

İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

*Dr. Öğr. Üyesi Hatice Duygu ÖZER**

Özet

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel yükümlülüklerinden biri de 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinde düzenlenen "iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma" yükümlülüğüdür. Sadece işverence hazırlanan ve denetlenen bir iş sağlığı ve güvenliği anlayışının yerine çalışanların da karar alma ve uygulama sürecine dâhil olmasını sağlayan iş sağlığı ve güvenliği kurulu, tehlike sınıfı ayırımına gidilmeksizin elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde oluşturulacaktır. Çalışmamızda mevzuatımızda daha önce de yer alan kurullarla ilgili yeni düzenlemeler ve uygulama sorunları ortaya konularak, işveren ve çalışanlar açısından kurulların önemine değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işveren yükümlülükleri.

Abstract

One of the basic obligations of the employer regarding occupational health and safety is the obligation of de establishing an occupational health and safety committee as set out in Article 22 of Law No. 6331. The occupational health and safety committee, which ensures that the employees are included in the decision making and implementation process instead of an occupational health and safety understanding prepared and supervised by the employer, will be created in all workplaces with more than fifty employees without distinction of danger class. In our study, the new regulations and implementation problems related to the committees previously mentioned in our legislation will be put forth and the importance of the committees in terms of employers and employees will be mentioned.

* Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Makale Geliş Tarihi: 14/11/2018 / Makale Kabul Tarihi:18/12/2018

Key Words: Occupational health and safety, Occupational health and safety committees, employer obligations.

Giriş

6331 sayılı Kanun önleyici yaklaşım anlayışından yola çıkarak işveren merkezli bir yükümlülük tespiti ile yeni düzenlemeler getirmiştir. Pek çok hüküm ise daha önceki İş Kanun'larının ilgili hükümlerinde yer almasına rağmen 6331 sayılı Kanunda daha detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu nitelikteki işveren yükümlülüklerinden biri de işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğüdür. İşveren her ne kadar 6331 sayılı Kanun açısından en fazla yükümlülüğü üstlenen aktör olarak ifade edilse de, en verimli iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları elbette işveren, çalışan ve devlet işbirliği içinde gerçekleşecektir. İşverenden beklenen, üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirirken bir “işyeri organizasyonu” oluşturup, bazı hak ve yükümlülüklerini bu organizasyon içinde yer alan çalışanlarına devretmesidir. Anılan işyeri organizasyonunun bir parçası da iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun tanımına yer verilmemiş ancak anılan kanunun 22. maddesinin ilk fıkrasında, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” hükmüne yer verilerek, hangi işverenlerin bu yükümlülüğü yerine getirmesi gerektiğine ilişkin belirlemeler yapılmıştır. Maddenin devamında ise alt işveren ilişkisinde kurulun oluşum esasları ile aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaştığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla ilgili hususlar ele alınmıştır.

Çalışmamızda ilk olarak kurulun oluşum amacı ve oluşum esasları üzerinde durulacaktır. Kurul üyelerinin belirlenmesi ve çalışma esasları konusu, daha önce İş Kanunları içinde sadece işçi işveren ilişkileri amaçlanarak hazırlanmış olduğundan, özellikle kamu kurumlarında ortaya çıkabilecek uygulama sorunları ele alınacaktır.

Çalışmamızda ikinci olarak, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin yükümlülükler ve sorumluluklar ele alınacaktır. Kurul üyelerinin, işverenin ve çalışanların kurulla ilgili yükümlülükleri birbirinden ayırt edilerek incelenecektir. Anılan yükümlülüklerini yerine getirmeyenler açısından ortaya çıkacak sorumluluk ise, İş Kanunu, İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu (İSGK) ve Devlet Memurları Kanunu (DMK) açısından ele alınacaktır.

I. Genel Olarak Kurul Oluşturma Yükümlülüğü

A. Kurul Oluşturma Yükümlülüğünün Amacı

Yukarıda belirtildiği gibi 6331 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin herhangi bir tanım yapmamıştır. Öğretide bir yazar, kurulu “işletmede iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve çalışma ortamını iyileştirmek, bu amaçla risklerin tespiti ve alınabilecek tedbirler konusunda yönetime katkıda bulunmak, işletmenin İSG faaliyetlerini denetlemek, örgüt içi demokrasiyi geliştirerek çalışma barışını sağlamak gibi amaçlarla, her seviyedeki çalışan temsilcilerinden oluşturulmuş, dâhili bir danışma–denetim ve yürütme organı” şeklinde tanımlayarak, kurulun görevleri ve amaçlarının neler olduğunu vurgulayan bir tanım yapmıştır¹. Kanımızca iş sağlığı ve güvenliği kurulu; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda, bu alanda yetkin olan işyeri çalışanlarından oluşan bir grupla işyerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği kararlarının alındığı ve uygulanan tedbirlerin incelendiği bir işyeri organizasyonudur.

Kurul oluşumu iki temel amaca hizmet etmektedir. Bunlardan ilki, çalışanların yönetime katılımının somut bir örneğinin oluşumunun sağlanmasıdır². Zira işyerindeki çalışanlardan oluşturulan kurul, işverenin otoritesinden bağımsız bir şekilde ve işvereni alman kurul kararlarını uygulamaya zorlayacak biçimde, konusunda bilgi ve tecrübe sahibi kişilerle almış olduğu kararlarla, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetime dâhil edecektir³. Bu durum, işveren ve çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği alanında istişare ve işbirliğinin gerçekleşmesine de hizmet edecektir⁴. Bu konuda ILO’nun 187 sayılı İş

1 Fatih Yılmaz, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2009, s.156, (Kurullar).

2 Sarper Süzek, “İş Hukukunda Katılım”, Coşkun Kırca’ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi Yayını, 1996, s.166, (Katılım).

3 Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, s.312, (Kitap).

4 İster işyeri düzeyinde isterse ulusal düzeyde olsun, önleme ilkesi erken farkındalığın ve eylemin en etkili yaklaşım olduğu öncülüne dayanır. Bu da mümkün olan en erken aşamada çalışan ve işverenlerin istişare etmeleriyle gerçekleşecektir (İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, Sağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma Ortamının

Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ne değinmekte fayda vardır⁵. Üye ülkelerde oluşturulacak ulusal politikaların genel olarak düzenlendiği sözleşmenin 4/d maddesinde, “İşletme seviyesinde, işyerinde önleyici tedbirlerin esas unsuru olarak yönetim, işçiler ve bunların temsilcileri arasındaki işbirliğini geliştirmeye yönelik düzenlemeler” yapması gerektiği ifade edilmiştir.” İş sağlığı ve güvenliği kurulları da işletme seviyesinde uygulanacak işbirliğini gerçekleştirmek açısından önemli bir yere sahiptir.

Kurulun ikinci amacı ise, kurulun işyerleri açısından bir iç denetim mekanizması niteliğinde olması ve böylece iş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri örgütlenmesini güçlendirmesidir⁶. Resmi dış denetim konusunda kaynakların yetersiz olduğu durumlarda, bu eksikliği gidermek adına işyeri içi bir mekanizma ile işvereni denetlemenin bir yolu olarak faaliyet gösterecektir⁷.

B. Kurul Oluşturma Yükümlülüğünde Tarihsel Gelişim Süreci

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün uluslararası yasal dayanağı olarak 89/391 sayılı AB Direktifi'ni göstermek mümkündür⁸. Anılan direktifte yer alan “Koruyucu ve Önleyici Hizmetler” başlıklı 7/1. maddesinde, “işveren bir veya daha fazla işçiyi mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin edecektir.” kuralına yer

Geliştirilmesi, ÇASGEM 2018, s.21. Bu içeriğin orijinal baskısı ILO Standards On Occupational Safety And Health. Promoting A Safe And Healthy Working Environment. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 98th Session, 2009 başlığı altında Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre tarafından yayınlanmıştır. <http://www2.csgb.gov.tr/dosyalar/yayinlar/582/dosya-582-4752.pdf>, erişim tarihi 25.10.2018.

⁵ ILO Kabul Tarihi: 15.06.2006, Kanun Tarih ve Sayısı: 15.05.2013/6485, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 29.05.2013/28661, Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 23.08.2013/5356Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 08.10.2013/28789, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 16 Ocak 2014. Sözleşme metni için bkz. www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm, erişim tarihi 25.10.2018

⁶ Ömer **Ekmekçi**, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s.65.

⁷ Serkan **Odaman**, Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.599, (Kurul)

⁸ 89/391 sayılı AB Direktifi, 12.06.1989, OJ L 183, 29.6.1989, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>, erişim tarihi 21.09.2018.

verilmiştir. Bu nedenle yurt dışında da bu amaca hizmet eden benzer oluşumlara zorunlu olarak yer verildiği görülmektedir. Örneğin Almanya, Fransa, İsviçre, Hollanda, Belçika’da kurul oluşumu zorunlu tutulmuştur⁹. Söz konusu oluşumların iş sağlığı ve güvenliği kurullarından başka, iş konseyleri, iş sağlığı ve güvenliği işçi ombudsmanlığı, iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliği, sağlık ve güvenlik komitesi adları altında farklı şekillerde de düzenlenmiş olduğu görülmektedir¹⁰.

İş sağlığı ve güvenliğinin etkinliğini sağlamak adına işyerinde oluşturulacak işyeri örgütlenmesinin tipik bir örneği olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları kurulması yükümlülüğüne Ülkemizde ise, ilk kez 1475 sayılı Kanun döneminde yer verilmiştir. O dönemden günümüze yükümlülük bazı farklılıklarla birlikte mevzuatımızda yer almaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, kurullara ilişkin düzenlemeler daha önce İş Kanun’larında işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin

9 Kıta Avrupa’sı mevzuatlarının dışında, Yeni Zelanda “Health and Safety at Work Act 2015” yasasının 3.6. kısmında da, benzer bir örgütlenme olan Sağlık ve Güvenlik Komiteleri (HSC)’lerin kurulması öngörülmüştür. Bkz. “Introduction to the Health and Safety at Work Act 2015”, <https://worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/getting-started/introduction-hswa-special-guide/#lf-doc-43716>, erişim tarihi 25.07.2018. Can **Tuncay**, “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri, TİSK-Peryön Müsterek Semineri, İstanbul 2004, s. 41. Tarihsel gelişim süreci içinde ilk İSG Kurulu, 1892 yılında İngiltere’de “South Metropolitan Gas Company” şirketinde gönüllü bir jüri şeklinde kurulmuş, ancak bu ülkede İSG kurulları konusunda ilk yasal düzenleme 1977 yılında yapılabilmıştır. 1912’de İsveç’te, 1921’de Çekoslovakya’da, 1931’de Meksika’da, 1934’te Almanya’da, 1937’de Hollanda’da, 1946’da Belçika’da ve 1947’de Fransa’da İSG kurulları iş mevzuatına dahil edilmiştir, Fatih **Yılmaz**, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, S.1, Y.2010, s.154, (Araştırma). Güney Afrika’da da İş Sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluşlar bazında görev yaptıkları görülmektedir. Nancy **Coulson**, "The Role of Workplace Health and Safety Representatives and the Creeping Responsibilisation of OHS on South African Mines", Resources Policy 56, 2018, <https://www.journals.elsevier.com/resources-policy>, erişim tarihi 28.10.2018.

10 **Yılmaz**, Kurullar, s.165. Fransa’da ise “güvenlik, hijyen ve çalışma koşulları kurulu” olarak düzenlenmiştir. Çalışanlar için sağlık riskleri kavramı, işyerinde temizlik ve sağlıklı koşullar anlayışından, çalışma çevresi, iş yükü gibi faktörlerini içeren daha geniş bir kapsamda düşünölmeye başlandığından, Fransa’da “hijyen” teriminin yerini “sağlık” terimi almaktadır, (Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Fazıl **Aydın**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:12, Ankara 2014, s.111).Mısır’da ise, sağlık ve güvenlik komiteleri aynı amaca hizmet etmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, s.86.

yükümlülüklerini düzenleyen maddelerde yer almışken, 6331 sayılı Kanunla birlikte ilk kez müstakil olarak bir Kanunda düzenlenmiştir. Bu da kurul oluşturma yükümlülüğünün sadece İş Kanunu kapsamındaki işçilerin işverenleriyle sınırlı kalmaması anlamına gelmektedir.

1475 sayılı Kanun'un 76. maddesinde, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" başlığı altında şu şekilde düzenlenmişti; "Çalışma Bakanlığı'nca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak bir tüzükte tespit edilir."

Anılan tüzük, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüktür¹¹. Günümüzdeki düzenlemeye genel esaslar bakımından benzerlik gösteren tüzükte, daha sonra bazı değişiklikler yapılmış ve nihayet 4857 sayılı Kanun'un çıkarılışı ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.

1475 sayılı Kanun dönemindeki düzenleme ile günümüzdeki düzenleme arasındaki en temel farklılıklardan biri olarak, 1475 sayılı Kanun döneminde kurulların kararlarının hukuki niteliklerinin "danışma" vasfında olmasına karşın, 4857 sayılı Kanun ve nihayet 6331 sayılı Kanun dönemindeki kurul kararlarının ise, "bağlayıcı" nitelikte kararlar olduğu ve işverenlerin kurullarda alınan kararları yerine getirmek zorunda oldukları söylenebilir¹². Bu durum 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular." denilmek suretiyle hükmün zorunluluk yanı sıra ortaya konulmuştur. Bir başka dayanak olarak ise, aşağıda da açıklanacağı üzere işverenin kurulla ilgili yükümlülükleri arasında sayılan, "kurul raporlarını işyerine denetime gelen yetkililere sunmak üzere saklama

¹¹ Tüzüğün ilk hali, 19.02.1973 tarih ve 14453 sayılı RG'de yayımlanmıştır. Daha sonra Tüzük, 07.04.2006 tarih ve 2006/1033 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlükten kaldırıldı.

¹² Bu yönde, A.Murat **Demircioğlu**/Hasan Ali **Kaplan**, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30, s.10; Sarper **Süzek**, "İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s.313, (Öneriler); Öner **Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004; Erdem **Özdemir**, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Temel Esasları", Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 20. Toplantısı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları, İstanbul 2016, s.19, (Toplantı).

yükümlülüğü” dür. Böyle bir durum ancak bu kararların zorunlu-bağlayıcı olmasının bir neticesi olarak karşımıza çıkmaktadır¹³. 1475 sayılı Kanun döneminde danışma organı niteliğinde olan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları bazı işyerlerinde ya hiç kurulmamış ya da beklenen etkiyi gösterememiştir¹⁴.

4857 sayılı Kanun döneminde ise, 80. maddede yer alan düzenlemeye göre, kurul şu şekilde düzenlenmiştir; “Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”

Söz konusu yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliktir¹⁵. Yönetmelikte, kurul oluşturulacak işyerleri konusunda 1475 sayılı Kanun’a göre düzenlenen Tüzükle paralellik olduğu görülmektedir.

Nihayet yukarıda sayılan mevzuat hükümlerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı Kanunla birlikte, Kurul, 22. madde hükmü ve buna dayanılarak çıkarılan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik’le düzenlenmiştir¹⁶. 6331 sayılı kanunda, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” ifadelerine yer verilerek düzenleme yapılmıştır. Belirtmek gerekir ki, ILO-OSH 2001¹⁷, (İş

13 Levent **Akın**, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2005, C.54, S.1, s.12, (Örgütlenme).

14 **Odaman**, Kurul, s.599.

15 RG., 07.04.2004, tarih ve S.25426.

16 RG., 18.01.2013 tarih ve S.28532.

17 ILO’nun İSG Yönetim Sistemleri Rehberi (ILO, 2001), üç taraflılık gibi ILO değerleri ile ilgili uluslararası standartları yansıtan ancak yasal bağlayıcılığı olmayan düzenlemeler içerir. Bu konuda bkz. Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, ÇSGB, İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yayını, http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf, s.9, erişim tarihi 26.20.2018.

sağlığı ve Güvenliği Yönetim sistemi)’de de, işverenlerin ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olacak şekilde, işçilerce tanınan ve verimli şekilde çalışacak bir güvenlik ve sağlık kurulu oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir¹⁸.

C. Kurul Oluşturulacak İşyerleri

1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü işveren için ekstra bir maddi külfet niteliği taşıdığından, kanun koyucu, 6331 sayılı Kanun kapsamına giren tüm işyerleri için değil, sadece “büyük” işyerleri olarak ifade edilebilecek işyerlerinin işverenlerine böyle bir yükümlülük getirmiştir. Bu büyüklük ölçütü de işyerindeki çalışan sayısına göre belirlenmektedir. AB uygulamaları incelendiğinde de, kurul oluşturulması gereken işyerlerinin tespitinde ülkelerin genellikle 20 ila 50 çalışan arasında değişen sayı sınırlaması getirmiş oldukları görülmektedir¹⁹.

Öte yandan, bu yükümlülük sınırları çizilirken işin tehlike sınıfı dikkate alınmadığı gibi sektörel bir ayırım da söz konusu edilmemiştir²⁰. 4857 sayılı Kanun’un 83. maddesinde işin “sanayiye ait²¹” olması

18 Guidelines On Occupational Safety And Health Management Systems ILO-OSH 2001, International Labour Office. Geneva, 2009, s.7, bölüm, 3.2.4, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf, erişim tarihi 26.10.2018.

19 Tülay **Alpman**, “KOBİ’lerde İSG ve Küresel Gelişmeler–KOBİ Tanımını Etkileyen Faktörler ve KOBİ’lerin Önemi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 44.

20 Örneğin Kanada İş Kanununa göre, gemi işyerleri açısından işverenlerin kurul kurma zorunluluğu bulunmamaktadır (Sec.135/2, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-27.html#h-58>, erişim tarihi 25.07.2018).

21 Sanayiye ait iş kavramı, İş K.m.111’de düzenlenmiş olup, şu şekilde belirlenmiştir; “Sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.
- Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.
- Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.
- Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sanai yapım.

gerektiği koşuluna da yer verilmişken, 6331 sayılı Kanun'da isabetli bir şekilde bu esasa yer verilmediğinin altını çizmek gerekir. Bu değişikliğin nedeni olarak, 6331 sayılı Kanun'un eski mevzuata göre daha geniş çalışma alanlarına uygulanabilmesi çabasını söylemek mümkündür. Kamu işverenlerinin sanayiden ziyade hizmet sektöründe faaliyet göstermesine karşın, 6331 sayılı Kanunla kurul oluşturma yükümlülüğü kapsamına alındıkları söylenebilir. Ancak kurul oluşturma yükümlülüğü, sayılan koşulları gerçekleştiren tüm işyerleri için söz konusu olsa da, işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre toplanma sıklığında farklılık oluşturulacak biçimde düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinde hangi işyerlerinde kurul oluşturulması gerektiği ile ilgili olarak, "elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerleri" kuralı kabul edilmiştir.

Kanunun ifadesine bakıldığında, belirlenen kriterleri taşıyan işyerlerinin kurul oluşturması, bir zorunluluk olarak görülmektedir. Bu nitelikte olmayan işyerlerinin ihtiyari olarak kurul oluşturmaları durumunda, işverenin veya çalışanların kurul kararlarına uyma yükümlülüğü olup olmadığı veya ihtiyari olarak oluşturulmuş kurulun yükümlülüğü ve sorumluluğu noktasında, zorunlu olarak oluşturulan kuruldaki farkının olup olmayacağı üzerinde durulmalıdır. Bu konuda öğretide Demircioğlu/Kaplan'a göre, işverenlerin ihtiyari olarak oluşturdukları kurulların dahi kurulla ilgili yasada belirlenen yetkileri kullanabileceği kabul edilmelidir²². Ancak yasada dayanağı olmadığından, yazarlara göre işverenin oluşturduğu bu kurulu işverenin gerçekleştirmiş olduğu bir "işyeri uygulaması" olarak kabul etmek gerekeceği görüşü de akla gelebilir²³. Bu kabulün ardından, işverenin

e) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.

f) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.

g) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.

h) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.

i) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.

j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması."

22 Demircioğlu/Kaplan, s.10.

23 Ancak işyeri uygulamasının tanımında, işverenin yasal bir zorunluluk olmaksızın bir menfaatin tek tarafı olarak işçilere sağlanması ifadelerine yer verildiğinden, İSG

ihtiyari olarak oluşturduğu kurulu tek taraflı iradesi ile ortadan kaldırmamasının da mümkün olmadığı sonucuna varılmaktadır. Zira işyeri uygulamaları nitelikleri gereği iş şartı haline geldiklerinde işverence tek taraflı olarak ortadan kaldırılamaz²⁴. Aynı şekilde, kurul oluşturma yükümlülüğüne dâhil olmayan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi hükmü ile bu yükümlülüğün getirilmesi de mümkün olabilecektir.

Öte yandan, ihtiyari kurul oluşturma olasılığının özel sektör işverenince değil de kamu sektörü işverenince gerçekleşmesi durumunda, kamu işverenininkini bunu kendi iç yönetimini düzenleyen yönetmelik türünde bir hukuk kaynağıyla yapabilmesi mümkün müdür? Yoksa kanunda olmayan bir hükmün ikincil mevzuatla gerçekleştirmenin mümkün olmadığı genel kuralının mı geçerli olacağı da ayrı bir tartışma konusudur. Kanaatimizce, kamu işverenlerinin idare hukukundan etkilenen yapısı gereği, ihtiyari olarak kurul oluşturmalarının mümkün olamayacağını kabul etmek daha isabetli olacaktır.

2. Elli ve Daha Fazla Çalışan Bulunması

Konuyu düzenleyen 22. maddede ifade edilen ilk koşul, işverenin işyerinde elli veya daha fazla çalışanın bulunması gerektiğidir. Ülkemizde olduğu gibi diğer pek çok ülkede de kurullar belli sayının üzerinde çalışanın bulunduğu işyerleri için gerekli kılınmıştır²⁵.

Elli sayısı 4857 sayılı Kanun döneminde de aynen kabul edilmişti ancak orada ifade edilen “elli işçi” ibaresi, 6331 sayılı Kanun’un

kurulu oluşturma, işçiye ikramiye, yakacak yardımı türünde verilen parasal yardımlar gibi somut ve belirgin bir menfaat sağlamış olduğunu söylemek güçtür.

24 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, s.252-256.

25 Bu sayı, Kolombiya, Kosta Rika, Honduras ve Bolivarçı Venezuela Cumhuriyeti’nde 10 ve Kanada, Danimarka, Dominik Cumhuriyeti, El Salvador, Finlandiya, Almanya, Yunanistan ve İrlanda’da 20 ve Peru’da 25’tir. Avusturya’da, bu eşik sayısı, görevlerin dörtte üçünün ofis ortamına eşdeğer risk oluşturduğu durumlarda, 100 veya 250’dir. İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, s.89. Fransa gibi bazı Avrupa ülkelerinde bu sayının 20 olarak tespit edilmiş olduğu görülmektedir, (Yılmaz, Kurullar, s.299); April Weber, Case Study: Denmark: Worker Participation in Health and Safety, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii/labor-relations-and-human-resource-management/item/1231>, erişim tarihi, 28.09.2018; ayrıca Kanada İş Kanununda da bu sayının yirmi olarak belirlenmiş olduğu görülmektedir (Part II, Section 135/1, <http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>, erişim tarihi, 10.05.2018. Belçika hukukunda ise, en az elli işçinin bulunduğu işyerleri sağlık ve güvenlik komitesi adı altında bir yapı oluşturmalıdır, (Aydm, s.55).

yapısına uygun bir biçimde “elli çalışan” olarak değiştirilmiştir²⁶. Böylece işyerinde bu kanun kapsamına girecek biçimde çalışmakta olan tüm çalışanlar (Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiler) sayıya dâhil edilecektir. İş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından da sözleşmenin türüne bakılmaksızın kişiler sayıya dâhil edilmektedir²⁷.

Elli çalışan sayısının ülkemiz çalışma hayatı açısından değerlendirildiğinde yüksek bir sınır olduğu söylenebilir. Zira ülkemizdeki işyerlerinin büyük bir kısmı 50’den az çalışana sahiptir²⁸. Bu durum da kurul oluşturma yükümlülüğünün sınırlı sayıda işyeri için uygulama alanı bulacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır²⁹.

Sayının hesabına çırak ve stajyerin de dâhil olduğu kuşkusuzdur. Atipik istihdam biçimlerinden olan uzaktan çalışmayla çalışmakta olup, fiilen işyeri sınırları içinde olmayan ancak işyeri organizasyonuna dâhil olan bu nitelikteki çalışanların da sayıya dâhil edilmeleri gerekir. Zira uzaktan çalışmayı düzenleyen İş K. m.14’de yer alan “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.” hükmü bu sonuca ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.

26 1475 sayılı Kanun döneminde çıkarılan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük”ün 2. maddesinde de, elli işçi sayısı aranmaktadır.

27 Alman hukukunda, kısmi süreli çalışanların sayıya dâhil edilmesiyle ilgili olarak, haftalık çalışma süresi 20 saatin altına olanlar 0.5 ile çarpılarak çalışan sayısına dâhil edilmesi gerektiği kuralı bulunmaktadır. (Mesleki Doktorlar, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Yasa), Act On Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists, 12.12.1973, section 11, http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/englisch_asig.html#p0085, erişim tarihi, 21.09.2018.

28 Nisan 2018 SGK sigortalı verilerine göre, ülkemizde toplam 1.843.263 işyerinde 50’den az sigortalı çalışmaktayken, 50’nin üzerinde çalışanı olan işyeri sayısı sadece 37.538’dir. Bu rakamlar da gösteriyor ki, ülkemizde 50’nin üzerinde çalışanı olan işyeri sayısı oranı yaklaşık %2 iken, %98’lik bir kısım elli çalışanın altındamışçiyemsa sahiptir. Kaynak, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/i_statistik/aylik_istatistik_bilgileri, erişim tarihi 20.07.2018.

29 Elli çalışan sayısının tespitinde kullanılan ölçütün belirsiz olması nedeniyle eleştirildiği görülmektedir (Murat **Demircioğlu**, “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Prof Dr. Sarper Süzek’e Armağan C.2, İstanbul 2011, s.1827).

O işyerinde bulunmalarına rağmen başka işverenin işçisi olan alt işveren işçileri³⁰ ile geçici işçilerin³¹ ise hesaba dâhil edilmemesi gerekmektedir³².

4857 sayılı Kanun'daki düzenlemede “devamlı” olarak çalışma ifadesi bulunmaktaydı. Bununla anlatılmak istenen Kanun'un gerekçesinden de anlaşıldığı üzere, işyerindeki işçi sayısının hiçbir zaman 50'nin altına düşmemesi gerektiğidir³³. 6331 sayılı Kanunda bu koşula yer verilmemiş olması, kanaatimizce yılın büyük bir bölümünde çalışan sayısının 50'nin üzerinde olmasının yeterli olacağı, kısa süreli

30 Kanunda alt işveren işçilerinin kurul oluşturma yükümlülüğü açısından ne anlam ifade ettiği açıkça düzenlenmiştir. Bu konuda ilgili bölümde açıklama yapılacağından, burada sadece asıl işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmemesi gerektiğini ifade edelim. Bu yönde ayrıca bkz. İbrahim **Aydınlı**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren-“...Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar Kavramının Anlamı Üzerine Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.26, Haziran 2012, s.22, (Alt işveren) ; Cihan **Selek**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları”, Tühis Dergisi, C.19, Kasım-Ağustos 2004, s.97.

31 Geçici işçilerin sayıya dâhil edilmesi yönündeki görüşü savunan **Akyiğit**'e göre ise, anılan işçilerin ödünç esnasında fiilen ödünç alanın işyerinde çalıştıkları ve fiilen oradaki risklerle karşı karşıya buldukları ve eğitimlerinin ödünç alanca sağlanacağı kuralı dikkate alındığında, bu çalışanların, ödünç alanın işyerindeki sayıya dahil edilmesi uygun olacaktır.

32 Alt işveren işçilerinin sayıya dâhil edilmemesi ve eleştirisi için bkz. Levent **Akn**, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013, s.132.Yazara göre alt işveren işçilerinin sayıya dâhil edilip edilemeyeceği alt işveren işçilerinin asıl işverenin işini yürüttüğü işyerinde bulunup bulunmamasına göre değişmelidir. Asıl işverenin işyerinde fiilen bulunan işçiler sayıya dahil edilmelidir. Her iki çalışan grubunun da sayıya dahil edilmemesi gerektiği yönünde, İlknur **Kılkaş**, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018, s.133. Alt işveren işçilerinin sayıya dahil edilememesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. Hande Bahar **Aykaç**, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s.234. Geçici işçilerin ödünç buldukları işyerindeki sayıya dahil edilememeleri gerektiği yönünde, Haluk Hadi **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017, s.152.

33 Ekmekçi, yılın belli dönemlerinde sayı ellinin altına düşüyorsa bu işyerinin kurul oluşturma yükümlülüğü olmayacağını ifade etmiştir. s.67. Bir başka görüş ise, kurul oluşturma yükümlülüğünün olup olmayacağını belirlemek için sayının ellinin altına düşürülmesinde muvazaa olup olmadığına göre hareket etmek gerektiğini ileri sürmektedir (Özgür **Oğuz**, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011, s.120)

50'nin altına düşülen sürelerde dahi kurul oluşturma yükümlülüğünün devam edeceği şeklinde yorumlanabilir³⁴.

Elli sayısı belirlenirken, tespitin işveren açısından mı yoksa işyeri açısından mı yapılacağı da bir diğer önemli konudur. Şayet işverenin birden çok işyeri varsa yükümlülük her bir işyeri için ayrı mı değerlendirilecek yoksa çalışan sayısı toplanacak mıdır? Yönetmeliğin 5. maddesindeki 'İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur.' ifadesi, her işyeri için ayrı bir kurul oluşturulacağı ve sayının toplanmasına gerek olmadığı yönündedir. Ancak bu düzenleme işyerlerinin her birinde çalışan sayının ellinin altında olması fakat toplamda ellinin çok üzerinde çalışanı bulunan işvereni bu yükümlülükten kurtaracaktır ki, bu durum işverenlerce kötüye kullanmaya elverişli olabilir. Bu nedenle kanaatimizce aynı işverene ait farklı işyerleri şayet aynı tehlike sınıfında veya aynı işkolunda hizmet veriyorsa burada çalışanlar toplanarak ortak bir kurul oluşturma yöntemi belirlenebilir.

Yönetmelikte bahsi geçen "işletmeler grubu" kavramını da yakından ele almak gerekir. Bu kavramla anlatılmak istenen şayet holding gibi şirketlerin bir araya gelmesiyle oluşan kuruluş ise, bunları oluşturan şirketlerin zaten tek başlarına tüzel kişilikleri bulunduğundan, her birinin ayrı işveren olarak değerlendirilmesi gerekir³⁵. Zira TTK'ya göre tüzel

34 Aynı yönde **Akın**, s.134.Belirleme yapılırken yıl esasının kriter alınması da yukarıda da ifade edildiği gibi yükümlüğün nitelik itibariyle uzun vadeli olmasına uygun düşmektedir. Öte yandan, yükümlülüğe aykırılığın yaptırımını düzenleyen maddeye de bakıldığında örneğin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüne aykırılığı düzenleyen maddede olduğu gibi aykırılığın sürdüğü her bir ay için ayrı ayrı cezaya hükmedileceği de yazmadığından, yükümlülüğün belirlenmesi de kanaatimizce aylık gibi kısa süreli olarak dikkate alınmamalıdır.

35 Aynı sonuca iş güvencesi kapsamının belirlenmesinde aranan otuz işçi kriterinin tespitinde de Yargıtay tarafından ulaşıldığı ve "aynı gruba girseler de farklı tüzel kişilere ait işyerlerindeki işçi sayılarının iş güvencesi kapsamına girme bakımından göz önünde bulundurulamayacağı" sonucuna ulaşılmıştır, (Nuri **Çelik**, "Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.15, Özel S., 2013, Basım Yılı: 2014, s.27); Süzek'e göre de, "Her ne kadar bir holding, orada çalışanların aidiyet duygusu bakımından ve personel organizasyonunda, insan kaynaklarında vb. konularda ortaya çıkan ilkeler ve uygulamalar açısından bir bütünlük arz etse de, bu holdinge ya da şirket gruplarına bağlı her şirket hukuki yapıları bakımından ayrı ayrı birer işveren niteliği taşır.", (Sarper **Süzek**, "Türk İş Hukukunda İşveren", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17,Y.5, Mart 2010, s.21, (işveren)).

kişiliği olmayan tek şirket adı şirket olup, bunun dışındakiler tüzel kişiliği olan şirketlerdir³⁶. Şayet bu, TTK.m.195’de geçen hakim teşebbüs şeklinde değerlendirilirse, tüzel kişiliği bulunmayan müesseselerin hatta gerçek kişilerin hakim teşebbüs olabileceği kabul edilebilir. Bu durumda hakim teşebbüs olarak anılan işletmeler grubu da ayrı bir işyeri sayılabilir³⁷.

Yukarıda bahsedilen durumları kapsayacak biçimde aynı işverenin birden fazla işyerinin bulunduğu durumlarda yönetmeliğin 5/2. maddesinde işverene bu kurullar arasında işbirliği ve koordinasyon sağlama yükümlülüğü de getirilmiştir. Ayrıca işverene bu kurullarla ilgili “çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini” sağlama yükümlülüğü getirilmiştir³⁸ (Yön.m.5/2). Maddede ifade edilen “teknik eleman” ile kimin kastedildiği açık değildir. 2004 tarihli yönetmelikte de bu husus aynı şekilde ifade edilmiş olsa da, o yönetmeliğe göre kurul üyeleri arasında, “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman” açıkça sayılmıştı. Oysa yürürlükteki yönetmelikte “teknik eleman” kavramına yer verilmediği gibi bunu diğer kurul üyeleri biçiminde de anlamak mümkün olmayacağından, kanaatimizce bu kavramın yönetmelikte yer almasına gerek kalmamıştır.

3. Altı Aydan Fazla Süren Sürekli İşlerin Yapılması

1475 sayılı Kanun’daki düzenlemeden günümüze kadar gelen mevzuatta kurul oluşturma yükümlülüğü ile ilgili olarak işin altı aydan fazla sürmesi koşulu varlığını korumaktadır. Kurulun yapmakla yükümlü olduğu işler genellikle uzun vadeli olduğundan, kısa süreli işler için kurul oluşturulmasına gerek duyulmamıştır. Konunun düzenlendiği İSGK m.22’de bahsi geçen işlerin aynı zamanda sürekli iş olması koşulu da hükme eklenmiştir. İş K. m.10’da, “nitelikleri bakımından otuz iş gününde fazla devam eden işler sürekli iş olarak tanımlanmıştır.

³⁶ Şirketlerin tüzel kişilikleri hakkında bkz. Oruç Hami Şener, Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2015, s.105-106.

³⁷ Hüseyin Ülgen/Mehmet Helvacı/Abuzer Kendigelen/Arslan Kaya/Fusun Nomer Ertan, Ticari İşletme Hukuku, İstanbul 2015, s.266-267.

³⁸ 2004 tarihli yönetmelikte de yer alan bu hükümde yürürlükteki yönetmelikten farklı olarak, hazırlanacak raporların altı ayda bir incelenmesini sağlama görevi verilmişti.(Yön.m.4-10).

Anılan 22. maddede yer alan altı aydan fazla sürme koşulunun bulunması esasen “sürekli iş” olma koşulunu da beraberinde sağladığından, bu ifadeye gerek olmadığı söylenebilir. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunan işyerlerinin belirlenmesiyle ilgili olarak Kanada mevzuatında ise, çalışanın da belirli süre o işyerinde çalışmış olmasına dikkat edilerek, işyerinde en az oniki hafta çalışan kişilerin kurul oluşturulması için aranan çalışan sayısına dâhil edilmesi gerektiği düzenlenmiştir³⁹.

4. Kurul Oluşturma Yükümlülüğü Bulunmayan İşyerlerinde Kurulun Oluşturulması

Gerek ülkemizde gerekse yabancı ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kurul oluşturma zorunluluğunu tüm işyerleri açısından getirmemiştir. Bazı yabancı hukuk sistemlerinde kurulların veya diğer işbirliği mekanizmalarının işveren, işçi ve işçi temsilcileri tarafından gönüllü olarak oluşturulduğu bunun da toplu pazarlık anlaşmaları marifetiyle yapıldığı görülmektedir⁴⁰.

Yukarıda açıklanan koşulları taşıyan işyerlerinin işverenleri bu yükümlülük altında olsalar da, bunların dışında kalan işverenlerin de ihtiyari olarak kurul oluşturmalarına herhangi bir engel bulunmamaktadır. İhtiyari olarak kurul oluşturma yükümlülüğünün özellikle toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle gerçekleştirilmesi mümkündür. Hatta söz konusu kurul oluşturma yükümlülüğünü, STİSK.m.33’de düzenlenen “çerçeve sözleşme” ye konu etmek de mümkün olacaktır⁴¹. Çerçeve sözleşme dışında kalan diğer toplu iş sözleşmelerine konulacak bir hükümle işvereni elliden az çalışanı dahi

39 Guide to Workplace Health & Safety Committees, http://www.wcb.pe.ca/DocumentManagement/Document/pub_guidetoworkplacehealthandsafetycommittee.s.pdf, s.1, erişim tarihi, 14.09.2018.

40 Pakistan ve Çin ‘i örnek göstermek mümkündür, (İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, s.90).

41 Zira çerçeve sözleşmelerle ilgili m.33/3’de şu hükme yer verilmiştir; ” ...sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve iş sağlığı ve güvenliği,...konularına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.”. Çerçeve sözleşmede düzenlenebilecek olan kurula ilişkin hükümler, işyerinin çalışma düzenine ilişkin olup, işyerinde çalışanların sendikalı olup olmadıklarına bakılmaksızın, tüm işçilere uygulanacak nitelikte olmalıdır, (Öner **Eyrenci**, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.15, Özel S., 2013, Basım Yılı: 2014, s.122; Ömer **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, s.190-191, (Toplu İş Hukuku).

olsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü altına sokacak bir düzenlemenin niteliği gereği, toplu iş sözleşmesinin hangi kısmını oluşturacağı tespit edilmelidir. Kanaatimizce bu nitelikte bir hüküm toplu iş sözleşmesinin normatif kısmında yer almalıdır. Bu kısımda yer alan ve iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler, öğretide iki ayrı başlık altında incelenirler. Bunlar; doğrudan doğruya iş sözleşmesine ilişkin hükümler ve işyerinin çalışma düzeniyle ilgili hükümlerdir. İncelemekte olduğumuz husus, işyerinin çalışma düzeniyle ilgili kısma dâhil olacaktır. Zira bu hükümler, işyeri organizasyonunu ilgilendiren hükümler olarak anılmakta ve bunlara örnek olarak iş güvenliğiyle ilgili mevzuattaki hükümlerden daha fazla işçiyi koruyucu nitelikte önlemler alınması, kapı kontrolü, kreş yapılması gibi sosyal amaçlı olabilecekleri gibi sendika üyelerinin izin, disiplin kurulu gibi kurullar vasıtasıyla yönetime katılmalarını sağlayan hükümler gösterilebilmektedir⁴².

Bu nitelikteki normlar, işvereni sendikaya değil de, işyerindeki işçi topluluğuna karşı yükümlülük altına soktuklarından, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmında yer alamayacakları sonucu ortaya çıkmaktadır⁴³. Ayrıca bu nitelikte hükümlerin bir başka özelliği de bireysel çıkarların üstünde işçilerin ortak çıkarları için düzenlenmekte olmaları ve işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanan nitelikte olmalarıdır⁴⁴.

İşverenlerin 6331 sayılı Kanun'dan doğan bir kurul oluşturma yükümlülüğü olmamasına karşın, toplu iş sözleşmesiyle bu yükümlülük altına girdiklerinde, kurul kararlarının niteliği veya kurulun işleyişi açısından kanundakinden farklı esasların tespitinin mümkün olup olmayacağı da yukarıda da değinildiği gibi bir başka sorundur. Kanaatimizce bu hüküm çalışan lehine nispi emredici bir hüküm olduğundan, düzenlemeye ilişkin esasların belirlenmesi konusunda da tarafların serbest iradesi ön planda olmalıdır⁴⁵.

42 Can **Tuncay/Burcu Savaş Kutsal**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2016, s.191-192.

43 Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1992, s.12.

44 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.193.

45 Belçika hukukunda, kurul oluşturma yükümlülüğü olmayan işverenin ihtiyari olarak oluşturduğu kurulların aldıkları kararların bağlayıcı nitelikte olmadığı kabul edilmektedir. Veronique **De Broeck**, Worker participation - Belgium, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-Belgium#cite_note-30, erişim tarihi 28.10.2018.

D. Kurul Oluşumuna İlişkin Özel Durumlar

1. Alt İşveren İlişkisinde

Konunun alt işveren ilişkisi açısından özel olarak düzenlenme sebebi ilgili maddenin gerekçesinde şu şekilde ifade edilmiştir; “Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümü alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana gelmektedir. Çoğunlukla bir işyerinde toplam çalışan sayısı elliden fazla olmasına rağmen işin alt işverenlere devredilmiş olması nedeniyle asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı elliden az tutularak kurul teşekkül ettirilmemektedir. İş kazaları bakımından önemli bir yekûn teşkil eden bu işyerlerinde de asıl işveren ve alt işverene birlikte kurul oluşturma mecburiyeti getirilerek bir kontrol mekanizmasının kurulması sağlanmıştır. Bu nedenle söz konusu işyerlerinde kurul oluşturma mecburiyetinin ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların önüne geçilmesi hedeflenmiştir⁴⁶.”

6331 sayılı Kanun’un 22/2. maddesi asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kurul oluşturma yükümlülüğüne ilişkin detaylara yer vermiştir. Buna göre; aranan ilk temel koşul, öncelikle iki işveren arasında İş Kanunu’nun 2. maddesinde belirlenen esaslara uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması gerektiğidir⁴⁷. İkinci önemli koşul ise, söz konusu ilişkinin altı aydan fazla sürmüş olması gerektiğidir. Alt işveren ilişkisinin düzenlendiği İş K. m.2 ve ilgili mevzuatta süreye ilişkin herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Söz konusu altı aylık sınır 6331 sayılı K.m.22/1’de yer alan koşulun alt işverenlik ilişkisine de yansıtılmasından ibarettir. Öğretide bu süre sınırının isabetli olmadığını savunanlar bulunduğu kadar⁴⁸, bu ölçütün kurul oluşturma yükümlülüğünde diğer tüm işverenler için aranan altı

46 6331 sayılı kanun madde gerekçeleri, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, s.19, erişim tarihi 23.07.2018.

47 Alt işveren ilişkisinin tanımı ve unsurları ile ilgili bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.97-132; Sarper **Süzek**, İş Hukuku, İstanbul 2018, s.162-186, (İş Hukuku); İbrahim **Aydınlı**, Türk İş hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2015, s.176-212.

48 Şükran **Ertürk**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.27, Eylül 2012, s.23; Gizem **Sarıbay Öztürk**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezaî Sonuçları, İstanbul 2015, s.37.

aylık çalışma kriterine uygun olduğunu savunanlar da vardır⁴⁹. Kanaatimizce de alt işveren ilişkisinde de altı aydan fazla sürmüş olma koşulunu aramak İSGK.m.22/1'deki koşulun bir gereği olduğundan isabetlidir. Ancak işyerinde sık aralıklarla alt işverenin değiştiği ancak bu durumun muvazaa olarak kabul edilmediği olasılıklarda kanaatimizce, asıl işveren yönünden işbirliği, koordinasyon ve temsilci atama yükümlülükleri devam etmeli, yükümlülük sadece alt işverenler açısından ortadan kalkmalıdır.

Öte yandan, bilindiği üzere muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisinin tespit edildiği durumlarda İş K. m.2/7'ye göre, “alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.” Bu şekilde bir yaptırım uygulanması iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünü nasıl etkileyecektir? Ortaya çıkan bu muvazaa durumunda, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından, asıl işverenin işçi sayısında artış meydana gelecek ve tek başına kurul oluşturma yükümlülüğü olmayan bir asıl işveren geriye yönelik olarak bu yükümlülük altına girecektir⁵⁰. Böyle bir durumda asıl işveren alt işverenle birlikte bir kurul oluşturmuşsa veya alt işverenin oluşturmuş olduğu kurula temsilci göndermiş ise, yine de geriye yönelik olarak “kurul oluşturmama” yaptırımına tabi olacak mıdır? Şayet bu soruya olumlu yanıt verecek olursak, muvazaalı ilişkide sadece asıl işveren tarafını cezalandırmış olma sonucu ortaya çıkacaktır⁵¹. Bu durumda, kanaatimizce çalışan sayısı elliden az olduğu için kurul oluşturması gerekmeyen ancak alt işverenle ortak kurul oluşturan ve alt işverenin oluşturduğu kurula temsilci göndermiş olan asıl işverene muvazaa durumu tespit edildikten sonra geriye yönelik bir kurul

49 Tankut **Centel**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, Y.8, S.29, Mart 2013, s.14; Demet **Belverenli**, “Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Y.2016, C.74, s.191-192, (İş Sağlığı); altı aylık sürenin isabetli olduğu yönündeki görüşte olmakla birlikte bu altı ayın bir yıllık süre içinde altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılmış olması gerektiğinin aranması kanaatinde, **Özdemir**, Kitap, s.316.

50 **Aydınlı**, (Alt İşveren), s.347-348. Yazar muvazaalı alt işveren ilişkisinde kesin hükümsüzlük uygulamasının işçi sayısında (doğrudan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin yükümlülükten bahsetmede de) işveren aleyhinde değişikliğe yol açacağına işaret etmiştir.

51 Bu durumun eleştirisi ve alt işverenin de işçinin hakları bakımından birlikte sorumlu tutulması gerektiği yönünde, Ercan **Akyiğit**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi), Ankara 2011, s.119.

oluşturmama yaptırımı uygulanmamalıdır. Fakat gelinen bu noktada her ne kadar yukarıda elli çalışan sayısının tespitinde alt işverenin işçilerinin sayıya dâhil edilmemesi gerektiği sonucunu kabul etmiş olsak da, muvazaa nedeniyle ortaya çıkan bu sonucun, aksi yöndeki görüş kabul edildiğinde ortadan kalkmış olacağını da itiraf etmek gerekir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda alt işverenlik ilişkisi açısından yapılan düzenlemeyi tekrar ele alacak olursak, kanun koyucunun dört farklı olasılığı ayrıntılı bir biçimde ele almış olduğu görülmektedir. İlkinde söz konusu yükümlülük, asıl işveren ve alt işverenin farklı işverenler olmaları nedeniyle kural olarak kurul oluşturma yükümlülüğü konusunda ve çalışan sayılarının hesabında ayrı ayrı değerlendirilmeleri gerektiği kabul edilerek şu şekilde ifade edilmiştir; “Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır (m.22/2-a). Aynı husus, ilgili yönetmeliğin 4/2-a maddesinde de tekrarlanmıştır. Asıl işverene yükletilen işbirliği ve koordinasyon görevinin nasıl olacağı konusunda ise yönetmelikte herhangi bir açıklık bulunmamaktadır⁵². Ancak işbirliği ve koordinasyon yükümlülüğü ile kurul oluşturma yükümlülüğünün 6331 sayılı K.m.26/i’de aynı miktar idari para cezası yaptırımına tabi tutulması, kanun koyucunun her iki yükümlülüğü de birbiriyle eşit nitelikte gördüğü sonucunu ortaya koymaktadır⁵³. Hukuki sorumluluk açısından bakıldığında ise, söz konusu koordinasyonu yerine getirmeyen asıl işverenin, alt işveren işçisinin bu yüzden sakatlanması ya da hastalanması durumunda alt işverenle birlikte sorumlu olacağı ileri sürülerek, müteselsil sorumluluğa işaret edilmiştir⁵⁴. Ancak

52 Benzer bir düzeleme, işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünde de söz konusudur. Bu konuda bkz. İbrahim **Aydın**, 6331 Sayılı Kanunda Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30, s.42.(Sorumluluk)

53 6331 sayılı K.m.26/(i); “22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası, idari para cezası verilir.”

54 **Aydın**, Sorumluluk, s.39. Aynı yönde Engin’e göre, bu sorumluluk beraberinde alt işvereni alınan iş sağlığı güvenliği ile ilgili konularda yönlendirmeyi, önlem alınıp alınmadığını denetlemeyi ve nihayet alınmayan önlemi bizzat alma sorumluluğunu da getirdiği kanaatindedir (Murat **Engin**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007, İstanbul Barosu Yayınları 2008, s.98).

kanaatimizce işbirliği ve koordinasyondan sorumlu olmak kanunda sadece “faaliyetin yürütülmesi ve kararların uygulanması” konularıyla sınırlandırıldığından, asıl işvereni kurul kararlarının dışında kalan tüm iş sağlığı ve güvenliği konularında da birlikte sorumlu tutmak biçiminde genişletilmemelidir. Şayet kanun koyucunun bu yönde bir iradesi olsaydı alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde kurul oluşturma yükümlülüğünü sadece asıl işverene yükletirdi⁵⁵.

İkinci olasılıkta ise, asıl işverenin çalışan sayısının ellinin üzerinde olmasından dolayı kurul oluşturmuş olduğu durumda, alt işverenin koordinasyonu sağlamak adına bu kurula yetkili bir temsilci ataması ele alınmıştır. “Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar” (m.22/2-b). Maddede bahsedilen koordinasyonun kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olacağı bahsi geçen yönetmeliğin 4/2-b bendinde ifade edilmiştir.

Üçüncü durumda ise, bir önceki olasılığın tam tersi şu şekilde düzenlenmiştir; “İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar”(m.22/2-c). Görüldüğü üzere, kurul oluşturması gerekmeyen işverenin kurul oluşturması gereken işverenin kurulu ile koordinasyonunu sağlamak üzere vekâleten bir yetkili temsilci ataması hükmü her iki olasılık için düzenlenmiştir. Ancak bu temsilcinin kim olacağı veya hukuki statüsünün ne olacağı konusunda herhangi bir detaya yer verilmediğinden, işverenin işyerindeki çalışanlarından herhangi birini ataması mümkün görünmektedir⁵⁶. Ancak kanaatimizce kurula gönderilecek temsilci, kurul üyesi olabilecek kişiler arasından atanmalı ve hatta kurul üyesi gibi eğitime de tabi tutulmuş olmalıdır. Böylece kurulda alınacak kararlarla ilgili olarak söz konusu temsilcinin de görüş bildirme ve hatta oy kullanma hakkı ortaya çıkacaktır. Öte yandan, maddede ifade edilen temsilcinin İş Kanunu’nda tanımlanan işveren vekili niteliğinde olup olmayacağı da tartışılması gereken bir

55 Nitekim öğretilerde bu durumda sadece asıl işverence oluşturulacak bir kurulun daha isabetli olacağı ifade edilmiştir, (Aydın **Başbuğ**, İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2013, s.88).

56 Öğretilerde temsilcinin nasıl bir koordinasyon sağlayacağını açıklamak üzere verilen örneklerle bakıldığında çoğunluğunun işçilerin görüş ve isteklerini asıl işverene duyurma amacına hizmet ettikleri anlaşılmaktadır. Bu da söz konusu temsilcinin “çalışan temsilcisi” olabileceği olasılığını doğurmaktadır. Bu görüşler için bkz. **Belvereni**, (İş Sağlığı), s.195.

diğer ayrıntıdır. Maddenin ifade ediliş biçimi anılan temsilcinin işveren vekili olmasını destekler nitelikte görünmektedir. Ancak kurulda koordinasyonu sağlamak üzere işvereni temsil etmek, 6331 sayılı Kanun m.3/son da düzenlenen, “işin ve işyerinin yönetiminde görev almak” gibi kabul edilebilir mi? Kaldı ki bu kanun anlamında işveren vekili olanların işveren sayılacakları kuralını da dikkate aldığımızda, bu temsilcinin işveren vekili olmaması gerektiği sonucuna ulaşmaktayız. Zira 6331 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olabilmek için sadece işverenin temsil edilmesi değil yeterli değil, ayrıca işin ve işyerinin yönetiminde görev alınması da gerekmektedir⁵⁷. Oysa bu temsilcinin yaptığı “kurul kararlarıyla ilgili koordinasyonu sağlamak” görevi, “işin yönetimi” olarak yorumlanacak kadar geniş bir yönetim faaliyeti değildir.

Alt işverenlik ilişkisi ile ilgili son olasılık ise, “kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulması” durumudur⁵⁸. (m.22/2-ç) Yapılan bu düzenleme ile işverenlerin muvazaalı alt işverenlik ilişkileri kurarak kurul oluşturma yükümlülüğünü bertaraf etmeleri önlenmiştir⁵⁹. Yönetmeliğe göre, Kurulun oluşumunda üyeler her iki işverenin ortak kararı ile atanır⁶⁰.(Y.m.4/2-ç) Bu olasılıkla işverenlerin ayrıca bir de vekâleten temsilci atamalarına da gerek görülmemiştir.

Her iki işverenin birlikte oluşturmakla yükümlü olduğu kurulun işleyişi ile ilgili bir sorun ortaya çıktığında, işverenlerin yükümlülük ve sorumlulukları ise birlikte sorumluluk olarak kabul edilebilir. Ancak,

57 Lütfü **Alpsoy**/Recep **Güner**, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C.10, S.108, Ağustos 2015, s.44-45.

58 155 sayılı ILO Sözleşmesinin 17. maddesinde, iki işletmenin aynı yerde faaliyette bulunduğu durumlarda işveren için getirilen yükümlülükler konusunda her iki işverenin de işbirliği içinde olması gerektiği ifade edilmiştir.

59 Aynı yönde, **Kılış**, s.142; Cem **Baloğlu**, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.13, S.2, s.116.

60 Oysa İSG Kurul yönetmeliğinin 6/5 hükmü gereği, kurul üyelerinden “formen, ustabaşı veya usta” seçim yöntemiyle belirlenmektedir. Bu durumda, asıl işveren ve alt işverenin ortak kurucuları kurullarda seçim yapılamayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

ortak oluşturulacak kurulun işlerlik seviyesi ve uygulamada ne tür sorunlar ortaya çıkarabileceği de göz ardı edilmemelidir.

Nihayet kamuda uygulanmakta olan alt işverenlik ilişkisi kapsamında bazı taşeron işçilerinin kadroya geçirildiği durumda mevcut kurulların durumuna da değinmek gerekir⁶¹. İlgili Tebliğ’de⁶² konuya ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak kadroya geçişle birlikte gelinen nokta şudur ki, daha evvel asıl işveren durumunda olan kamu kurumlarının sadece kurulla ilgili koordinasyon veya temsilci gönderme yükümlülüğü olmasına karşın, bundan böyle kadroya geçen işçilerin işvereni sıfatıyla kurul oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekecektir. İşveren sıfatı değişmiş olduğundan, mevcut kurulların da yeniden oluşturulması gerekmektedir.

2. Aynı Çalışma Alanında Birden Fazla İşveren Bulunması Durumunda

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 22/3. maddesinde, “Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.” hükmü yer almaktadır.

Burada bahsi geçen “aynı çalışma alanında birlikte çalışma” durumuna örnek olarak alt işveren niteliğinde olmayan müteahhit işverenler gösterilmiştir⁶³. Bunlardan başka, “İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu haller” de, bu hükme örnek olarak gösterilebilir. Bahsi geçen ifadeye ülkemizin de onaylamış olduğu 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi⁶⁴,nin 17. Maddesinde yer almaktadır.

61 Kamuda hizmet alımı sözleşmeleri kapsamında çalıştırılmakta olan işçilerin, sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. ve 24. maddeleri ile gerçekleştirilmiştir. RG. 01.01.2018, 30288.

62 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, RG. 30288, 01.01.2018.

63 **Akn**, s.140.

64 ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981,Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345.

Anılan maddeye göre; “İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu hallerde, söz konusu işletmeler, bu Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacaklardır.”

Bu sözleşmeye ve 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge’ye⁶⁵ göre düzenlenen 6331 sayılı Kanun’un 23. maddesinde konu şu şekilde somutlaştırılmıştır; “ Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.” Ancak anılan maddenin kanunda yer alması, 22/son’da ifade edilen düzenlemeye gerek olmadığı kanaatini de uyandırmaktadır. Zira genel nitelikteki 23. madde, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaştığı durumdaki tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinde işverenlerin birbirlerini bilgilendirme yükümlülüğünü içermektedir.

“Aynı çalışma alanında birlikte çalışma”yla ilgili olarak, “birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri”ni de örnek göstermek mümkündür. Bu hususla ilgili olarak da 23. maddenin devamında; “Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.” ifadeleri yer almaktadır.

Konunun düzenlendiği 22. maddede bu nitelikteki işverenlerle ilgili getirilen tek yükümlülüğün “birbirlerini bilgilendirme” olduğu ifade edilse de, yönetmelikte belirtilen işbirliği ve koordinasyon olmaksızın yapılan bilgilendirmenin yetersiz olacağı kanaatindeyiz⁶⁶. Bu noktada koordinasyon sağlama görevinin hangi işverene ait olacağı konusunda

65 12/6/1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi. Yönerge doğrultusunda ulusal düzenleme yapan İspanya’da da aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunduğu işyerlerinde, bu işverenlerin iş güvenliği kurulları arasında işbirliğini sağlamakla yükümlü oldukları ifade edilmiştir (https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Spain#cite_note-ley31-9, erişim tarihi 27.10.2018).

66 Kurulların birbirleriyle bilgi ve tecrübelerini paylaşmalarının yararlı olacağı yönünde, **Ekmekçi**, s.208.

ilgili maddelerde bir düzenleme bulunmamasından dolayı aynı işyerini paylaşan tüm işverenlerin bu konuda sorumlu oldukları sonucuna ulaşan bir öğreti görüşü bulunmaktadır⁶⁷. Ancak bu konuya ilişkin olarak ilgili yönetmeliklerde koordinasyondan kimin sorumlu olduğunu gösteren bazı özel düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Bu konuda somut bir örnek vermek gerekirse, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği⁶⁸'nde düzenlenen “sağlık ve güvenlik koordinatörlerine⁶⁹”, işverenler arasında koordinasyonu sağlama görevi şu şekilde verilmiştir; “Aynı yapı alanında, işe sonradan katılanlarda dâhil olmak üzere, işveren veya alt işverenler arasında organizasyonu sağlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak üzere işverenlerce yapılan çalışmaları koordine eder, Kanun’un 23. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen işverenler arası bilgi alış verişinin sağlanmasına katkıda bulunur ve gerekli hallerde kendi nam ve hesabına çalışan kişilerin de bu çalışmalarda yer almasını sağlar.”(Y.m.11/ç)

Bir başka örneğe ise, Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik⁷⁰'te şu şekilde rastlamak mümkündür; “Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinin bu Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde patlayıcı ortamlarla ilgili diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na⁷¹ bildirir.(Y.m.8/3)”

67 Akın, s.141.

68 R.G. 05.10.2013, S. 28786.

69 Sağlık ve güvenlik koordinatörü: Projenin hazırlık ve uygulama aşamalarında, işveren veya proje sorumlusu tarafından sorumluluk verilen ve bu Yönetmeliğin 10 uncu ve 11 inci maddelerinde belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili görevleri yapan gerçek veya tüzel kişilerdir (Yapı İş. İSG Y.m.4/g).

70 R.G., 30.04.2013, S. 28633.

71 Bakanlık adı, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. RG., 10.07.2018, S. 30474

II. Kurulun Oluşumu

A. Kurul Üyeleri

Öncelikle ifade etmek gerekir ki, mevzuatımızda kabul edilen sistem tek bir kurul oluşumu yükümlülüğü yönündedir. Oysa yurt dışı uygulamalarda asıl kuruldaki başka görev konularına göre alt kurulların da var olduğu görülmektedir.⁷²

Kurulun kimlerden oluştuğu hususuna değinecek olursak; kurul işyerinde yönetime katılımın bir göstergesi olacak biçimde işveren veya vekili ile birlikte işyerinin bazı çalışanlarından oluşmaktadır. Kurulun başarıya ulaşabilmesi için ise üyeler yeterli eğitim ve donanımına sahip kişiler arasından belirlenmelidir.

Yurt dışındaki uygulamalarda olduğu gibi kurula işyeri personeli dışındaki kişilerin de dâhil edilmesi esası ise bizim sistemimizde kabul edilmemiştir⁷³. Kurul üyelerinin en az yarısının yönetici niteliğinde olmayan işçilerden oluşması gerektiği gibi bizde olmayan türde bazı sınırlamaların olduğu ülke uygulamalarına rastlamak da mümkündür⁷⁴.

Tarihsel gelişim süreci içinde bakıldığında, kurul üyeleri konusunda mevzuatımızda önemli bir değişiklik olmadığı dikkati çekmektedir. Söz konusu üyeler ilgili yönetmelikte şu şekilde sayılmıştır; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen,

72 Örneğin ABD sisteminde gerek duyulduğunda bazı özel konuların düzenlenmesi için alt kurullar kurulabilmektedir. Örnek olarak da çalışanların eğitimiyle ilgili özel kurulları göstermek mümkündür. (Yusuf **Alper**/Günnur **Demir**, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Kanada, ABD ve İngiltere Uygulaması”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2006, s.10). Örnekleri çoğaltmak gerekirse, Brezilya’da işletme büyüklüğüne bağlı olarak, iç kaza önleme komitelerinin kurulması da gerekmektedir. Limanlar, maden çıkarma işleri ve tarım gibi bazı ekonomik faaliyetler için de özel komiteler mevcuttur, İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, s.89.

73 Fransız ve Belçika hukukunda kurul toplantılarına “iş güvenliği müfettişlerinin” de katılmakta olduğuna ve bunun yararlı olacağına dikkat çekilmiştir, **Akın**, s.128. Kanaatimizce de yararlı olacağını düşündüğümüz bu uygulamayı ülkemizdeki iş müfettişi sayısının yetersiz olması nedeniyle hayata geçirmek mümkün görünmemektedir.

74 Guide to Workplace Health & Safety Committees, Canada Worker Compensation Board of PEI, www.wcb.pe.ca/.../pub_guidetoworkplacehealthandsafetyco., s.2, erişim tarihi 20.09.2018.

ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci⁷⁵.

Yönetmelikte sayılanlar dışında kurula üye dâhil etmenin mümkün olup olamayacağı hususuna gelecek olursak, bir görüş kurul üyelerinin yönetmelikte tek tek sayılmış olmasından dolayı, işverence bu oluşum biçimini genişletmenin mümkün olmaması gerektiği yönündedir⁷⁶. Ancak kanaatimizce kurul temelde çalışanların yönetime katılım modeli olduğundan, çalışan sayısının artırılması bu kişilerin lehine olacaktır. Bu nedenle bu düzenlemeyi de mutlak emredici nitelikte saymamak gerekir. Böylece işveren yönetim hakkı çerçevesinde işyeri iç yönetmeliğine bu yönde hüküm koyabileceği gibi toplu iş sözleşmeleriyle de üye sayısı artırılabilir⁷⁷. Ancak yeri gelmişken belirtmek gerekir ki, kurul üye sayısının yönetmelikte belirlenenin altına indirmek elbette mümkün olmamalıdır.

1. İşveren veya Vekili

Tarihsel gelişim süreci içinde 1475 sayılı Kanun'dan günümüze her üç düzenlemede de işveren veya vekilinin kurulun üyesi olacağı ifade edilmiştir. İşveren veya vekili kavramlarından ne anlaşılması gerektiği konusunda yönetmeliğin 3. maddesinde yapılan atfa göre 6331 sayılı Kanun'daki tanımlar geçerli olacaktır. 6331 sayılı Kanun'a göre, işveren, "Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır." (m.3/ğ). İşveren vekili ise, "işveren

⁷⁵ Benzer bir düzenleme Alman hukukunda yapılmıştır. Kurul üyelerinin işveren (veya bir temsilci), İSG uzmanları, meslek hekimleri, İSG delegeleri, iki işçi temsilcisi (çalışma konseyi tarafından aday gösterilmektedir) olarak tespit edildiği görülmektedir. (§11 ASiG).Bkz. Deutscher Bundestag, Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG), Bonn, 1973, latest amendment 2013, http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/englisch_asig.html#p0085 erişim tarihi 28.10.2018.

⁷⁶ Özdemir, Kitap, s.319.

⁷⁷ Bizdeki uygulamadan farklı olarak Alman Hukukunda, engelli çalışanların temsilcileri, yangın güvenliği yetkilileri, hat yöneticileri veya proje yöneticileri gibi diğer uzman ve (yönetim) temsilcilerinin bazı toplantılara katılmasının istenebileceği ile bazı durumlarda tüm kurul üyelerinin de her toplantıda yer alması söz konusu olabilmektedir. Carsten Brück, Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH., https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Germany#cite_note-DGUV-43, erişim tarihi 28.10.2018.

adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır (m.3/2).

Kurulda işveren veya vekili başkan olarak görev yapmaktadır (Y.m.6/2)⁷⁸. Bu nitelik işveren veya vekiline aşağıda belirtilecek bazı görev ve yükümlülükler getirmiş olduğu gibi kurul kararları oylanırken oyların eşit olması durumunda başkanın oyuna üstünlük sağlanması imkânını da sağlamaktadır (Y.m.9/1-d).

2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, kanunun uygulamasına ilişkin tüm konularda işverene rehberlik etmekle görevli iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleridir⁷⁹. Bu nedenle kurulda yer almaları da bu niteliklerinin bir sonucudur. Önceki mevzuat döneminde, iş güvenliği uzmanının yerine, “işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği konularında görevli teknik bir kişi”(İş Sağ. ve Güv.kur.Hak.Tüzük.3/b) ve “...iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman”(4857 SK’na göre Yön.m.5/b) görev almaktaydı. İşyeri hekimi ise her üç düzenlemede de yer almaktadır.

Kurul sekretarya işlerine ilgili yönetmelikte ifade edildiği üzere iş güvenliği uzmanı bakacaktır. Ancak aşağıda da belirtileceği gibi iş güvenliği uzmanı bulunmayan işyeri açısından, sekretarya işlemleri, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür (Y.m.6/2).

İşverenler çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirirler. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekilleri Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş

78 Almanya’daki aynı yönde uygulama için bkz. **Brück**, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Germany#cite_note-DGUV-43, erişim tarihi 27.10. 2018).

79 Konuya ilişkin ayrıntılar, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri hakkında Yönetmelik (RG.20.07.2013, S.28713) ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’le (RG. 29.12.2012, S. 28512) düzenlenmiştir.

ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (6331 SK.m.6/a).

Görüldüğü üzere her işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu bulunmadığı gibi bu zorunluluğun bulunduğu işyeri açısından ise, işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre tam zamanlı olarak çalıştırma yükümlülüğü olmayabilmektedir⁸⁰. Diğer ifade ile anılan profesyoneller bazı işyerlerinde oluşturulacak kurullarda yer almayabilmektedir. Kurulda aynı kişinin iki vasfı nedeniyle yer alması ise mümkün değildir⁸¹.

3. İnsan Kaynakları, Personel, Sosyal İşler veya İdari ve Mali İşleri Yürütmekle Görevli Bir Kişi

İlgili yönetmeliğin 6/1-ç bendinde, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişinin de kurul üyesi olması gerektiği düzenlenmiştir. Önceki dönemlerde, ilgili tüzükte, buna benzer bir kavram olarak, “sosyal işler danışmanı yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi” ifadesine yer verilmişti. Daha sonra çıkarılan yönetmelik ise, eskine benzer nitelikte ve bugün yürürlükte olan biçimiyle, “insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi” ifadesini kabul etmiştir. Belirtmek gerekir ki, bu düzenlemenin çok geniş içerikli olarak yapılmış olması, işyerlerinde kimin bu başlık altında görevlendirileceğinin tespitini güçleştirebilecektir.

4. Bulunması Halinde Sivil Savunma Uzmanı

Sivil savunma; Sivil Savunma Uzmanlarının İdari Statüleri, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁸²'e göre, “Düşman saldırılarına karşı halkın can ve mal kaybının en az seviyeye indirilmesi, hayati önem taşıyan her türlü resmi ve özel tesis ve kuruluşların korunması ve faaliyetlerinin devamını sağlayacak iyileştirmenin yapılması, savunma gayretlerinin halk

80 6331 sayılı Kanun'un yürürlük maddesi olan 38/1-a-1'e göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü, “4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2020 tarihinden itibaren başlayacaktır.”

81 Aynı yönde, Özdemir, Kitap, s.318.

82 RG., 05.08.2010, S. 27663.

tarafından en yüksek seviyede desteklenmesi ve halkın moralini yüksek tutmak için alınacak her türlü silahsız koruyucu ve kurtarıcı tedbir ve faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır.(Y.m.4/f). Anılan yönetmelik, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapacak sivil savunma uzmanlarına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Yönetmelik incelendiğinde, sivil savunma uzmanlarının her kamu kurum ve kuruluşunda görev yapmadıkları anlaşılmaktadır⁸³. Sivil savunma uzmanı kadrosu bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarında kurumun üst yöneticisi tarafından ilgili personel 05.06.1964 tarihli ve 6/3150 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sivil Savunma ile İlgili Şahsi Mükellefiyet, Tahliye ve Seyrekleştirme, Planlama ve Diğer Hizmetler Tüzüğü'nün 67'nci maddesi gereğince sivil savunma amiri olarak görevlendirilmektedir⁸⁴. Özel sektöre ait işyerlerinde ise, Sivil Savunma ile İlgili Teşkil ve Tedbirler Tüzüğü⁸⁵'nün resmi ve hususi müesseselerin sivil savunma teşkilleri başlıklı 56. maddesinde, bir takım servisler kurulması ve “sivil savunma amirlerinin görevlendirilmesi gerektiği öngörülmektedir⁸⁶ öngörülmektedir⁸⁷. Bu servislerde görev

83 İlgili yönetmeliğin 7. maddesine göre, Sivil savunma uzmanları, kamu kurum ve kuruluşun üst yöneticisinin de uygun görüşü alınarak Başkanlıkça, Başkanlıkta ve illerde; afet, acil durum ve sivil savunma hizmetlerinde geçici olarak görevlendirilebilir. İllerde görev yapan sivil savunma uzmanları afet, acil durum, sivil savunma ve seferberlik hizmetlerinde vali tarafından İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde geçici olarak görevlendirilebilir.

84 Siv. Sav. Uz. Derneği, Sivil Savunma Uzman ve Amirleri Memnuniyet ve Beklenti Araştırması Raporu, 10-15 Mayıs 2015, 9. Afet ve Acil Durum Eğitim Semineri, Antalya, s.2.

85 Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi:5.6.1964, No: 6/3150 Dayandığı Kanunun Tarihi: 9.6.1958, No: 7126 Yayımlandığı R. Gazetenin Tarihi: 18.7.1964, No: 11757 Yayımlandığı Düsturun Tertibi: 5, Cildi: 3, S. 2614.

86 “Hassas bölgelerdeki yıllık ortalama personel mevcudu 200 den fazla olan resmi ve hususi daire, müessese, fabrika ve teşekküllerde aşağıda yazılı sivil savunma teşkilleri kurulur. 1) Kontrol Merkezi ve Karargah Servisi; 2) Emniyet ve Kılavuz Servisi; 3) İtfaiye Servisi; 4) Kurtarma Servisi; 5) İlk Yardım Servisi; 6) Sosyal Yardım Servisi; 7) Teknik Onarım Servisi. Madde 57 – Hassas bölgelerdeki mevcudu 200 den aşağı planlamaya tabi resmi ve hususi müesseselerde itfaiye, kurtarma ve ilk yardım servislerinin, hassas bölgeler dışındaki mevcudu 100 den fazla olan müesseselerde de itfaiye ve ilkyardım servislerinin kurulması mecburidir. Diğer servislerden lüzum görülecek olanlar kurulabilir.”

87 “Hassas bölgelerdeki yıllık ortalama personel mevcudu 200 den fazla olan resmi ve hususi daire, müessese, fabrika ve teşekküllerde aşağıda yazılı sivil savunma teşkilleri kurulur. 1) Kontrol Merkezi ve Karargâh Servisi; 2) Emniyet ve Kılavuz Servisi; 3) İtfaiye Servisi; 4) Kurtarma Servisi; 5) İlk Yardım Servisi; 6) Sosyal

yapmak üzere, “sivil savunma amirlerinin görevlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Daire ve Müesseseler İçin Sivil Savunma İşleri Kılavuzu⁸⁸’nun 12. maddesine göre, “Müesseselerde, müessese amiri tarafından kendi adına sivil savunma teşkilat, hizmet ve faaliyetlerini düzenlemek ve yürütmek üzere görevlendirilen bir "Sivil Savunma Amiri" bulunur. Sivil savunma uzmanı bulunan müesseselerde bu görev sivil savunma uzmanları tarafından yapılır.” denilmek suretiyle bazı özel sektör işyerinde de sivil savunma uzmanı bulunduğunu, bulunmayan yerlerde ise onun yerine “sivil savunma amiri”nin görev yapacağı düzenlenmiştir. Bu durumda cevaplanması gereken soru, sivil savunma uzmanının bulunmadığı özel sektör işyerlerinde, onun yerine sivil savunma amiri kurul üyesi olarak görev yapabilecek midir? Kanaatimizce, bu soruya olumlu yanıt vermek gerekir. Ancak sivil savunma uzmanı ya da sivil savunma amirinin tüm kurul toplantılarında bulunmasının gerekli olup olmayacağı ise tartışmaya açıktır.

5. Bulunması Halinde Formen Ustabaşı veya Usta

Özellikle fabrika, şantiye türü üretim yapılan işyerleri açısından bu nitelikte çalışanların bulunması muhtemel olduğundan anılan nitelikteki işyerlerinde söz konusu kişilerden biri kurul üyesi olarak görev yapacaktır. Yönetmelikte geçen formen, aslında teknik açıdan bir iş hukuku kavramı olmayıp, işçilerin düzenli ve verimli çalışmasını sağlayan ve işçiler üzerinde otoritesi olan işçidir⁸⁹. Bu tanımları itibarıyla formen, işin yönetiminde görev alan işveren vekili statüsünde olabilir⁹⁰.

Ustabaşı veya usta kavramları da teknik anlamda iş hukuku kavramları olmayıp, Mesleki Eğitim Kanunu⁹¹’nda yapılan tanıma göre,

Yardımcı Servisi; 7) Teknik Onarım Servisi. Madde 57 – Hassas bölgelerdeki mevcudu 200 den aşağı planlamaya tabi resmi ve hususi müesseselerde itfaiye, kurtarma ve ilk yardım servislerinin, hassas bölgeler dışındaki mevcudu 100 den fazla olan müesseselerde de itfaiye ve ilkyardım servislerinin kurulması mecburidir. Diğer servislerden lüzum görülecek olanlar kurulabilir.”

88 İçişleri Bakanlığı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, <https://istanbul.afad.gov.tr/upload/Node/10184/files/Kilavuz.doc>, 2012, erişim tarihi 12.08.2018.

89 Türk Dil Kurumu Sözlüğü, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59bbc0e3134913.47576864, erişim tarihi 15.09. 2017.

90 Recep Güner, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanuna Göre İşveren Vekili Kimdir? İşveren Vekilinin Sorumlulukları Nelerdir?, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2015, s.175.

91 RG. 19.06.1986, S.19139.

Usta, “bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümlenebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişidir.” (MEK.m.3/f).

6. Çalışan Temsilcisi, İşyerinde Birden Çok Çalışan Temsilcisi Olması Halinde Baştemsilci

Çalışan temsilcisi, 6331 sayılı Kanun’un 3/c maddesinde, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” olarak tanımlanmıştır⁹². Çalışan temsilcileri işyerinde bulunan çalışanlar arasında yapılacak seçimle, işyerindeki çalışan sayısına göre en fazla 6 adet olmak suretiyle seçilir⁹³. Böylece çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurulunda kendi seçecekleri kişilerce temsil edilmeleri suretiyle katılım ve işyeri içi demokrasiyi gerçekleştirmek hedeflenmiştir. Bu düşünceyi pekiştirici bir diğer hükme göre de, işyerinde yetkili sendika varsa, bu sendikanın “işyeri sendika temsilcileri” çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilecektir (m.20/5). Anılan düzenleme özellikle sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerindeki etkinliğini de artıracak niteliktedir⁹⁴. Ancak işyeri sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak kabul edilmesi kuralını uygularken, söz konusu sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili donanımına sahip olması gerekmektedir. Bu donanım ise sadece işverence kurul üyelerine verilecek eğitimle sağlanamayacağından,

92 Çalışan temsilcileri ile ilgili detaylı bir düzenleme olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği İle ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ çıkarılmıştır. RG. 29.08.2013, 28750.

93 6631 sayılı K.m.20’ye göre, “İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, ...çalışan temsilcisini görevlendirir”.

94 Yapılan bir araştırmada kurullarda yer alan çalışan temsilcilerinin sendika tarafından atandığı işyerlerinde iş kazası oranının daha düşük olduğu görülmüştür, Benjamin O. **Alli**, *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, ILO Geneva 2008, s.49.

sendikanın da bu konuda üzerine düşeni yerine getirmesi gerekmektedir⁹⁵.

B. Kurul Üyelerinin Belirlenmesi

Kurul üyelerinin belirlenme yöntemi, ilgili yönetmeliğin 6/3 vd. maddesinde düzenlenmiştir. Kurul üyelerinin kim olacağını işveren yönetim hakkı çerçevesinde atama yöntemiyle belirler⁹⁶. Kuşkusuz işveren bu atamayı yaparken söz konusu işe uygun olduğunu düşündüğü çalışanları tercih etmelidir. Bu noktada akla gelen soru, çalışanların işverenin yaptığı bu atamaya itiraz haklarının bulunup bulunmadığıdır. Şayet işverenin bu atama yetkisini yönetim hakkının bir parçası olarak görebilsek, işçinin genel nitelikli bir itiraz hakkının olmayacağını söyleyebiliriz. Ancak yönetim hakkının içeriğiyle ilgili doğrudan bir hüküm bulunmadığından, bu konuda genel nitelikli hüküm olan TBK.m.399'a bakmak gerekmektedir. Maddede, “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” ifadelerine yer verilerek, işverenin işçilere özel talimatlar verebileceğine işaret edilmiştir⁹⁷. Kanaatimizce işçiyi kurul üyesi olarak belirlemek bu nitelikte bir talimat olarak kabul edilebileceğinden, işçinin buna itirazı ancak işverenin dürüstlük kuralına aykırı bir biçimde işçinin atanması durumunda ortaya çıkabilecektir. Örneğin sübjektif nitelikleri bakımından hasta, yaşlı, gebe olup da sağlık durumu bu göreve uygun olmayanların atanması veya işyerinde yeni işe girmiş ve kurulda görüş beyan edecek kadar işyerini ve

⁹⁵ Bu konuda öğretilde, AB Adalet Divanı önüne gelen bir uyuşmazlıkta işçi temsilcisinin gerekli becerilere sahip olması gerektiğinin altı çizilirken, bu becerilere kavuşması için nelerin gerektiğinin ulusal mevzuatta açıkça düzenlenmemiş olduğu durumdaki İsveç aleyhine karar verildiği ifade edilmiştir (Levent Akın, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2012/3, S.34, s.118, (Sendika)).

⁹⁶ “Bu maddenin birinci fıkrasının (b), (c), (ç) ve (d) bentlerinde gösterilen üyeler işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar.” (Yön.m.6/3).

⁹⁷ İş güvenliğinin sağlanmasına yönelik bireysel talimatlar bu nitelikte özel talimat olarak kabul edilebilir. Benzer yönde, Savaş Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.69. Ayrıca işçinin kurula üye olarak seçimiyle doğrudan ilgili bir görüş beyan etmese de, öğretilde bir görüş de, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün yönetim hakkının bir parçasını oluşturduğunu ifade etmektedir (Aymelek Erdemir, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara 2015, s.158-160).

buradaki iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edecek durumları bilmesi mümkün olmayan tecrübesiz kişilerin atanması gibi durumların dışında bir gerekçeyle kurul üyeliğine itiraz eden işçinin dürüstlük kuralına uygun davranmadığı somut olay da dikkate alınmak suretiyle söylenebilir.

Öte yandan, işçilerin kurul üyeliği görevine atanmalarını “çalışma koşulunda esaslı bir değişiklik” olarak kabul etmek de güç görünmektedir. Zira işverence çalışma koşullarında yapılmış olan bir değişiklik şayet işverenin yönetim hakkı sınırlarına dâhil ise esaslı bir değişiklik olarak kabul edilemeyecektir⁹⁸. Zira çalışma koşulunda esaslı değişiklikten bahsedebilmek için, değişikliğin iş sözleşmesinin esaslı unsurlarına müdahale oluşturan ve bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini bozan bir durumun ortaya çıkması gerekmektedir⁹⁹. Böyle bir durum da genellikle işçi ücretinde düşüş yapılması, çalışma saatlerinin işçi aleyhine değiştirilmesi, işyeri değişikliği ve nihayet yapılan işin niteliğinde değişiklik yapılması biçiminde karşımıza çıkmaktadır.

Kamu personeli olan çalışanlar açısından işverence yapılan atamaya itiraz haklarının bulunup bulunmadığı konusunda ise, Devlet Memurları Kanunu’nda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak söz konusu memur, kanaatimizce devlet memurunun görevlerini düzenleyen 11. maddede yer alan genel nitelikli bir hüküm olan, “..amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.” ifadesi gereği amir tarafından kendisine verilen kurul üyeliği görevini haklı neden olmadıkça reddedemeyecektir.

Kurul üyelerinin bir kısmı ise seçim esasına göre belirlenmektedir. Bunlar; çalışan temsilcisi ile işyerinde bulunması halinde “formen, ustabaşı veya usta”dır. Çalışan temsilcisi konuya ilişkin Tebliğ’de belirtildiği üzere çalışanlar arasından seçilmektedir¹⁰⁰. Formen ustabaşı veya ustanın seçimine ilişkin olarak ise, yönetmeliğin 6/5. maddesinde, “Bu maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenememesi halinde işveren tarafından

⁹⁸ Sarper **Süzek**, *İş Hukuku*, İstanbul 2018, s.662; Hamdi **Mollamahmutoglu**/Muhittin **Astarlı/Ulaş Baysal**, *İş Hukuku*, Ankara 2014, s.390.

⁹⁹ **Süzek**, s.662.

¹⁰⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, RG. 28750, 29.08.2013.

atanır.” ifadelerine yer verilerek, seçimine ilişkin esaslar ortaya konulmuştur. Seçilme belirlenmemesi olasılığı olarak akla ilk gelen kimsenin aday olmamasıdır. Bu hususta çıkacak sorunu gidermek için de işverenin atama usulü ile belirleme yapması akla gelen en pratik çözümdür.

C. Kurul Üyelerinin Eğitimi

Kurul üyelerinin belirlenmesinin ardından, kurulda çalışmaya başlamadan önce üyelerin eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. Bu eğitimin içeriğiyle ilgili olarak kurul yönetmeliğinde sadece eğitim konuları¹⁰¹ sayılmakla yetinilmiş olup, eğitim süresi, eğitim usulü, kim tarafından verileceği konusunda bilgi verilmemiştir. Eğitimin kim tarafından verileceği ile ilgili olarak, bir görüş, eğitimin kurulda görev alan yeterli bilgi ve tecrübeye sahip üyelerce dahi verilebileceğini savunurken¹⁰², diğer bir görüş ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmeliği¹⁰³ dikkate alarak, bu yönetmelikte belirlenen kişi ve kuruluşlarca verilebileceğini belirtmektedir¹⁰⁴. Eğitim konularına bakıldığında, kanaatimizce de bu eğitimin bu yönetmelikte belirlenen kişi ve kuruluşlarca verilmesi daha yararlı olacaktır. Kurul üyelerine verilecek eğitimle ilgili olarak, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış kişilere “ilave eğitim” olarak verilebileceği kabul edilmektedir¹⁰⁵.

Eğitim süresi ise, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde olduğu gibi tehlike sınıfına göre farklılık arz edecek biçimde planlanmalıdır. Anılan yönetmelikte yapılan değişikliğe göre, bu eğitim uzaktan eğitim biçiminde de verilebilmelidir.

101 Eğitim konuları; a) Kurulun görev ve yetkileri, b) İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, c) Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, ç) İş hijyeninin temel ilkeleri, d) İletişim teknikleri, e) Acil durum önlemleri, f) Meslek hastalıkları, g) İşyerlerine ait özel riskler, ğ) Risk değerlendirmesi. (Yön.m.7).

102 **Ekmekçi**, s.69.

103 RG. 28648, 15.05.2013.

104 **Özdemir**, Kitap, s.327.

105 **Kalkaş, İlknur/Demir**, Seçil: "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, C.3,S.1, Mart2012, s.38, <<http://dergipark.gov.tr/cider/issue/29525/316928>>; erişim tarihi 02.11.2018.

Alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde kurul üyelerinin eğitiminden her iki işverenin birlikte sorumlu olacağı esası kabul edilmiştir (Yön. m.7/2).

III. Kurulun Çalışma Esasları

A. Kurulun Görev ve Yetkileri

Yönetmeliğin 8. maddesinde kurulun görev ve yetkileri düzenlenmiştir. Ancak maddeye bakıldığında 1.fıkarda on bent halinde görevleri sayılırken, yetki olarak nitelendirilebilecek hüküm sadece 2. fıkarda, “Kurul üyeleri bu Yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar.” düzenlemesidir. Benzer bir düzenleme 164 sayılı ILO Tavsiye kararının 12/d bendinde şu şekilde yer almaktadır; “iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri yapmakta oldukları iş nedeniyle işten çıkarılma veya diğer zararlı etkilere karşı korunmalıdırlar.” Anılan düzenleme, kurul üyelerinin işverene karşı güvencesi olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak söz konusu kötü muamelelere maruz kalan çalışanlar için iş güvencesi veya özel bir tazminat gibi bir hak tanınmamış olduğundan, yönetmeliğin bu hükmünün uygulanabilirliğinin kuvvetli olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır¹⁰⁶. Bu nedenle, bu tür davranışlara maruz kalan kurul üyeleri için özel bir tazminat hükmü getirilmiş olması daha isabetli olurdu. Mevcut düzenlemeye göre, kurul çalışanları anılan nedenden dolayı şayet 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iseler, kanaatimizce 5. maddede belirtilen eşit davranma borcuna aykırılıktan dolayı ayrımcılık tazminatına ve yoksun kaldıkları haklara da hak kazanamayacaklardır. Zira maddede ayrımcılık sebepleri olarak, cinsiyet dil, din, siyasal düşünce gibi kişinin sübjektif nitelikleri kabul edilmiştir. İş Kanunu kapsamında olmayan diğer işçi nitelikli çalışanlar ile kamu görevlileri açısından da açık bir hüküm yer almadığından, geriye sadece kurul üyelerinin işverene karşı genel hükümlere göre maddi ve manevi tazminat davası açabilme hakkı kalmaktadır ki, bu durum kurul üyesi olduğu için olumsuz muameleye maruz kalan kişinin zararını telafi etmek için oldukça uzun bir çözüm yolu olacaktır.

¹⁰⁶ Kurul üyelerinin iş güvencesine sahip olmamalarının eleştirisi için bkz. Sarper **Süzek**, “İş Hukukunda Katılım”, Coşkun Kırca’ya Armağan, İstanbul 1995, s.167, (Katılım); aynı yönde olmak üzere ve 66331 sayılı kanunun yürürlüğünden önceki eleştiri için bkz. **Akın**, Örgütlenme, s.9.

1. Görevleri

a. İç yönerge taslağı hazırlamak

Kurulun görevleri daha önceki yönetmelik hükümleriyle hemen hemen aynı ifadeleri içerecek bir biçimde düzenlenmiştir. Kurulun görevlerinden ilki, “İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak” olarak düzenlenmiştir. Bu iç yönerge maddede sayılan diğer görevleri yerine getirirken kurula yardımcı olacaktır. İç yönergenin hukuki nitelik itibarıyla “işyeri iç yönetmeliğı” niteliğinde olup, genel işlem koşulu olarak değerlendirilmesi ve bağlayıcılık kazanması açısından çalışanın onayının alınması gerekliliğini eleştiren görüşe katılmaktayız. Bu noktada ayrıca iş sağlığı ve güvenliği iç yönergelerinin çalışanın bilgisine sunulmasının yeterli olacağını düşünüyoruz¹⁰⁷.

Aynı yönergenin kamu görevlisi istihdam edilen işyerlerinde hazırlanması zorunluluğı hatırlandığında, memur hukukunda “işyeri iç yönetmeliğı” kavramı bulunmadığından, normlar hiyerarşisinde bu yönergenin kamu görevlisi çalışanlar için hukuki niteliğı ve bağlayıcılık kazanma gücü de işçilerindekinden farklı olabilecektir. Bu karmaşık sonucu bertaraf edebilmek adına kalite sistemlerinden faydalanmak mümkün olabilecektir. Kamu işyerlerinde özellikle kullanılan kalite yönetim sistemlerine benzer bir “işyeri iş sağlığı ve güvenliği kalite sistemi” oluşturulabilir. Özellikle hastaneler, okullar ve kamu kurumlarının farklı illerdeki şubeleri aslında aynı işin farklı mekânlarda yapıldığı kamu hizmetleri olduğundan, mekânsal özel farklılıklar dışında, ilgili bakanlık veya üst oluşum tarafından tüm alt birimler için ortak olarak hazırlanmış iç yönergeler kullanılması ülke çapında standardı yakalamaya da yardımcı olacaktır¹⁰⁸.

Yönergenin içeriğinde yer alacak düzenlemelere örnek olarak ise, işyerindeki risk unsurları, acil durumlarda alınacak önlemler, koruyucu

¹⁰⁷ İç yönergelerin hukuki nitelikleri ve bağlayıcılık kazanma koşulları hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. **Özdemir**, Kitap, s.38-44.

¹⁰⁸ Örneğin YÖK tarafından tüm üniversitelerdeki kurullarda ortak olarak kullanılacak tip iç yönergeler hazırlanabilir. Kurulun görevi sadece bu standart kurallara ilave olarak işyeri kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri içeren iç yönerge hükümleri hazırlamak olacaktır.

donanımların kullanımı, çalışanların eğitimi gibi hususlar sayılabilir¹⁰⁹. Özetle yönergenin içeriğini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren ve çalışan yükümlülüklerinin işyerine özgülenerak açıklandığı hükümler oluşturmaktadır.

b. Çalışanlara rehberlik etmek

Yönetmelikte, “İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek”, biçiminde ifade edilen bu görev, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili genel nitelikte bir yükümlülük olarak ifade edilmiş olup, hangi konuda ve şekilde yol gösterilmesi gerektiğine ilişkin detaylara ise iç yönergede yer vermenin uygun olacağı kanaatindeyiz.

c. Tehlikeleri ve kontrol yöntemlerini değerlendirme

Yönetmelikte sayılan pek çok görevi bu başlık altında değerlendirmek mümkündür. Bunlar arasında; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak (m.8/c), işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek (m.8/ç), işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak (m.8/e), işyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek (8/f), işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak (m.8/h) bentleri sayılabilir. Tüm bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, kurulun işyerine mahsus mesleki riskleri belirleyip, bu riskleri ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte tedbirler almaya yönelik çalışmalar yapma görevi olduğunu söylemek mümkündür¹¹⁰.

¹⁰⁹ Özdemir, Kitap, s.328.

¹¹⁰ Fransız hukukunda, kurulun görev alanına giren işlerle ilgili belirlemede klasik mesleki risklerin yanı sıra, çevre koruma, akıl sağlığı ve stres ve taciz sorunlarının da sayılmış olduğu görülmektedir. Klaus **Kuhl**, Ellen **Schmitz-Felten**, *Workers Participaiton--France*, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_France#Health_and_safety_committees, erişim tarihi, 28.10.2018.

d. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini planlamak

Eğitimle ilgili yönetmelikteki esaslar doğrultusunda kurul üyeleri işyeri için gerekli eğitimlerle ilgili programlar hazırlamakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük yönetmelikte; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak şeklinde ifade edilmiştir (m.8/d).

e. Yıllık rapor hazırlamak

Kurul, “İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmalarını değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak”la da yükümlüdür (m.8/g).

f. Çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili karar vermek

Kurulun en dikkat çeken ve somut görevinin yönetmeliğin 8/ğ bendinde belirtilen bu görev olduğunu söyleyebiliriz. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13. maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek”. Çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanların işyerinde “ciddi ve yakın tehlikeye” maruz kalmaları olasılığında ortaya çıkabilecek bir durumdur¹¹¹. Uygulamada hangi durumların bu nitelikte olduğu somut olay incelenerek belirlenebilecektir¹¹².

¹¹¹ 155 sayılı ILO Sözleşmesinin 19/son maddesinde, “İşçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemleri alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez.” hükmüne yer verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda ise, “bir üstüne rapor etme” yerine iş sağlığı ve güvenliği kuruluna durumu bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

¹¹² Çalışanın bedensel zarara uğrama tehlikesi kadar, son dönemde psikolojik tacize uğraması da bu kapsamda değerlendirilmeye başlanmış ve bu duruma maruz kalan çalışanların kurula çalışmaktan kaçınmak için başvurularının mümkün olduğu kabul edilmiştir (Ertuğrul Yuvalı, “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı Cilt:2, Yıl 2015, s.734). Psiko-sosyal risklerin bazı ülkelerini iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinde

Çalışmaktan kaçınma hakkı,155 sayılı ILO Sözleşmesinin 13 vd. maddelerinde yer alan ve pek çok ülkede uygulanan bir haktır. Ancak bu hakkın kullanılması, ciddi ve yakın bir tehlike ortaya çıktığında bazı ülkelerde doğrudan çalışan tarafından verilen bir kararla mümkün iken, pek çok ülkede ise, bir iş güvenliği sorumlusunun veya yönetim pozisyonunda olan başka bir kişinin onayına bağlanmıştır¹¹³.

İfade etmek gerekir ki, İSGK.m.13/3’de, “Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider.” denilmek suretiyle kurulun bazı acil durumlarda kaçınma hakkı taleplerini karara bağlamasına gerek olmadığı, bunun çalışanın kendi aldığı kararla da mümkün olduğu düzenlenmiştir¹¹⁴.

B. Çalışma Usulleri

1. Kurulun Toplanma Esasları

İş sağlığı ve güvenliği kurullarında gerektiği zamanlarda toplantı yapmak biçiminde bir çalışma esası uygulanmaktadır. Ancak kurul toplantı dışında işyerini inceleme biçiminde de çalışma esası uygulamalıdır.¹¹⁵

İşyerinin girdiği tehlike sınıfına göre farklı aralıklarla kurul toplantıları yapılmaktadır. Yönetmeliğe göre, Kurullar ayda en az bir

düzenlenişi ile ilgili olarak bkz. Murat **Kandemir**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, İstanbul 2017, s.93-102.

113 Arnavutluk, Cezayir, Arjantin, Belize, Kamerun, Orta Afrika Cumhuriyeti, Kongo, Kosta Rika, Mısır, Etiyopya, Grenada, Guatemala, İsrail, Japonya, Lesoto, Malavi, Malezya, Fas, Mozambik, Namibya, Nikaragua, Filipinler, Katar, Suudi Arabistan, Seyşel Adaları, Singapur, Güney Afrika, Sri Lanka, Surinam, İsviçre, Suriye Arap Cumhuriyeti, Tayland, Türkiye ve Uruguay. Kamerun’da da tehlikeli bir durumda işverenine veya güvenlik ve sağlık komitesine haber vermeden çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin, iş sözleşmelerini ihlal ettiği sonucu ortaya çıkmaktadır. (İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, s.67, <http://www2.csgb.gov.tr/dosyalar/yayinlar/582/dosya-582-4752.pdf>, erişim tarihi 26.10.2018).

114 **Sarıbay Öztürk**, s.99 vd.; Gaye **Baycık**, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Y.2013, S.3.s.121.

115 **Alli**, s.49. Örneğin İspanya İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında, kurul üyelerine işyerlerinin çeşitli birimlerini ziyaret edip, buralarda inceleme yapma görevi de verilmiştir (https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Spain#Health_and_safety_committees, erişim tarihi 27.10.2018).

kere toplanır¹¹⁶. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir (Yön. m.9/1-a). Dikkat edilirse tehlikeli ve az tehlikeli sınıftaki işyerlerindeki kurulların toplantı sıklığının bir ayın üzerine çıkabilmesi için de kurulun ayrı bir karar almasından bahsedilmektedir. Oysa uygulamada kurulların doğrudan iki-üç aylık sıklıkla toplantı yaptıkları görülmektedir.

Toplantının belirlenen sıklıkla yapılmaması veya hiç yapılmaması durumunda nasıl bir sonuç ortaya çıkacağı konusunda yönetmelikte bir hüküm yer almamaktadır. Ancak aşağıda ele alınacağı gibi bu durum somut olaya göre işverene ve kurul üyelerine sorumluluk getirecektir. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir (m.9/1-b). Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur (m.9/1-c).

Kurul üyeleri aynı zamanda işyerinde başka görevleri olan çalışanlardır. Ancak yine de, yönetmeliğin 9/1-ç bendinde “Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.” denilmek suretiyle bu çalışmaların çalışanlar için ek bir iş yüküne dönüşmesinin önüne geçilmek istenmiştir. Önceki yönetmelikte kurulun olağan toplantılarının ayda toplam yirmidört saati geçemeyeceği açıkça belirlenmiş olmasına karşın, yürürlükteki yönetmelikte bu yönde bir sınırlama getirilmemiştir¹¹⁷. Şayet yapılan kurul çalışmaları nedeniyle

¹¹⁶ Belçika’da da kurulların ayda bir kez toplanmaları gerekmektedir. **De Broeck**, oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_Belgium#Occupational_committee_for_prevention_and_protection_at_work, erişim tarihi, 28.10.2018. Almanya’da ise, kurulların toplanma sıklığının yılda dört kez olduğu görülmektedir, (Carsten **Brück**, Worker Participations in Germany, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_Germany#The_safety_committee_28.E2.80.98Arbeitsschutzausschuss.E2.80.99.2C_ASA.29, erişim tarihi 28.10.2018).

¹¹⁷ (Eski Yön.m.8/1-d). Bu yönetmelikten önceki tüzükte de aynı ifade yer almaktaydı. Bkz. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük m.5/c.Bu düzenleme,

haftalık 45 saatlik sürenin üzerine çıkılırsa, işyerindeki haftalık çalışma süresine göre fazla çalışma veya işverence belirlenen haftalık çalışma süresinin üzerine çıkılırsa da fazla sürelerle çalışma esasları uygulanmalı ve buna uygun zamlı ücrete hak kazanılabilmelidir.

Yukarıda belirtilen toplantı esasları olağan toplantılara ilişkindir. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen çalışanın kurula başvurusunun değerlendirileceği kurul toplantısı ise olağanüstü toplantı niteliğinde olup, kurul böyle bir durumda acilen toplantı yapmak zorunda olacaktır. Toplantıda verilen kararın çalışana ve çalışan temsilcisine tebliğ edilmesi gerektiği de yönetmeliğin 9/3. maddesinde ifade edilmiştir.

2. Karar Alma Esasları

Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılmaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir (m.9/1-d).

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır (m.9/1-e).

Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir (m.9/1-f).

Maddenin devamında kurul kararlarının niteliğini ifade etmek üzere şu hükme yer verilmiştir; “Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar” (m.9/2). Bu konuda öğretide kurul kararlarının hukuken icrai nitelikte olmadığı, yerine getirilebilmesi için mutlaka işverenin bir işlemine ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir¹¹⁸. İş kazası veya meslek hastalığı sonrasında kusur tespit edilirken, kurulun iş güvenliğine aykırı olarak bir karar aldığı veya görevini gerektiği gibi yerine getirmediği durumlarda söz konusu kurul kararları doğrudan etki edecek ve işveren kurulun kararlarından sorumlu tutulacaktır.

yürürlükte bulunduğu dönemde gereksiz ve denetiminin zor olması gerekçeleriyle haklı olarak eleştirilmiştir. Bu eleştiriler için bkz. **Ekmekçi**, s.77.

IV. Kurula İlişkin Yükümlülükler ve Sorumluluklar

A. Kurulun Yükümlülükleri

1. Yönetmelikte belirlenen yükümlülükleri

Konuyu düzenleyen yönetmeliğin 11. maddesinde üç genel yükümlülükten bahsedilmektedir. Bu yükümlülüklerden ilki, kurulların “...yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurma” yükümlülüğüdür. İşçi çalışanlar bakımından bu yükümlülüğün sadakat borcunun özel bir görünümü olduğunu söyleyebiliriz. Zira sadakat borcu, işçi bakımından, işverenin çıkarlarını korumayı öngörmektedir. Kamu personeli açısından ise, aynı yükümlülüğün 657 sayılı Kanun’un 6. maddesinde sadakat yükümlülüğü olarak düzenlenmiş olduğu görülmektedir.

Yönetmelikte belirtilen yükümlülüğü somutlaştırmak adına, kurul üyelerinin özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlarda işvereni maddi açıdan katlanamayacağı tutardaki tedbirler almaya zorlamaması önem taşımaktadır. Kanun’un 22. maddesinde de “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” ifadesiyle kastedilen de kanaatimizce budur¹¹⁹. Diğer bir ifade ile işverenden yerine getirmesi dürüstlük ilkesi gereği mümkün olabilecek iş sağlığı ve güvenliği kararlarını uygulamasını beklemek gerekir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi alma yükümlülüğü de olduğundan, yukarıdaki ifadeler hiçbir şekilde işverenin sadece maddi olanakları ölçüsünde iş güvenliği önlemleri alabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır.

İkinci yükümlülük olarak, yine sadakat borcunun özel bir görünümü olan sır saklama yükümlülüğü düzenlenmiş ve “Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.” ifadesine yer verilmiştir (Yön.m.11/2). Esasen bu yükümlülük yönetmelikte açıkça yer almasa da, sadakat borcunun bir sonucu olarak, kurul üyelerinden yine de sır saklamalarını beklemek gerekecekti. Zira TBK.m.396/4 de de, “İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği,

¹¹⁹ Centel ise, maddede kastedilenin, “, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görevi dâhilindeki aldığı kararların işverence uygulanması” olduğunun altını çizmektedir, (s.20).

özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz.” denilerek aynı esas kabul edilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer detay ise, farklı nitelikteki kurul üyelerinin hepsinin aynı seviyede sır saklama yükümlülüğü altında olup olmayacağıdır¹²⁰. Ayrıca sır saklama yükümlülüğünün iş sadece iş sözleşmesinin devamı sırasında mı geçerli olacaktır. TBK.m.396/4’de, yükümlülüğün iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam edebileceği şu şekilde dile getirilmiştir; “İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.” Öğretide genel olarak kabul edilen görüş, iş sırrının korunması ile rekabet etmeme borçlarının birbirlerinden farklı değerlendirilerek, iş sözleşmesi sonrası sır saklama yükümlülüğünün devam etmesi için bu hususun ayrıca bir sözleşmeyle belirlenmesine gerek olmadığı yönündedir¹²¹. Ancak maddede ifade edilen “işverenin haklı menfaati” kavramı genel ve soyut nitelikte olduğundan, kanaatimizce, kurul üyelerinin iş sözleşmesi sonrasında da sır saklama borcu altında olduklarından haberdar edilmeleri gerekir. Bunu yapmak için mutlaka bir sır saklama sözleşmesine gerek olmasa da, kurul hazırlayacağı iç yönerge taslağına açıkça bu yönde bir hüküm ekleyebileceği gibi her kurul toplantısı sonrasında hazırlanacak tutanağa bu husus açıkça yazılarak, kurul üyelerinin sır saklama borcu ve ne kadar süreceği konusu netleştirilebilir¹²². Ancak bu yönde bir düzeltme yapılmamış olsa da, TBK.m.396/4 hükmü ve incelediğimiz yönetmelik hükmü gereği iş sözleşmesi devamında ve sonrasında kurul üyelerinin sır saklama borcunun olduğunu kabul etmek gerekecektir¹²³.

120 Zira genellikle kabul edilen, vasıfsız elamanın vasıflıya göre daha dar bir sır saklama borcu altında olduğudur, (Fatih Uşan, İş Sırrının Korunması, Ankara 2003, s.110).

121 **Süzek**, İş Hukuku, s.349; Kübra **Doğan Yenisey**, “Hizmet Sözleşmesi”, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler- Tebliğler, İstanbul 2012, s.308.

122 Borcun süre sınırlamasının iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleriyle yapılabileceği hususunda bkz. Demet **Belverenli**, “İşçinin Sır Saklama Borcu-Karar İncelemesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.50, C.13, Y.2016, s.1012, (Sır Saklama). Kanaatimizce, belirlenecek bu süre, rekabet yasağı sözleşmesinde belirlenen azami iki yıllık süreyi geçmemelidir.

123 6098 sayılı Kanun öncesinde Kurulla ilgili yönetmelik hükmüne dayanılarak iş sözleşmesi sonrasında kurul üyelerinin sır saklama borcu olduğu görüşü için bkz. Kübra **Doğan Yenisey**/Özgür **Öztürk**, “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s.436-437, (399-457).

Kurulun yönetmelikte belirlenen son yükümlülüğü ise, diğerlerinden farklı olarak işverene karşı değil, işyerini teftişle görevli olanlara karşıdır. Yönetmeliğin 11/3. maddesine göre, “Kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür.” Bu hükme benzer nitelikteki düzenlemelere İş Kanunu’nun “çalışma hayatının denetimi ve teftişi” başlıklı kısmında rastlamak mümkündür. Yetkili makam ve memurlar başlıklı 92. maddenin 2. fıkrasında, “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...) tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.” Ayrıca “işçi ve işverenin sorumluluğu” başlıklı 96. maddenin 2. fıkrasında da, “İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.” ifadesine yer verilerek işçilerin teftişle ilgili genel yükümlülükleri ortaya konulmuştur. Bu nedenle yönetmelik hükmü olmasaydı dahi, İş Kanunu kapsamındaki işçilerin bu yönde yükümlülükleri bulunmaktaydı. Hatta yönetmelikten farklı olarak İş K. m. 107/b’de, 96.maddeye yapılan atıfla bu yükümlülüğün yaptırımının da düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Anılan hükme göre, “İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.” Buna göre müfettişlerin teftişle ilgili görevlerini yerine getirirken kurul üyesi çalışanların bu kişilere engel olması durumunda idari para cezası düzenlenmiştir¹²⁴. Dikkati çekmek gerekir ki, bu madde ile teftiş esnasında yükümlülüğünün yerine getirmeyen kurul üyelerine yaptırım olarak idari para cezası

¹²⁴ 2018 yılı için bu cezanın güncel miktarı 16.829 TL’dir.

uygulamak İş Kanunu'nda nadiren rastlanan işveren veya vekili dışındaki kişilere idari yaptırım uygulamasına örnek oluşturmaktadır.

İş Kanunu kapsamında olmayanlar bakımından ise, bu hükmün açıkça ifade edilmiş olması ise kanaatimizce yerinde bir düzenleme olmuştur.

2. Yükümlülüğe Aykırılığın Sonuçları

a. Kurul üyeliğine son verme

Kurul üyelerinin yönetmelikle belirlenen ve yukarıda incelediğimiz yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda nasıl bir sonuç ortaya çıkacağı yönetmelikte açıkça belirlenmemiştir. Bu konuda akla gelen ilk sonuç, işverence yükümlülüklerine aykırı davranan kurul üyesinin üyeliğine son verilmesidir. Kurul üyelerinin bir kısmının işverence değil de, çalışanlarca seçilmiş olduğu durumlarda ise, işverenin kurul üyeliğine son verme uygulamasını yapabileceğini kolaylıkla söylemek mümkün olamayacaktır. Yönetime katılmanın somut örneklerinden olan Alman hukukunda yer alan “İşyeri Kurulları”nı düzenleyen İşyeri Teşkilatı Kanun’unda özel bir düzenlemeye gidilmiş ve kurul üyelerinin iş mahkemesince üyeliklerinin son verileceğine dair açık ve detaylı bir düzenleme yapılmıştır¹²⁵. Yapılması gereken bizim hukukumuzda da bu yönde bir açık hükme yer vermek olmalıdır. Yürürlükteki mevzuata göre işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurulunda görevlendirilmesini işverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak kabul edecek olursak, bu kurulda çalışanları görevden alma hakkının da yönetim hakkının bir diğer sonucu olarak görülmesi mümkün olacaktır. Kurul üyelerinin ne kadar süre için seçtikleriyle ilgili bir sınırlamanın getirilmemiş olması ve seçimle getirilen üyelerin yedeklerinin de belirlenmek zorunda olması bu görüşümüzü destekleyici niteliktedir.

b. Disiplin yaptırımı uygulanması

Kurulun yönetmelikte belirlenmiş olan yükümlülüklerine aykırı davranmasının bir diğer sonucu da, işverenin kurul üyesi olan çalışana disiplin yaptırımı uygulamasıdır. Ancak bunun için disiplin yaptırımının taşınması gereken koşulların var olması gerekmektedir. Anılan koşullara mevzuatta açıkça yer verilmemiş olsa da, öğretide kabul gören belli başlı

¹²⁵ Cevat Gökhan **Erbaş**, Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Ankara 2013, s.75.

koşullar şunlardır; ilk olarak verilecek disiplin cezasının hukuki bir dayanağa ihtiyacı bulunmaktadır¹²⁶. İnceleme konumuz açısından açık bir yasal düzenleme bulunmamakla beraber, işveren bu hususu toplu iş sözleşmesi (özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hazırlanacak çerçeve sözleşmeye konu edilmesi daha isabetli olur), işyeri iç yönetmeliği veya yine kurulca hazırlanacak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri iç yönergesinde düzenleyebilir. Böylece kurul üyelerinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda maruz kalacakları disiplin yaptırımları da hukuki bir dayanağa kavuşmuş olacaktır. İkinci koşul olarak, verilen cezanın amacı ile sınırlı olması gerekmektedir. Bu noktada işverenin sırf kurula ilişkin görevini yerine getirmemesinden dolayı çalışana bu şekilde bir disiplin cezası vermesi mümkün iken, verilecek cezanın uyarı, kınama, ücretten kesme cezası gibi daha hafif nitelikte cezalar uygulanmadan, doğrudan iş sözleşmesini feshetme gibi bir cezanın uygulanması amaca aykırılık teşkil edebilecektir. Nihayet çalışanın kusurunun bulunması da bir diğer koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Elbette uygulanacak disiplin cezası da çalışanın kusuru ile orantılı bir biçimde olmalıdır¹²⁷.

Öte yandan kurul üyelerinin sırf yönetmelikteki yükümlülükleri yerine getirmemesi durumu değil, görevlerini de gerektiği gibi yerine getirmemeleri hatta kurul toplantılarına katılmamaları durumunda da disiplin yaptırımına maruz kalmaları mümkün olacaktır. Kamu personeli kurul üyeleri bakımından da, memur hukuku esaslarına uygun olarak yükümlülüklerin ve görevlerin yerine getirilmemesi durumunda disiplin yaptırımı uygulanacaktır. Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin yaptırımlarının açıkça sayılmış olması bu açıdan işi kolaylaştırmaktadır. Sayılan bu yaptırımlardan hangisinin uygulanacağına karar verilirken, disiplin cezasının tanımında yer verilen, “kurumun düzenini bozan fiillere uygulanan yaptırımdır” ifadesinden hareket edilmelidir¹²⁸. Kurul üyesi memurun davranışının kurumun düzenini bozma seviyesine göre ve davranışın tekrar edilip edilmediğine göre değişmek kaydıyla uyarı, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları verilebilir.

¹²⁶ Sarper **Süzek**, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.1, s.10, (Disiplin).

¹²⁷ **Süzek**, Disiplin, s.11.

¹²⁸ **Boz**, Selman Sacit, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.2, 2017, s.18.

Ancak kurul üyesi işçi statüsündeki çalışanlarla, kamu personeli statüsündeki çalışanların bir arada bulunduğu kamu kurumlarında, her iki çalışan için farklı disiplin cezası verilmeyecek biçimde disiplin yaptırımı uygulamasına gidilmelidir. Belirtmek gerekir ki, detaylı bir şekilde düzenlenen memur disiplin cezalarına ilişkin esaslar, iş hukukundakilerle farklılık gösterebilecektir¹²⁹. Örneğin, memur hukukunda savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilmeyeceği ilkesi mevcutken, iş hukuku açısından bazı durumlar hariç bu yönde bir açık zorunluluk bulunmamaktadır¹³⁰.

c. İşten çıkarma

Çalışanın kurulla ilgili görevlerini ve yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesi olasılığında, varılacak son nokta çalışanın işten çıkarılmasıdır. İşçi statüsündeki kurul üyesi çalışanlar açısından fesih söz konusu olsa da, kamu personeli açısından bu sonuca varmak yine güçlük teşkil etmektedir.

İşçi statüsünde olan kurul üyeleri bakımından tabi oldukları kanun hükmüne uygun olacak biçimde işverence haklı nedenle sözleşmenin feshedilmesi mümkün olabilecektir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranan kurul üyesinin m.25/II'-(e)'de düzenlenen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı dolayısıyla işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Bir başka fesih sebebi olarak da, m.25/II-h'de düzenlenen, "yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" durumu sayılabilir.

Bunların dışında, kurul üyelerinin davranışlarının geçerli nedenle feshetme konu olup olamayacağını da tartışmak gerekir. İş K. m.18'de, işçinin yeterliliğine, davranışına ve işletmesel gerekçelere dayalı sebeplerin geçerli neden olabileceği düzenlenmiş, bunların neler olabileceği ise, madde gerekçesinde örnek verilmek suretiyle belirlenmiştir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler ve işletmesel sebepler ayrı tutulursa, kurul üyesinin Yönetmelikte sayılan görevleri yerine getirmemesi durumunu, "işçinin davranışlarından

129 DİM.m.125'de düzenlenen disiplin cezası türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Turan **Yıldırım**/Melikşah **Yasin**/Nur **Kaman**/Eyüp **Özdemir**/Gül **Üstün**/Özge **Okay Tekinsoy**, İdare Hukuku, İstanbul 2016, s.266-271.

130 Memur disiplin hukukuna egemen olan ilkeler hakkında bkz. **Boz**, s.25; **Süzek**, Disiplin, s.13.

kaynaklanan geçerli fesih nedeni” olarak kabul etmek kanaatimizce mümkün olacaktır. Ancak bunun için söz konusu davranışın işyerinde olumsuzluklara neden olması, işyerinde iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyecek nitelikte olması¹³¹ ve nihayet işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkilemesi gerekmektedir¹³². Ayrıca geçerli nedenin haklı nedenle feshe götürecekt kadar ağır olmaması da aranan bir diğer koşul olmalıdır¹³³. Örneğin mevzuata uygun olacak bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi planlamayan veya yıllık rapor hazırlamayan kurul üyeleri için işverence işyerini zarara uğratmış olduğu gerekçesiyle geçerli sebeple fesih gerçekleştirilebilir¹³⁴. Belirtmek gerekir ki, aynı durum nedeniyle işyerinde çalışanın 30 günlük ücretiyle karşılayamadığı bir iş kazası sonucu zarar ortaya çıkmışsa, işveren m.25/II-I bendi gereği haklı nedenle fesih hakkını da kullanabilmelidir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, kurul üyeleri arasında işveren de

131 İş sözleşmesine aykırı davranmayı sadece sözleşmenin sadece asli edimlerine özgülemek gerektiğinden, kanundan, dürüstlük ilkesinden ya da işverenin yönetim hakkından kaynaklanan yan edimlerde de sözleşmeye aykırı davranış söz konusu olup, eksik ifa gündeme gelebilecektir, (Mahmut **Kabakcı**, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul 2012, s.196). Kurul üyesi sıfatıyla yapılması gereken yükümlülükleri de iş sözleşmesinin asli edimi olmasa da, yan edim yükümlülüğü olarak kabul etmek mümkündür.

132 Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018, s.286; Hakan **Keser**, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2012, s.113. İşçinin davranışından kaynaklanan fesihlerde asıl amaç, iş sözleşmesini kusurlu şekilde ihlal eden davranışların yaptırıma tabi tutulması değil, işverenin gelecekte bu şekilde olası ihlaller nedeniyle maruz kalacağı sorunlardan kendini korumasıdır, (**Kabakcı**, s.251).

133 Bu durum pek çok Yargıtay kararında da açıkça ifade edilmiştir. Örneğin, Y.9. H.D., 23.06.2008, E.2007/42735, K.2008/17111; Yargıtay 9. HD 17.03.2008 gün ve 2007/27680Esas, 2008/5302, <http://ismahkemesi.com/2015/02/is-sozlesmesinin-hakli-nedenle-feshi-ile-gecerli-nedenle-feshi-arasindaki-fark-nedir/>, erişim tarihi, 19.09.2018.Haklı-geçerli fesih ayırımında ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirme yapılması gerektiği yönünde, Süzek, s.577, ayrıca Y.9.HD., 21.11.2017, 16220/18738, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-16220-k-2017-18738-t-21-11-2017>, erişim tarihi, 17.12.2018.

134 Doğrudan iş sağlığı ve güvenliği kurul üyeliğiyle ilgili olmasa da, Yargıtay bir kararında, “kendisine eğitim verme görevi verilen işçinin bu ek görevi yerine getirmemek için rapor alması olayında, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebebinin oluştuğuna hükmedilmiştir, (Y. 9.HD.,04.03.2004/1389/4190, karar metni için bkz. lexpera.com.tr, erişim tarihi 17.12.2018) Ayrıca bkz. Etem **Kara**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, Ankara 2011, s.69.

bulunabildiğinden, işveren kurul yükümlülüklerini yerine getirmekle görevli bir diğer kişi olacağından, geçerli nedenle fesihle temkinli davranması ve geçerli sebeple yapılacak fesihle aranan son çare ilkesine işlerlik kazandırılması, işçinin savunmasının alınması ve fesihle önce ihtarda bulunulması gibi önlemlere de başvurusu gerekecektir¹³⁵.

B. İşverenin Yükümlülükleri

1. Kanunda Yer Alan Yükümlülükleri

İSGK.m.22'de işverenlere kurula ilişkin üç temel yükümlülük getirilmiş olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, kurul oluşturmak, ikincisi mevzuata uygun kurul kararlarını uygulamak, üçüncüsü ise asıl işveren alt işveren ilişkisi içinde kurulla ilgili gerekli koordinasyon ve işbirliği yükümlülüklerini yerine getirmektir. Bu genel açıklamalardan başka işverenin kurula ilişkin diğer somut yükümlülükleri ise yönetmelikte açıklanmıştır.

Bunlar dışında 164 sayılı ILO Tavsiye kararında, yürürlükteki mevzuatımızda yer verilmeyen bazı işveren yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bunlardan başlıcaları arasında; işverenin kurul üyelerinin işyerinin tüm bölümlerine ve çalışanlara özgürce erişebilmelerine olanak sağlaması (m.12/2-f), kurul üyelerinin yetkili makamlar (iş müfettişleri) ile iletişime geçebilmesini sağlaması (m.12/2-g) ve Kurul üyelerine görevlerini yerine getirmek için mesai saatleri

¹³⁵ 9. HD., E. 2018/3730 K. 2018/16452 T. 24.9.2018, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-3730-k-2018-16452-t-24-9-2018>, erişim tarihi 17.12.2018, Anılan karar doğrudan iş güvenliği kuruluna ilişkin olmasa da, iş güvenliğine aykırı davranışı nedeniyle bir işçinin bu konuda uyarılmasının aynı davranışı sergileyen bir diğer işçinin de uyarılmasına ihtiyaç bırakmadığı ve geçerli nedenle fesih sonucuna ulaşıldığını göstermesi bakımından önem arz etmektedir. İhtarla ilgili olarak ise, Yargıtay 9. HD., E. 2017/27771 K. 2018/14406 T. 2.7.2018 sayılı kararına değinmek gerekir. Anılan kararda, "İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtardan sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtarla konu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtarla konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır." İfadelerine yer verilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, kurula ilişkin yükümlülüğün yapılan ihtarla rağmen tekrar edilmesi sonucunda geçerli feshi gerçekleştirmek güç bir olasılık gibi gözükmektedir. Karar metni için bkz. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-27771-k-2018-14406-t-2-7-2018>, erişim tarihi, 17.12.2018.

içerisinde ücret kesintisi yaşatmadan, görevlerini yerine getirmeleri ve bu konuda eğitim alabilmeleri için makul bir süre tanınması sayılabilir (m.12/2-i). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri için getirilmiş olan bu benzer nitelikteki haktan kurul üyelerinin de yararlanmalarını sağlayacak yasal düzenleme yapılmasının yararlı olacağı şüphesizdir.

2. Yönetmelikte Yer Alan Yükümlülükleri

İşveren veya vekilinin kurul oluşturma yükümlülüğünden başka yönetmeliğin 10. maddesinde iki farklı özel yükümlülüğü daha düzenlenmiştir. Bunlardan ilki, “İşveren veya işveren vekilinin, kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamasıdır.” (Yön.m.10/1). Bu yükümlülük İSGK.m.4/1-a’da yer alan “...organizasyon yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması...” biçiminde genel yükümlülükleri arasında sayılan hususun özel bir görünümüdür.

İkinci yükümlülük ise, “kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurma” olarak belirlenmiştir. İş teftişine yönelik olarak, İSGK.m.24’de yapılan atıfla, İş K. m.92/2 gereği işverenlerin yerine getirmesi gereken yükümlülük anılan yönetmelikte benzer şekilde tekrarlanmıştır¹³⁶. Yönetmelikte ayrıca bilgi ve belge vb. gibi dokümanlarını saklama yükümlülüğüne de işaret edilmiştir.

3. Yükümlülüklere Aykırılığın Sonuçları

İşverenin kanunda yer alan kurula ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin farklı sonuçları olacaktır. İlk olarak, İSGK.m.26/i’de yer alan hüküm çerçevesinde, bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için idari para cezası verilebilecektir. Tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak 2018 yılı için ceza miktarları 4638TL ile 9276 TL arasında değişmektedir. Görüldüğü gibi işverene idari para cezası verilmesi hükmü sadece yukarıda belirtilen üç yükümlülükle sınırlı olup, yönetmelikte belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen

¹³⁶ “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, ... kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...) tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.”

işveren açısından kanunda ve yönetmelikte doğrudan herhangi bir idari yaptırım öngörülmemiştir.

İşveren açısından asıl önemli olan ise, kurula ilişkin yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi nedeniyle ortaya çıkacak iş kazası veya meslek hastalığından dolayı oluşacak zararı tazmin etmek zorunda olmasıdır.

C. Çalışanın Yükümlükleri ve Yükümlülüklere Aykırılığın Sonuçları

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkin bir biçimde çalışabilmesi için kurul üyeleri ve işverenin göstereceği hassasiyet kadar çalışanların da kurulun aldığı kararlara uymaları ve kurula çalışmalarında yardımcı olmaları önem taşımaktadır. Bunu sağlamak adına yönetmelikte, çalışanların yükümlülüğü üç başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki; “Çalışanlar sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.” (Yön.m.12/1). Bu düzenleme gereği çalışanlar da, İSGK.m.22’de belirtildiği üzere, “iş sağlığı ve güvenliğine uygun kurul kararları”na göre davranmak zorundadır. Aksi halde, söz konusu kararlara uygun davranmayan çalışanla ilgili olarak iş hukuku disiplin yaptırımları sırasıyla uygulanabilecektir. Bunlar; işverence işçiye uygulanacak disiplin cezaları (ihtar, kınama, ücret kesintisi vb.) olabileceği gibi davranışın ağırlığına göre iş sözleşmesinin feshine kadar gidebilecek yaptırımlar da olabilecektir¹³⁷.

Bu yükümlülükle ilgili akla gelen ilk soru, çalışanların kurul tarafından alınan kararlara karşı itiraz haklarının bulunup bulunmadığı, şayet bu yönde bir hakları varsa nereye başvurmaları gerektiğidir. Bu konuda kanunda veya yönetmelikte açık bir hüküm bulunmadığından yapılması gereken, çalışanın itiraz etmek istediği kurul kararının somut özelliği dikkate alınarak çözüme gidilmesidir. Örneğin kurula yapılan bir çalışmaktan kaçınma hakkının reddedilmesi ya da çalışanın başvurmasına rağmen kurulun acilen toplanmamış olması üzerine bu karara veya duruma itiraz etmek isteyen çalışanla ilgili olarak farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşlerden biri, özellikle 6331 sayılı

¹³⁷ Örneğin Fransız yargı kararları arasında, işçinin işverence verilen eğitimi izlememesi, işçinin davranışından kaynaklanan fesih sebebi olarak kabul edilmiştir (Serkan **Odaman**, “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2003, c.17, s.3, s.13, (Haklı Sebep)).

Kanun'dan önce TBK.m.408'e dayanılarak iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması yönündeydi¹³⁸. Ancak 6331 sayılı Kanun'un 13/3. maddesinin varlığı TBK'daki bu genel hükme gitmeye gerek bırakmamıştır¹³⁹. Diğer bir ifade ile çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin itirazda bulunmak isteyen çalışan, "...ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz." Ancak maddede ifade edildiği gibi çalışanın kendiliğinden bu hakkı kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin "önlenemez" nitelikte olması gerekecektir. Dolayısıyla çalışan bu kararı tek başına alırken oldukça dikkatli olmalı, önlenemezlik kriterini doğru yorumlamalıdır. Çalışanın başvuracağı itiraz mercii ile ilgili olarak ise, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu'nu göstermek mümkündür.

Çalışanın "iş görmekten kaçınma hakkı" dışındaki kurul kararlarına itirazı ile ilgili olarak ise, itiraz mercii olarak Çalışma ve İş Kurumu akla gelmektedir. Bunun dışında çalışanın doğrudan iş mahkemesine başvurarak, "kurul kararının kaldırılması" yönünde bir eda davası açması kanaatimizce söz konusu olamayacağı gibi "kurul kararının iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmadığına tespitine karar verilmesi"nde de çalışan açısından pratik bir yarar bulunmayabilir. Bunun yerine İSGK.m.13/3 kapsamına girmeyecek nitelikte "önlenemez nitelikte ciddi ve yakın bir tehlike"nin bulunmadığı durumlarda, alternatif bir çözüm olarak, genel hüküm niteliğindeki TBK.m.408'i uygulayarak işveren temerrüdü hükümleri uygulanabilmelidir. Ayrıca çalışan Çalışma ve İş Kurumu'na başvuruda bulunma hakkını da kullanabilir.

Yönetmelikte çalışanlar için getirilen ikinci yükümlülük ise, kurulla işbirliği yapma yükümlülüğüdür¹⁴⁰. Bu husus yönetmeliğin 12/2. maddesinde, "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi,

138 Polat **Soyer**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler,, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, s.36. Belirtmek gerekir ki; TBK.m.408'e göre, "işveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellere veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez."

139 **Sarıbay Öztürk**, s.100; **Özdemir**, Kitap, s.420-421.

140 Çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri hakkında bkz. Hatice Duygu **Özer**, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S.3-4, Aralık 2013, s.218.

uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yaparlar.” şeklinde düzenlenmiştir. Esasen aynı yükümlülük, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁴¹’nin 8/3-c maddesinde de aşağıdaki şekilde ifade edilmiş olduğundan, bu hüküm yönetmelikte yer almamış olsaydı da çalışanların kurulla işbirliği yapma yükümlülüğü söz konusu olacaktı; “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB’lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar.” Bu işbirliği yükümlülüğünün içeriğinde ise kanaatimizce 12. maddede sayılan kurul kararlarına uyma ve kurula bilgi verme yükümlülüklerinin ötesinde farklı bir işbirliğinden söz etmek de zordur. Bu nedenle, daha önceki yönetmelikte de yer verilmiş olan bu yükümlülüğü farklı bir yükümlülük olarak tekrar ifade etmeye kanaatimizce gerek yoktur. Kaldı ki işbirliği yapma kavramı soyut nitelikte olduğundan, çalışanın işbirliği yapmadığının tespiti de somut verilere dayanılması güç bir durumdur.

Nihayet son yükümlülük olarak, kurula bilgi verme yükümlülüğü düzenlenmiş ve çalışanlardan, “Kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi vermeleri” beklenmiştir (Yön.m.12/3). Böylece çalışan temsilcisi her kurul toplantısında çalışanlardan gelecek bu bilgileri gündeme getirebilecek ve kurulun çalışanların görüşlerini dikkate alma fırsatı ortaya çıkacaktır¹⁴². Bu durum da çalışan ile kurul arasında işbirliğinin bir başka görünümü olacaktır¹⁴³.

SONUÇ

6331 sayılı Kanunda işveren yükümlülüklerine yer verilerek iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşım uygulamasına gidilmiştir. Bu yükümlülüklerden biri de “iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma ve kurul kararlarını uygulama” yükümlülüğüdür. Daha önceki mevzuatlarda da benzer bir şekilde düzenlenmiş olan kurul oluşturma yükümlülüğünde, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde altı aydan daha uzun süren sürekli işlerde kurulması koşulları aynı iken,

141 RG. 28512, 29.12.2012.

142 Önceki yönetmelikte ise, çalışan temsilcisi vasıtasıyla değil de, çalışanın doğrudan kurula bilgi verme yükümlülüğü yer almaktaydı. Özellikle büyük işyerleri açısından, çalışan temsilcisi vasıtasıyla bilgi vermek hem daha kolay hem de çalışan temsilcisine işlerlik sağlamak bakımından olumlu bir düzenleme olmuştur.

143 Kılkaş, s.165.

“sanayiden sayılan işlerde” kurul oluşturma koşulu 6331 sayılı Kanun'da yer almamıştır. Kurul oluşturulacak işyerlerinde tehlike sınıfı ayrımı da gözetilmemiş olması, kanun koyucunun iş sağlığı ve güvenliği kurulunu mümkün olduğunca geniş kesimlere yaymayı hedeflediğinin bir göstergesidir.

Kurul, çoğunluğu işyeri çalışanlarından oluşan bir yapıya sahiptir. Bu özelliği nedeniyle öncelikle çalışanların yönetime katılımını sağlayan bir araç niteliğindedir. İşyerinde uygulanmak istenen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbirlerin alınması ve uygulanması sürecinde işverenin kararlarına yön verecek güçte bir kurul oluşumunun var olduğu görülmektedir. Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda denetim işlevine de sahip olduğunun altı çizilmelidir. Bu işlevini daha iyi yerine getirebilmesi için, bazı ülkelerde olduğu gibi iş müfettişlerinin de kurul üyesi olarak görev yapması daha isabetli olurdu.

Tüm bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için kurul üyelerinin ilgili yönetmelikte belirlenen görevlerini yerine getirmesi ve yine yönetmelikte sayılan yükümlülüklerine uygun davranması gerekmektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, kurul üyelerinin kendilerine yüklenen bu sorumlulukları istenen şekilde yerine getirebilmeleri için somut bir biçimde düzenlenecek iş güvencesine ihtiyaçları vardır.

Nihayet, kurulun beklenen verime ulaşabilmesi için gerek işverenlerin gerekse çalışanların yönetmelikte belirlenen ek yükümlülükleri yerine getirmek suretiyle kurula destek olmaları gerekmektedir. Aksi taktirde işverenler ve çalışanlar mevzuatta belirlenen yaptırımlara maruz kalabileceklerdir.

KAYNAKÇA

Alpsoy, Lütfi/Güner, Recep: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C.10, S.108, Ağustos 2015.

Akın, Levent: *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Ankara 2013, (Alt işveren).

Akın, Levent: “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y.2012/3, S.34, (Sendika).

Akın, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y.2005, C.54, S.1, s.9, (Örgütlenme).

Akyiğit, Ercan: *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)*, Ankara 2011.

Alli, Benjamin O.: *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, ILO Geneva 2008.

Alpman, Tülay: “KOBİ’lerde İSG ve Küresel Gelişmeler–KOBİ Tanımını Etkileyen Faktörler ve KOBİ’lerin Önemi”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını*, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007.

Aydın, Fazıl: (Editör) *Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:12, Ankara 2014.

Aydınlı, İbrahim: “6331 Sayılı Kanunda Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.2013, S.30, (Sorumluluk).

Aydınlı, İbrahim: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren-“...Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar Kavramının Anlamı Üzerine Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.26, Haziran 2012, (Alt işveren).

Baloğlu, Cem: “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.13, S.2.

Başbuğ, Aydın: *İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul 2013.

Baycık, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, Y.2013, S.3.

Belverenli, Demet: “İşçinin Sır Saklama Borcu-Karar İncelemesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.50, C.13, Y.2016, (Sır Saklama).

Belverenli, Demet: “Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Y.2016, C.74. (İş Sağlığı).

Boz, Selman S.: “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.2, Y.2017.

Centel, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi” Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, S.29.

Coulson, Nancy: "The Role of Workplace Health and Safety Representatives and the Creeping Responsibilisation of OHS on South African Mines", Resources Policy 56, 2018, <https://www.journals.elsevier.com/resources-policy>, erişim tarihi 28.10.2018.

Çelik, Nuri: “Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımın Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.15, Özel S., 2013, Basım Yılı: 2014.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018.

Demircioğlu, Murat: “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Prof Dr. Sarper Süzek’e Armağan C.2, İstanbul 2011.

Demircioğlu, Murat/Kaplan, Hasan A.: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30.

Doğan Yenisey, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler- Tebliğler, İstanbul 2012.

Doğan Yenisey, Kübra/Öztürk, Özgür: “İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008.

Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, (Toplu İş Hukuku).

Ekmekçi, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul 2005.

Engin, Murat :“İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007, İstanbul Barosu Yayınları 2008.

Erbaş, Cevat Gökhan: Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Ankara 2013.

Erdemir, Aymelek: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara 2015.

Eyrenci, Öner: “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.15, Özel S., 2013, Basım Yılı: 2014.

Öner **Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan,** Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004.

Güner, Recep: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre İşveren Vekili Kimdir? İşveren Vekilinin Sorumlulukları Nelerdir?”, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2015.

Kabakcı, Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul 2012.

Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, İstanbul 2017.

Kara, Etem: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, Ankara 2011.

Keser, Hakan: 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2012.

Kılış, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.

Kılış, İlknur/**Demir**, Seçil: "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İşleri Dergisi, C.3, S.1, Mart 2012, <<http://dergipark.gov.tr/cider/issue/29525/316928>>, erişim tarihi 02.11.2018.

Kuhl, Klaus/**Schmitz-Felten**, Ellen: Workers Participaiton--France, https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation__France#Health_and_safety_committees, erişim tarihi, 28.10.2018.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, Ankara 2014.

Odaman, Serkan: "Fransa'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri", A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, (Kurul).

Odaman, Serkan: "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2003, C.17, S.3, (Haklı Sebep).

Oğuz, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011.

Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, (Kitap).

Özdemir, Erdem: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Temel Esasları", Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 20. Toplantısı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları, İstanbul 2016, (Toplantı).

Özer, Hatice Duygu: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S.3-4, Aralık 2013.

Sarıbay Öztürk, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.

Selek, Cihan: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları", Tühis Dergisi, C.19, Kasım-Ağustos 2004.

Soyer, Polat: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler,, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003.

Sümer, Haluk H.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2018, (İş Hukuku).

Süzek, Sarper: “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.1, (Disiplin).

Süzek, Sarper: “Türk İş Hukukunda İşveren”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Y.5, Mart 2010, (İşveren).

Süzek, Sarper: “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, (Öneriler).

Süzek, Sarper: “İş Hukukunda Katılım”, Coşkun Kırca’ya Armağan, İstanbul 1995, (Katılım).

Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1992.

Şener, Oruç Hami: Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2015.

Taşkent, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.

Tuncay, Can/Savaş Kutsal, Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2016.

Tuncay, Can: “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri, TİSK-Peryön Müşterek Semineri, İstanbul 2004.

Uşan, Fatih: İş Sırrının Korunması, Ankara 2003.

Ülgen, Hüseyin/**Helvacı**, Mehmet/**Kendigelen**, Abuzer/**Kaya**, Arslan/**Nomer Ertan**, Füsün: Ticari İşletme Hukuku, İstanbul 2015.

Yıldırım, Turan/**Yasin**, Melikşah/**Kaman**, Nur/**Özdemir**, Eyüp/**Üstün**, Gül/**Okay Tekinsoy**, Özge: İdare Hukuku, İstanbul 2016.

Yılmaz, Fatih: “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2009, (Kurullar).

Yılmaz, Fatih: “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, S.1, Y.2010, (Araştırma).

Yuvalı, Ertuğrul: “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık Ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları Ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı Cilt:2, Yıl 2015, (s.723-738).

Weber, April: Case Study: Denmark: Worker Participation in Health and Safety, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii/labor-relations-and-human-resource-management/item/1231>, erişim tarihi, 28.09.2018.

İnternet Kaynakları

İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, Sağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma Ortamının Geliştirilmesi, ÇASGEM 2018, <http://www2.csgb.gov.tr/dosyalar/yayinlar/582/dosya-582-4752.pdf>, 2009 Yılı Uluslararası İş Konferansı, 98. Oturum Raporu.