŖ kazası ve meslek hastalığı sayısını azaltacaktır.



**KAYNAKÇA**

- Akın, Levent. (2001). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*. Ankara : Yetkin Yayınları.
- Akın, Levent. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği. *III. Yılında İş Yasası*, 302-348. İstanbul : Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası yayını.
- Akın, Levent. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S.1, 1-60. (2005a).
- Aydınlı, İbrahim. (2004). *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*. Ankara : Seçkin Yayınları.
- Başbuğ, Aydın. (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*, 65-97. Ankara : Türk Tabipler Birliği yayınları.
- Baycık, Gaye. (2006). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*. Ankara : Yetkin Yayınları.
- Ekmekçi, Ömer. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*. İstanbul : Legal Yayınları.
- Ekmekçi, Ömer. (2009). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları. *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Tebliğler ve Tartışmalar*. 57-64. *Sempozyum Tebliğleri Kitabı*, 18-26. Ankara : ÇEİS.
- Ekmekçi, Ömer. (2006). İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi. *MESS Sicil Dergisi*, Aralık 2006, S. 4, 106-113. (2006a).

- Ekmekçi, Ömer. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları. *MESS Mercek Dergisi*, Ocak 2006, 100-107.
- Ekonomi, Münir. (1987). *İş Hukuku - C. 1- Ferdi İş Hukuku*. 3. Baskı. İstanbul : İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Engin, Murat. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu. *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*, 87-98. İstanbul Barosu Yayınları.
- Eren, Fikret. (1974). *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*. Ankara : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi yayınları.
- Güzel, Ali. (2003). Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, 9-64. Ankara : Türk Tabipler Birliği yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ünal. (1998). *İş Hukuku I – Ferdi İş İlişkileri*. 3. Baskı. İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi yayını.
- Odaman, Serkan. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y. 2006, S.11, 879-897.
- Seratlı, Gaye Burcu. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 53, S. 2, 197-245.
- Seratlı, Gaye Burcu. (2003). *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*. Ankara. Yetkin Yayınları.
- Soyer, Polat. (2003). 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler. *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*, 12-36. Ankara : Türk-İş yayınları.

- Süzek, Sarper. (2008). *İş Hukuku*. Yenilenmiş 4. Baskı. İstanbul : Beta Yayınları.
- Süzek, Sarper. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara : Savaş Yayınları.
- Süzek, Sarper. (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Haziran 2005, S.6, 610-622.
- Yıldız, Gaye Burcu. (2005). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü. *İşveren Dergisi*, Haziran 2005, 52-56.

