

4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Gaye Burcu SERATLI

GİRİŞ

İş ilişkisine girmesi sonucunda işçinin hayatı, sağlığı ve bedensel bütünlüğü, işin niteliğinin veya işyeri koşullarının yaratacağı tehlikelere açık hale gelmektedir. Başka sözleşmelerde görülmeyen bu özellik işverenin işçiyi gözetme borcunu ortaya çıkarmaktadır.

Yaşama hakkıyla doğrudan bağlantılı olan iş sağlığı ve güvenliği konusunun önleme ve tazmin olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ve korunmasında önleme politikalarına ağırlık verilmesi gerekmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan zararın tazmininden çok, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin saptanarak, bunların önlenmesi için gerekli olan tedbirlerin alınması daha büyük bir önem taşımaktadır.

Ülkemiz açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları, çözülmesi gereken önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu 2001 yılı istatistiklerine göre 72.367, 2002 yılı istatistiklerine göre de 72.344 sigortalı iş kazasına uğramıştır. 2001 yılında iş kazasına uğrayan kadınların ağırlıklı yaş ortalaması 28, 2002 yılında 29, erkeklerde ise her iki yılda da 32' dir. İstatistiklere göre iş kazaları en çok 25 – 29 yaş arası geçirilmektedir. 2002 yılında 872 sigortalı iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Meydana gelen iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda 2087 sigortalı sürekli iş göremez hale düşmüştür. Yine 2002 yılı istatistiklerine göre iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda geçici iş göremezlik gün sayısı 1.831.252, tedavi için hastanede geçen toplam gün sayısı da 55.843'tür.¹

¹ İstatistiklerle ilgili olarak geniş bilgi için bkz. http://www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistik/istatistik_2002/IS_KAZ_MES_HAST_16-28_2002.xls

İstatistiklerden görüldüğü üzere iş kazalarının çoğunda oldukça genç yaşlarda ve önlere uzun bir çalışma hayatı olan kişiler yaralanmakta veya hayatlarını kaybetmektedirler. Ortaya çıkan bu olumsuz durumun mümkün olduğunca azaltılması ise ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli çabanın gösterilmesi ile mümkün olabilir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iyi hazırlanmış, mümkün olduğunca eksiksiz bir mevzuat, bu mevzuatın işyerlerinde uygulanmasının sağlanması, iyi bir denetim sisteminin oluşturulması, önleme politikalarına ağırlık verilmesi ve iş güvenliği bilincinin eğitimi yoluyla işçi ve işverenlerde geliştirilmesi gerekmektedir. İş güvenliğinin sağlanmasında ve korunmasında işverenlerin, işçilerin, işçi sendikalarının yanı sıra devletin de çok önemli görevleri vardır. Herşeyden önce işverenlerin, işçilerin, sendikaların hatta tüm toplumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmiş olması gerekmektedir.²

Aşağıda 4857 sayılı İş Kanunu ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için getirilen düzenlemeleri inceleyecek, bunların 1475 sayılı İş Kanunu ve bilim kuruluca hazırlanan ön tasarı ile karşılaştırmasını yapacak, konu ile ilgili kişisel görüşlerimizi belirtmeye çalışacağız.

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA DEVLETİN GÖREVİ

Devletin iş güvenliğiyle ilgili olarak yasa koyma, denetim ve yaptırım uygulama ödevleri vardır.³

A. Mevzuat Hazırlama Görevi

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için her şeyden önce devletin hukuk kuralları ile bu konuda düzenlemeler yapması gerekmektedir.⁴ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün yasal düzenlemelerin yasalarla yapılması doğru değildir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların tamamı yasalarda düzenlendiğinde teknolojinin hızla gelişmesi sonucunda bunların ihtiyacın gerisinde kalma riskleri bulunmaktadır. Yasaların değiştirilme sürecinin uzunluğu, alınması gereken önlemlerin hızla alınması gerekliliği açısından olumsuz bir durum yaratabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı özellikle teknik iş sağlığı ve güvenliği kurallarının yasa yerine idari işlemlerle düzenlenmesi

² Süzek, 66, Devletin Sorumluluğu, 1 – 2, aynı yazar, İşçi Sağlığı, 21, Çözüm Önerileri, 305 – 306; İş Hukuku 329; Demircioğlu, 216, yazar, işveren – sendika – devlet üçgeninin işçi sağlığına kayıtsız kalmamaları gerektiğini ifade etmektedir.

³ Süzek, 60, aynı yazar, İşçi Sağlığı, 23 – 24, 26; Eyrenci – Taşkent – Ulucan, 206.

⁴ Süzek, 61; aynı yazar, İşçi Sağlığı, 24; Eyrenci – Taşkent – Ulucan, 206.

benimsenmelidir.⁵ Dolayısıyla genel yükümlülükler, sorumluluk şartları gibi genel esaslar yasada düzenlenmeli ancak teknolojik gelişmeler sonucunda günün gereklerinin gerisinde kalabilecek önlemler tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmelidir. Bu sayede teknolojik gelişmelerin gerektirdiği değişiklikler hızla mevzuatın parçası yapılabilecek ve uygulamada etkili olabileceklerdir.

Bunun yanı sıra mevzuat hazırlanırken işçi ve işveren taraflarının da katılımının sağlanması, işyerindeki koşulların gerçekçi olarak değerlendirilmesi, bunun sonucunda ülke gerçeklerine ve uluslararası normlara uygun bir yasal düzenlemenin yapılabilmesi için son derece önemlidir.⁶

Öğretide ileri düzeydeki birçok yabancı ülke mevzuatında olduğu gibi bağımsız bir işçi sağlığı ve iş güvenliği yasası hazırlanması gerektiği isabetli olarak ileri sürülmüştür.⁷ 4857 sayılı yasada da "iş sağlığı ve güvenliği", 1475 sayılı yasada olduğu gibi ayrı bir bölüm olarak İş Kanununun altında düzenlenmiştir.

İnceleme konumuzu oluşturan her üç metin de sağlık ve güvenlik konularında idari işlemlerle düzenleme yapılacağını hükme bağlamışlardır. 1475 sayılı kanun (m. 74) ile İş Kanunu ön tasarısı (m.80) ve 4857 sayılı kanunun (m.78) konuyla ilgili düzenlemeleri arasındaki fark ön tasarı ve 4857 sayılı yasada iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme amacıyla tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılacağını belirtmesinin yanı sıra yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla da tüzük ve yönetmelikler çıkarılacağını hükme bağlanmış olmasıdır. Bu düzenleme çocuk ve genç işçiler, kadın işçiler, hamile işçiler, özürllüler gibi iş gücü açısından daha çok ve özel olarak korunması gereken kesime yönelik özel düzenlemeler yapılacağını hükme bağlaması açısından son derece önemlidir.

Önceki iş kanunu ile yeni iş kanunu arasında iş güvenliğine ilişkin mevzuat açısından ortaya çıkan bir farklılık da 4857 sayılı kanunda yapılacak idari düzenlemelerle ilgili olarak tüzükten daha çok yönetmelik çıkarılacağını hükme bağlanmış olmasıdır. Yönetmeliklerin günün değişen koşullarına ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara daha çabuk cevap verecek düzenlemeler olmaları nedeniyle özellikle teknolojik gelişmelerin hızla etki ettiği bir alanda mevzuatın günün gerisinde kalmaması için yaratacağı fayda çok büyüktür. Ancak tüzüklerin Danıştay incelemesinden geçirilmeleri zorunluluğu yönetmeliklerde bulunmamaktadır.⁸ Bu nedenden dolayı iş

⁵ Süzek, 63. aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 12, İşçi Sağlığı, 25, Çözüm Önerileri, 307.

⁶ Süzek, 65.

⁷ Süzek, 62, aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 11, İşçi Sağlığı, 24, Çözüm Önerileri, 306; aynı yönde Engin, 23.

⁸ Tüzük ve yönetmelikler konusunda geniş bilgi için bkz. Günday, 100 vd.; Özbudun, 217 - 219.

sağlığı ve güvenliği gibi insanın yaşama hakkı ile doğrudan ilgili kuralların düzenlenmesinde, sadece hızlı düzenlenme ve değiştirilebilme özelliğinin üstün tutularak yönetmeliklerin, daha titiz bir hazırlık safhasından geçirilerek düzenlenen tüzüklere, her durum ve koşulda tercih edilmemesi gerektiği kanısındayız.

Her iki kanun da işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerlerinin kurma izni ve işletme belgesi alacağını belirlenmesi için düzenleme yapılacağını öngörmüştür. 1475 sayılı kanunda (m. 74/II) ve ön tasarıda (m. 80/II) bu konuların düzenlenmesi amacıyla tüzük çıkarılacağı düzenlenmişti. 4857 sayılı kanun ise (m.78/II) aynı düzenlemenin bir yönetmelikle yapılacağını hükme bağlamıştır. Bu değişikliğin de amacı yukarıda açıklandığı gibi teknolojik gelişmeler karşısında mevzuatın, ihtiyaçların gerisinde kalmamasının sağlanmasıdır.

1475 sayılı kanun 82.maddesiyle Çalışma veya Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarından birinin gerekli görmesi üzerine, bu bakanlıkların beraberce ağır ve tehlikeli işler dışında kalan diğer işler için de işe başlamadan önce doktor muayenesi yaptırılması, bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmeleri, sağlık durumlarının aksamaması nedeniyle diğer işçiler için veya genel sağlık için ya da yaptıkları işin ürünlerine zarar veren işçilerin işten çıkarılmaları, banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitim yerleri yapılacak işyerlerinin belirlenmesi konularında tüzükler çıkarılabileceğini düzenlemişti. İş Kanunu ön tasarısı da maddeyi büyük ölçüde aynen almış sadece bakanlıkların birinin talebi ile ikisinin beraberce tüzük hazırlaması yerine Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tüzük çıkarılabileceğini düzenlemiştir (m.91). 4857 sayılı kanun da ön tasarının bu maddesini 89.madde olarak almış ancak genel eğilimine uygun olarak bu konularda tüzük değil yönetmelik çıkarılacağını hükme bağlamıştır.

4857 sayılı kanunun geçici 2.maddesine göre 1475 sayılı kanuna göre çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerin 4857 sayılı kanuna aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılmaya kadar yürürlükte kalacaktır. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra bugüne kadar çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır. Bunlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, (RG. 9.12.2003, 25311), İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 16.12.2003, 25318), Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 23.12.2003, 25325), Gürültü Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Titreşim Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, 25325), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik

Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003 , 25328), Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003 , 25328), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003 , 25328), İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 20.1.2004, 25352), İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, (RG. 10.02.2004, 25369), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, 25370), Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG. 11.02.2004, 25370), Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, 25370), Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğidir (RG.21.02.2004, 25380).

B. Denetim ve Teftiş Görevi

İnceleme konumuzu oluşturan her üç metin de devletin, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme ve teftiş ödevi olduğunu, bu ödevin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yerine getirileceğini ifade etmişlerdir.⁹

İş sağlığı ve güvenliği konusunda sadece mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılmış olması yeterli olmamakta bunun yanı sıra etkili bir denetim teşkilatına da gereksinim duyulmaktadır. İş denetimi ödevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu tarafından yerine getirilmektedir.¹⁰

İş denetimi teşkilatının etkili ve gelişmiş olması,bünyesindeki elemanların alanlarında iyi yetişmiş olması işyerlerinin denetiminin iyi yapılmasının yanı sıra mevzuat oluşturulmasında ve konu ile ilgili araştırmalar yapılarak daha ileri bir seviyeye gelinmesinde de oldukça büyük önem taşımaktadır.¹¹

Denetimin kendisinden beklenen amacı gerçekleştirebilmesinin koşullarından biri de denetimde bütünlük ilkesidir. İşyerlerinin denetimi tek elde yani sadece resmi iş güvenliği teşkilatında toplanmalıdır.¹² Denetim sürecindeki dağınıklık, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacına zarar verdiği gibi kurumlar açısından da zaman ve emek kaybı yaratmaktadır.

⁹ 1475 sk. m. 88; ön tasarı m. 94; 4857 sk.m 91.

¹⁰ *Süzek*, 79, aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 15; *İşçi Sağlığı*, 26; *Arıcı*, 87 vd.

¹¹ *Süzek*, 86.

¹² *Süzek*, 93; İş güvenliği denetimi yapan diğer kurumlar için bkz. *Süzek*, 88 vd.

Denetimlerden beklenen amacın sağlanması, denetimin bütünlüğü ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için denetimlerin uzmanlık alanları iş güvenliği olan kişiler tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş güvenliği teşkilatınca yapılması daha uygun olacaktır. Hatta işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetiminin yanı sıra, araştırma, mevzuat hazırlama, eğitim gibi konularda da hizmet verebilecek, belli oranda özerk bir "ulusal işçi sağlığı ve iş güvenliği kurumu" nun oluşturulması son derece faydalı olacaktır. Böyle bir kurum ile denetimde bütünlük ilkesi de gerçekleştirilebilecektir. Ancak bu kurumdan beklenen faydanın sağlanabilmesi, bu kurumun belli oranda özerk bir yapıya sahip olmasına da bağlıdır. Mali bakımdan güçlü olan bir kurum gerekli araştırmaları yapabilir, eğitim konularına gereken kaynağı sağlayabilir, bağımsızlığını koruyabilir, siyasal etkiden uzak kalabilir. Bu kuruma işçi ve işveren temsilcilerinin de katılımı öngörülerek iş sağlığı ve güvenliği konusunun bütün taraflarının katılımını sağlanabilir.¹³

Denetim görevini yerine getiren iş müfettişleri hem mesleki ve teknik bilgiye sahip olmalı hem de bazı kişisel niteliklere sahip olmalıdır. Yürürlükteki düzenlemeye göre (İş Teftişi Tüzüğü m.4/B) iş güvenliği müfettişi olmak için yüksek mühendis, mühendis veya tıp doktoru olmak gerekmektedir. Söz konusu alanlarda yetişmiş bir kimse iş güvenliği müfettişi olarak göreve başladıktan sonra da iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmalıdır. Çünkü ülkemizde ne tıp ne de mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yeterli eğitim verilmemektedir.¹⁴

Yukarıda da ifade edildiği gibi bir iş müfettişinin bazı kişisel niteliklerinin de olması gerekmektedir. Her şeyden önce iş müfettişi görevini yerine getirirken *tarafsız ve bağımsız* olmalıdır. İş güvenliği denetim teşkilatının bağımsızlığının yanı sıra iş müfettişi de her türlü kişisel görüşten uzak olarak, adil bir biçimde görevlerini yerine getirmelidir. Yürürlükteki mevzuat iş güvenliği müfettişi ile denetlediği işyeri arasında herhangi bir kişisel menfaat bağı bulunmasını da yasaklamıştır (İTT 21). Bunların yanı sıra iş güvenliği müfettişlerinin ve dolayısıyla da yaptıkları denetimin işyerlerinde ve işverenler üzerinde gereken etkinliği sağlamasında iş güvenliği teşkilatının iş müfettişlerinin haklı uygulamalarına destek vermesi de önem taşımaktadır.¹⁵

Ülkemizde işyerlerinin denetlenmesi ne yazık ki gereken sıklıkta yapılamamaktadır. İş güvenliği denetiminden beklenen faydanın elde

¹³ Süzek, 96 - 98, 111 - 112, 114, 116; aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 16 vd. ; İşçi Sağlığı, 26 - 27, Çözüm Önerileri, 308 - 309.

¹⁴ Süzek, 118 - 119.

¹⁵ Süzek, 121 - 123. aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 20; İşçi Sağlığı, 28, Çözüm Önerileri, 310; ILO'nun konu ile ilgili 81 sayılı sözleşmenin 6.maddesinde de iş müfettişlerinin bağımsızlığına ve tarafsızlığına yer verilmiştir.

edilebilmesi için işyeri kayıtlarının düzenli tutulması, iş müfettişi sayısının, müfettiş olmak için aranan niteliklerden ödün verilmeksizin artırılması gerekmektedir. Müfettişlik görevinin gerektirdiği teknik bilgi ve kişisel özelliklere sahip, nitelikli kimselerin iş güvenliği müfettişi olmalarının ve meslekte kalmalarının sağlanabilmesi için de görevin getirdiği sorumluluk ve çalışma şartlarının karşılığı olarak tatmin edici çalışma koşulları yaratılmalıdır.¹⁶

İş güvenliği denetimleri genel denetim, önel denetim, iş kazası ve meslek hastalığı incelemesi ve şikayet üzerine denetim olarak dörde ayrılabilir.¹⁷ İş müfettişleri denetim yaparken işyerini, eklentilerini, işin yürütüm tarzını, araç, gereç, cihaz ve makineleri, ilgili belgeleri, ham ve işlenmiş maddeleri, iş için gerekli olan malzemeyi, işçilerin çalıştıkları, dinlendikleri, yattıkları, eğitim gördükleri yerleri, kısaca işyeri kapsamına dahil olan her yeri ve her şeyi işçilerin sağlığına ve hayatına karşı bir tehlike yaratıp yaratmadıklarını belirlemek amacıyla her zaman inceleyebilirler. Bu inceleme sonucunda suç sayılabilecek bir olguyu saptamaları durumunda da İş Teftiş Tüzüğü uyarınca işlem yaparlar.¹⁸

İş müfettişlerinin görevlerini yapmaları sırasında işveren, işveren vekilleri ve işçiler iş müfettişlerine her türlü kolaylığı göstermek, çağırıldıkları zaman gelerek ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri göstermekle yükümlüdürler. İş müfettişlerinin tuttıkları tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Bu belgeler yargıci bağlayıcı niteliktedir. Belgelerin içeriğinin aksini iddia eden taraf iddiasını yeterli delillerle ispat etmek zorundadır.¹⁹ Bu konuda da her üç metin arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.

İş güvenliği müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliğine sağlayabilecekleri bir diğer katkı da denetim görevini yerine getirirken işyerinde mevzuatın uygulanmasını sağlamanın yanı sıra özellikle teknik konularda işverene ve işçilere bilgi vermek, önerilerde bulunmak, danışmanlık yapmaktır.²⁰

İşyerinin denetimi sırasında işveren ve işçilerin birtakım sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumlulukları düzenleyen 1475 sayılı kanunun 94.maddesi, ön tasarının 100.maddesi ve 4857 sayılı kanunun 96.maddesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. İşverenlerin, denetim sırasında

¹⁶ *Süzek*, 123, 130 – 131, aynı yazar, *İşçi Sağlığı*, 28 – 29.

¹⁷ Denetim türleri ile ilgili geniş bilgi için bkz. *Süzek*, 133 – 147, aynı yazar, *Devletin Sorumluluğu*, 23 – 26, *İşçi Sağlığı*, 29 – 30; *Eyrenci – Taşkent – Ulucan*, 210 – 212; *Arıcı*, 93 – 98.

¹⁸ 1475 sk. 89, ön tasarı m.95, 4857 sk. m.92; iş güvenliği müfettişlerinin denetim sürecindeki yetkileri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, 161 vd.

¹⁹ *Süzek*, 315 – 316.

²⁰ İş güvenliği müfettişlerinin görevleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, 154 vd.; *Arıcı*, 99 – 100.

bilgisine başvuru işçilere doğrudan veya dolaylı olarak telkinlerde bulunmaları, gerçeği saklamaya zorlamaları veya ilgili makamlara başvuran işçilere kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır. Bu yasaklara aykırı davranarak işçi üzerinde baskı kurmaya çalışan işveren kanuna aykırı davranmış olacaktır. Bu durumda da işçi İK 24/II,c uyarınca iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Koşulları varsa İK 26/ II uyarınca maddi ve manevi tazminat talep edebilir. İşçiler de çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleri ve işverenleri aleyhine haksız olarak gerçeğe aykırı beyanlarda bulunmamalı, bu davranışlarla iş müfettişlerini gereksiz işlemlerle uğraştırmamalı, iş müfettişlerince kendilerine sorulan sorulara kötü niyetle yanlış cevaplar vererek denetimin yanlış sonuçlanmasına neden olmamalıdır.²¹

İş müfettişleri de denetim görevlerini yerine getirirken mümkün olduğu oranda işyerinin düzenini bozmamakla, yürütülen işi aksatmamakla, durdurmamakla, resmi işlemler için gerekmedikçe işverenin ticari sırlarını ve iş şartlarını açıklamamakla, denetim sırasında görüp öğrendikleri bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülükler de 1475 sayılı kanunda (m.90), ön tasarıda (m.96) ve 4857 sayılı kanunda (m. 93) aynı şekilde düzenlenmiştir.²²

1475 sayılı kanunun 93.maddesinde düzenlenmiş olan teftiş defteri tutma zorunluluğuna ön tasarıda (m. 99) yer verilmiş olmasına rağmen 4857 sayılı yasada bu hükme yer verilmemiştir. İşyerlerinde böyle bir teftiş defterinin bulunması, işyerini teftişe gelen iş müfettişleri açısından işyerinin daha önce geçirdiği denetimlerde saptanmış olan eksikliklerinin ve bunların giderilip giderilmediğinin kolayca görülmesi açısından faydalı olacaktır. Bu düzenlemeye 4857 sayılı kanunda yer verilmemesi eksiklik olmuştur. Ancak İş Teftişi Tüzüğü'nün 23 ve 24.maddeleri teftiş defterini ve teftiş defterinin kullanılmasını düzenlemektedir. Bu tüzük de halen yürürlükte olduğundan işverenlerin "teftiş defteri" bulundurma zorunluluğu devam etmektedir.

Öğretide, bazı yabancı ülke mevzuatlarında olduğu gibi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işyerlerinde bir iş kazaları ve meslek hastalıkları sicilinin tutulmasının yasal zorunluluk olarak düzenlenmesi gerektiği isabetli olarak ileri sürülmüştür. Bu sicillerin en büyük faydası işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin kayda geçirilmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde bu kayıtlardan yararlanılabilecek olmasıdır.²³ Bu önerinin, yapılacak bir yasa

²¹ Denetim sırasında işçi ve işverenlerin yükümlülükleri konusunda geniş bilgi için bkz. *Süzek*, 170 vd.

²² İş güvenliği müfettişlerinin yükümlülükleri ve sorumlulukları ile ilgili geniş bilgi için bkz. *Süzek*, 167 vd.

²³ *Süzek*, 165, aynı yazar, *Çözüm Önerileri*, 311.

değişikliğiyle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda yer almasının sağlanması gerekmektedir.

C. Yaptırım Uygulama Görevi

İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işveren hukuki, idari ve cezai nitelik taşıyan çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalır.²⁴

Gözetme borcuna aykırılık durumunda işveren bu yaptırımların sadece biri ile karşı karşıya kalabileceği gibi aynı aykırılık işverene birkaç yaptırımın bir arada uygulanması sonucunu da doğurabilir.²⁵

Aşağıda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranan işverene uygulanacak idari yaptırımlara değinilecektir. İdari yaptırımlar, yasa tarafından açıkça belirtilen durumlarda idarenin doğrudan doğruya, idare hukukunun kendine özgü usullerine göre verdiği cezalardır. Araya bir yargı kararı girmeksizin verildiğinden yaptırım uygulanmasında sürat ve etkinlik sağlarlar. Bir idari yaptırımın söz konusu olabilmesi için mutlaka önceden kanunla belirtilmiş olması (yasallık ilkesi) gereklidir. İdari yaptırımların uygulanabilmesi için bir yargı kararına ihtiyaç olmaması bunların tamamen yargı denetimi dışında kaldıkları anlamına gelmez. Bir idari yaptırımın muhatabına yargı organı önünde itiraz hakkı da tanınmalıdır. İdarenin her türlü işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu Anayasada da belirtilmiştir (AY 125/I).²⁶

Mevzuatımızda iş güvenliği müfettişlerinin yaptıkları denetimlerde tespit ettikleri eksikliklerin giderilmesi konusunda işverenlere önel vermek veya cezai kovuşturma sürecini başlatmak konusunda takdir hakları vardır (İTT 22/3). Sadece iki durumda müfettişlerin takdir hakkı bulunmamaktadır. Bunlardan ilki mevzuatta açıkça önel verileceğinin hükme bağlanmış olmasıdır. Bu durumda müfettiş önel vermek yerine kovuşturma başlatamaz. Diğeri de işçilerin hayatını tehdit eden yakın bir tehlike söz konusu ise takdir haklarını kullanarak önel verme yoluna gidemeyecekler, cezai kovuşturmayı başlatacaklardır. Müfettişlerin takdir hakkına sahip oldukları durumlarda her durumun somut koşullarını değerlendirerek tehlikenin niteliği, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma konusundaki gayretini, iyiniyetini veya kasdını, işyerinde daha önce de denetim yapılmışsa bu denetimlerin sonuçlarını değerlendirerek karar vermeleri gerekmektedir. İşverenlere sadece bir kez önel verilmeli ancak bu önel de eksik olan iş güvenliği önlemlerinin

²⁴ Süzek, 180; aynı yazar, İşçi Sağlığı, 36, İş Hukuku, 140; Narmanlıoğlu, 247.

²⁵ Süzek, 180, aynı yazar, Özel Hukukta Sorumluluk, 19 – 20, İş Hukuku, 140.

²⁶ Süzek, 253 – 255, aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 41, İşçi Sağlığı, 42; Yaptırımlar, 180; İş Hukuku, 131 - 132 ve dn.17 de belirtilen yazarlar, 133.

alınmasına yetecek kadar uzun ve makul bir süre olmalıdır. İş Teftiş Tüzüğü de (m.22/3) "uygun bir önel" verilebileceğini belirtmektedir.²⁷

Aşağıda iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranan işverene uygulanabilecek idari yaptırımlar incelenecektir.

1. İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması: 1475 sayılı iş kanununda bir işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasının mümkün olabilmesi için söz konusu işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması gerekmektedir (1475 sk 75/A,B).²⁸ Bu yöndeki kural ön tasarıda da (m.81) aynen yer almaktaydı. 1475 sayılı kanunun ve ön tasarının ilgili maddeleri sonucunda iş güvenliğini sağlamak ve işyerindeki işçileri iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumak için oldukça etkili bir yaptırım olabilecek işin durdurulması ve işyerinin kapatılması sadece belli işyerleri için uygulanan bir yaptırım olarak kalmaktaydı. Bu nedenle de öğretilerde bu yaptırımların sadece kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerlerinde uygulanması eleştirilmiş ve yasanın bu sınırlayıcı ifadesinin 75.maddenin metninden çıkarılması gerekliliği ifade edilmiştir.²⁹ 4857 sayılı kanun hem 1475 sayılı kanunda hem de ön tasarıda yer alan bu sınırlayıcı uygulama alanı yerine tüm işyerlerini kapsamı içine alan bir ifade ile işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımını düzenlemiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi 1475 sayılı yasanın 75.maddesi işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımlarını sadece kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri için kabul etmişti. İki yaptırım arasındaki fark ise kurma izni ve işletme belgesi almadan açılmış olan bir işyerinde işin kapatılmasının, kurma izni ve işletme belgesi almış ve çalışmaya başlamış işyerlerinde ise işin durdurulmasının söz konusu olmasıydı. 1475 sayılı yasanın iş sağlığı ve güvenliği temeline dayanan iki yaptırımı, bu şekilde farklı nedenlere bağlaması öğretilerde eleştirilmiştir. Bu iki yaptırım arasındaki fark, tehlikenin işyerinin bir kısmında veya tamamında ortaya çıkmış olmasına ve büyüklüğüne göre belirlenmelidir. Tehlike belli bir makinede, işyerinin belli bir kısmında ortaya çıkmışsa, işin durdurulması yaptırımı uygulanmalı, tehlike işyerinin tümünü tehdit edecek boyutta ise işyeri kapatılmalıdır. Bu şekilde bir uygulamanın idari işlemlerin oransallığı ilkesi ile de uyumlu olacağı belirtilmiştir.³⁰

²⁷ *Süzek*, 302, 306,311 aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 48 – 50, İşçi Sağlığı, 46 – 47, Çözüm Önerileri, 319.

²⁸ 1475 sayılı yasanın 75/A, B maddesi ile ilgili olarak bkz. *Süzek*, 265 vd., 285, aynı yazar, İşçi Sağlığı, 42 – 44, İşyerinin Kurulması, 1341 – 1343, 1347 – 1349.

²⁹ *Süzek*, 291, aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 47, Çözüm Önerileri, 321 - 322.

³⁰ *Süzek*, 286, 289 – 291; aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 47, İşçi Sağlığı, 44 – 46, Çözüm Önerileri, 322.

Öğretide ileri sürülen bu haklı eleştiri ve görtüş 4857 sayılı yasanın 79.maddesinde benimsenmiştir. Yeni İş Kanunu, 79.maddesiyle işin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımını bütün işyerlerinde uygulanacak bir yaptırım olarak düzenlemiş ve iki yaptırımdan hangisinin uygulanacağını işyerindeki tehlikenin niteliğine göre belirleneceğini hükme bağlamıştır.

İşin tamamen veya kısmen durdurulmasına ya da işyerinin kapatılmasına karar verecek komisyonun oluşumu açısından herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Komisyon, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi, bir işveren temsilcisi ve Bölge Çalışma Müdüründen oluşmaktadır. Komisyonla ilgili değişiklik komisyon başkanı konusunda olmuştur. 1475 sayılı kanun (m.75/I) ve ön tasarı (m.81/I) komisyona bölge çalışma müdürünün başkanlık edeceğini düzenlemişken 4857 sayılı kanun (m.79/I) komisyona kıdemli iş müfettişinin başkanlık edeceğini düzenlemiştir. Yeni İş Kanununun 1475 sayılı kanuna ve ön tasarıya göre getirdiği bir diğer yenilik de komisyonun sekreteryası işlerinin bölge müdürlüğü tarafından yürütüleceğinin hükme bağlanmış olmasıdır.

İşverenin, komisyon kararına karşı altı iş günü içinde yerel iş mahkemesine itiraz etme hakkı aynen korunan düzenlemelerden biridir. 1475 sayılı kanun ile ön tasarı ve 4857 sayılı kanun arasındaki fark ön tasarıda ve 4857 sayılı kanunda yer alan iş mahkemesine yapılacak itirazın işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayacağı yolundaki açık hükümdür. 1475 sayılı kanun döneminde maddede komisyon kararına karşı yapılan itirazın kararın uygulanmasını durdurup durdurmayacağı belirtilmediğinden komisyon kararının derhal uygulanmasının mümkün olup olmadığı tereddütlere yol açıyordu.³¹ İş mahkemesinin söz konusu itirazı acele olarak 6 iş günü içinde inceleyeceği ve bunun sonucunda vereceği kararın kesin olduğu yolundaki düzenlemede ise inceleme konumuzu oluşturan metinler arasında herhangi bir değişiklik olmamıştır.

İşyerlerinde işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına ilişkin kurulda görev yapacak işçinin iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Öğretide kurulun işçi temsilcisi için Sendikalar Kanununun 30.maddesinde işyeri sendika temsilcileri için tanınan güvencenin getirilmesi ileri

³¹ 1475 sayılı kanun dönemi için bkz. *Süzek*, 283 – 284. 4857 sayılı kanunun 79.maddesinin gerekçesinde “Maddeye iş mahkemesine itirazın işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayacağı bir yeni fıkra olarak eklenmiş ve uygulamada ortaya çıkabilecek olan beş kişilik komisyon kararının derhal kabili infaz olup olmadığı bir yeni fıkra olarak eklenmiş ve uygulamada ortaya çıkabilecek olan beş kişilik komisyon kararının derhal kabili infaz olup olmadığı konusundaki tereddütler giderilmiştir.” ifadesine yer verilmiştir.

sürülmüştür.³² Ancak 4773 sayılı yasa ile anılan maddede yapılan değişiklik sonucunda işyeri sendika temsilcilerinin iş güvenceleri geriye götürülmüştür. Bugünkü uygulamada işyerlerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kurulunda görev yapacak işçinin iş akdinin feshe karşı korunması iş güvencesi hükümleri kapsamında olan bir işyeri söz konusu ise İş Kanununun ilgili hükümlerine göre olacak, kapsam dışı bir işyeri söz konusu ise de herhangi bir kanun maddesine dayanılarak koruma sağlanamayacaktır.

1475 sayılı kanunda da ön tasarı ve 4857 sayılı kanunda da işin durdurulması, işyerinin kapatılması yaptırımlarının uygulanabilmesi için yaşamsal bir tehlike olması şart kılınmıştır. Oysa iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için böyle sınırlayıcı bir düzenleme yerine işçilerin sağlığını veya bedensel bütünlüklerini tehdit eden yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı yeterli sayılmalıdır.³³

İnceleme konumuzu oluşturan metinlerin hepsi işin durdurulması veya işyerinin kapatılması durumunda işverenin işçilere ücretlerini tam olarak ödeyeceğini veya mesleklerine, durumlarına uygun yeni bir iş vermek zorunda olduğunu hükme bağlamıştır. İşverenin işçiye yeni bir iş vermesi durumunda, işçinin ücretinde herhangi bir düşüklük, çalışma koşullarında olumsuz bir değişiklik olmamalıdır. Aynı şekilde yeni iş, işçi için maddi veya manevi bir kayba neden olmamalıdır. Bunların aksine bir uygulamada işçi, İş Kanununun 24/II,f bendindeki çalışma koşullarının uygulanmaması nedenine dayanarak iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir.³⁴

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanma esasları, kararı verecek komisyonun oluşumu, üyelerinin seçimi ve nitelikleri, çalışma usul ve esasları, işyerinin tekrar çalışmaya başlaması konularında 1475 sayılı kanun (m.75/D) ve ön tasarıda (m.81/d) tüzük çıkarılacağı düzenlenmişken 4857 sayılı kanunda (m.79/VII) bu hususların bir yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.

2. İşçilerin çalışmaktan alıkonulması: 1475 sayılı kanunun 75.maddesinde, ön tasarınnın 81.maddesinde ve 4857 sayılı kanunun 79. maddesinde düzenlenen önlemlerden biri de "işçilerin çalışmaktan alıkonmasıdır". Bir işyerinde yaş, cinsiyet veya sağlık durumu nedeniyle çalışması tehlikeli olanlar da çalışmaktan alıkonulur. Burada dikkat edilmesi gereken tehlikenin işin veya işyerinin eksikliklerinden, gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından değil daha çok işçinin kişisel özelliklerinden kaynaklanıyor olmasıdır. İşyerinde mevzuatta öngörülen önlemlerin yanı sıra o andaki mevcut bilimsel ve teknolojik gelişmelerin alınmasına olanak sağladığı bütün önlemler alınmış olsa da işçinin yaşı,

³² *Süzek*, 281.

³³ *Süzek*, 292, aynı yazar, *İşçi Sağlığı*, 45.

³⁴ 1475 sayılı kanunun 16/II,e bendi ile ilgili olarak bkz. *Süzek*, 292 – 293.

cinsiyeti ve sağlık durumu söz konusu işyerinde çalışmasına engel olmaktadır.

İş güvenliği müfettişlerinin yaptıkları denetim sırasında yaş, cinsiyet veya sağlık durumu nedeniyle söz konusu işte çalışmasında tehlike görülenlere, işveren durumlarına uygun yeni bir iş vermekle yükümlüdür. Ancak herhangi bir denetim olmaksızın işçinin işverene başvurarak sağlık durumunun yapmakta olduğu işte çalışmasına olanak tanımadığını bildirmesi durumunda da gözetme borcunun gereği olarak işveren bu işçiye durumuna uygun bir iş vermekle yükümlüdür. İşçinin bu yöndeki talebine rağmen işçinin sağlık durumuna uygun bir iş vermeyen işveren alacaklı temerrüdüne düşer ve işçi çalışmaksızın Borçlar Kanununun 325. maddesine göre ücretini talep edebilir. Bunun da ötesinde işçi, yapmakta olduğu iş nedeniyle maddi veya manevi bir zarara uğrarsa BK 46 ve 47 uyarınca tazminat davası da açabilir.³⁵

3. İdari para cezaları: İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerine aykırı davranan işverenin karşılaşılabileceği yaptırımlardan biri de idari para cezalarıdır.

1475 sayılı kanun döneminde 3493 sayılı yasa ile kıdem tazminatı (1475 sk. 98/D) ve iş ve işçi bulmaya ilişkin cezalar (1475 sk. 105) dışındaki bütün cezalar idari para cezasına dönüştürülmüştü. Anılan iki hükümde ise para cezalarının yanı sıra hapis cezaları da öngörülmekteydi.³⁶

1475 sayılı İş Kanunu 100.maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu da 104.maddesinde işverenin işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere aykırı davranışını para cezası ile cezalandırmıştır. İki kanun arasındaki fark para cezasının miktarında bulunmaktadır.³⁷

Her üç metinde de işverenin işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere aykırı davranışını yinelemesi durumu düşünülerek herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. İşverenin, işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlere uygun davranışının gerçekleştirilebilmesi, verilecek cezanın etkin ve caydırıcı olabilmesi için tekrerrür halinde cezanın artırılacağına dair bir fıkranın yapılacağı bir kanun değişikliği ile maddeye eklenmesi isabetli olacaktır.

³⁵ Süzek, 295 – 296; Soyer, 34 – 35.

³⁶ Süzek, Yaptırımlar, 173; çalışma yaşamı ile ilgili hukuk kurallarına aykırılık halinde uygulanacak ceza yaptırımlarını inceleyen hukuk dalı olan *sosyal ceza hukuku* ile ilgili olarak bkz. *Buyıklı*, 19 – 22, 29 vd., 495 vd.; *Yarsuvat*, 10 vd.; *Süzek*, Yaptırımlar, 172 vd, aynı yazar, *İş Hukuku*, 125 – 127.

³⁷ Maddede inceleme konumuzla ilgili olan düzenlemeler; çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yaşı (1475 sk 67, 4857 sk 71) , yer ve su altında çalıştırma yasağı (1475 sk 68, 4857 sk 72), gece çalıştırma yasağı (1475 sk 69, 4857 sk 73), analık halinde çalıştırma yasağı (1475 sk 70, 4857 sk 74) ve konu ile ilgili mevzuata aykırılıktır (1475 sk 72, 4857 sk 76).

Bunun yanı sıra 4857 sayılı kanunun 105. maddesi "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık" başlığı altında 1475 sayılı kanunun 101, 102, 103 ve 104.maddelerindeki para cezalarını tek bir madde olarak düzenlemiştir. 4857 sayılı kanunun 105.maddesi ile ön tasarinın 109.maddesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. İnceleme konumuzu oluşturan her üç metinde de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde yer alan ancak işyerinde alınmamış her güvenlik önlemi için ayrı para cezası verileceği ve bu cezanın alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktarda uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Maddenin ikinci fıkrası ise 1475 sayılı kanunun 101, 102 ve 103.maddelerine paralel olarak düzenlenmiştir. Ancak 4857 sayılı kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak getirmiş olduğu yeni kurumlar nedeniyle daha geniş bir düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı kanunun 105.maddesinin ikinci fıkrasında, 1475 sayılı kanunun 102 ve 103.maddelerindeki konulara ek olarak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamayan, işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğüne aykırı davranan, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

Maddenin üçüncü fıkrasında on altı yaşından küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıran veya 85.maddeye göre çıkarılan yönetmelikteki yaş kayıtlarına aykırı olarak işçi çalıştıran, dördüncü fıkrasında ise ağır ve tehlikeli işlerde rapor almadan işçi çalıştıran ve on sekiz yaşından küçük işçiler için rapor almadan bu kimseleri çalıştıran işveren veya işveren vekiline para cezası verileceği düzenlenmiştir. İki fıkra arasındaki fark ise üçüncü fıkrada tek bir para cezası verileceği düzenlenmişken dördüncü fıkrada bu durumda bulunan her işçi için maddede belirtilen miktar kadar para cezası verileceğinin düzenlenmiş olmasıdır. Maddenin üçüncü fıkrasına da "bu durumdaki her bir çocuk için" ifadesinin eklenmesi ve cezanın buna göre belirlenmesi etkinlik ve caydırıcılık açısından daha isabetli olacaktır.

Aynı eksiklik maddenin son fıkrasında da görülmektedir. Anılan fıkra uyarınca gebe ve çocuk emziren kadınlar için çıkarılacak yönetmeliğe ve İş Kanununun 89.maddesine göre çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline para cezası verileceği düzenlenmiştir. Bu fıkraya da verilecek para cezasının yönetmelikte belirtilen usullere aykırılık oluşturan her durum için ayrı ayrı verileceğine dair bir hüküm eklenmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık halinde verilecek para cezalarını düzenleyen maddenin en büyük eksikliği ise, maddenin birinci fıkrası hariç, maddeye aykırı davranışın tekrarı halinde ne ceza verileceğinin düzenlenmemiş olmasıdır. Görüşümüze göre iş sağlığı ve

güvenliği önlemlerinin alınarak işçilerin sağlıklarının korunması açısından idari para cezalarının etkin ve caydırıcı olması gerekmektedir. Bunu sağlamak için de aynı suçun tekrarı halinde cezanın artırılarak verilmesi uygun olabilir.

4857 sayılı kanun 107.maddesi ile iş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılığı idari para cezası ile yaptırıma bağlamıştır. 1475 sayılı kanunun aynı konuyu düzenleyen 106.maddesinde ve İş Kanunu ön tasarısında (m.111) teftiş defteri tutmaya ilişkin yükümlülükler aykırılık da yaptırıma bağlanmıştır. 4857 sayılı kanun teftiş defterini düzenlemediğinden 107.madde ile diğer metinler arasında doğal olarak bir fark doğmuştur. Bir diğer fark ise suçun tekrarı konusunda kendisini göstermektedir. 1475 sayılı kanun 106.maddesinde yazılı suçların kesinleşmesinden sonra aynı suçun tekrar işlenmesi durumunda cezaların yarısı oranında artırılarak uygulanacağını hükme bağlamışken ön tasarı ve 4857 sayılı kanunda buna yer verilmemiştir. Yukarıda belirttiğimiz üzere, aynı suçun tekrarı halinde para cezalarının artırılarak uygulanması yolundaki önerimizi tekrarlamakla yetiniyoruz.

1475 sayılı kanun 106.maddesi ile işçilere de para cezası verileceğini düzenlemiştir. Ancak ön tasarı ve 4857 sayılı kanun buna yer vermemiştir. Dolayısıyla işçilerin 4857 sayılı yasanın 96.maddesine aykırı davranışı ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak 4857 sayılı yasanın 107.maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işçilere idari para cezası verilmesi mümkün olabilir.

Para cezaları ile ilgili olarak iki kanun arasındaki önemli fark para cezasına karşı itiraz edilecek yargı merciinin değiştirilmesidir. 1475 sayılı kanuna göre idari para cezalarına karşı ilgililer tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde sulh ceza mahkemesine itiraz edebiliyorlardı. 4857 sayılı kanunun 108.maddesine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilen idari para cezalarının, 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre ilgiliye tebliğinden itibaren en geç 7 gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. Bu itiraz cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. Zorunluluk görülmeyen durumlarda itiraz evrak üzerinden incelenerek en kısa sürede sonuçlandırılır. İş Kanununa göre verilen idari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre tahsil edilir.

Görüşümüze göre 4857 sayılı kanunun idari para cezalarına itiraz merciini değiştiren düzenlemesi isabetli değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilen bu cezaların idari para cezası olması bunların itiraz merciinin de idare mahkemeleri olması zorunluluğunu beraberinde getirmemektedir. Bu para cezalarına karşı iş mahkemelerine itiraz edilmesi gerekmektedir. Ne ceza yargıçları ne de idari yargıçlar iş hukukunun özel bir dalı olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda tecrübeye sahiptir. Konunun niteliğine uygun bir çözümün bulunabilmesi için idari para cezası verilmesine neden olan fiilin unsurları ve ihlal edilen

maddenin gerekleri iş yargıcı tarafından, bu alanda sahip olduğu mesleki tecrübesi nedeniyle daha rahat ve kapsamlı olarak tespit edilebilir.

İdari para cezaları, Türk Ceza Kanunu ek madde 2 uyarınca, her takvim yılı başında, Vergi Usul Kanununun mükerrer 298.maddesi uyarınca saptanan “yeniden değerlendirme” oranında artırılarak uygulanmaktadır. İş Kanunu ön tasarısında (m.112) idari para cezalarının, her takvim yılı başından itibaren geçerli olmak üzere, bir önceki yılda uygulanan ceza tutarının o yıl için Vergi Usul Kanununun “yeniden değerlendirme” oranında artırılması ile uygulanacağı ayrıca düzenlenmişti. Bu hükme 4857 sayılı kanunda yer verilmemiştir. İdari para cezalarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada yararlı olabilmeleri, bunların etkili ve caydırıcı olmasına bağlıdır. Bu niteliklere sahip olmayan idari para cezaları karşısında işveren, iş güvenliği önlemini almayarak daha “ekonomik” olan idari para cezasını ödemeyi seçebilir. Bu da idari para cezalarının asıl amacı olan “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamaya” zarar verir.³⁸

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş akdini diğer sözleşmelerden ayıran bir özellik olan taraflar arasındaki kişisel ilişki, sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren arasında karşılıklı sadakat bağına da ortaya çıkarır. Sadakat bağı işçi açısından işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi şekilde korumak, işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak şeklinde kendini gösterirken işveren açısından ise işçiyi korumak olarak ortaya çıkmaktadır. İşverenin koruma borcu işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçiye bilgi vermeyi, işçinin işyerine getirdiği eşyalarını korumayı, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikelerden korumayı kapsayan geniş bir borçtur. Gözetme borcunun kapsamı Medeni Kanunun 2.maddesinde hükme bağlanan *dürüstlük ve iyiniyet kurallarına* göre belirlenir ve sınırları çizilir. İşverenin işçinin hayatını ve sağlığını işyeri tehlikelerine karşı koruması *dar anlamda gözetme borcu* olarak adlandırılırken yukarıda sayılan diğer borçların tamamı *geniş anlamda gözetme borcu* olarak adlandırılmaktadır.³⁹

³⁸ Süzek, İş Hukuku, 130, 388, Para cezalarının enflasyon karşısında caydırıcı güçlerini kaybetmemelerini sağlayacak bir sisteme bağlanmaları gerekliliği konusunda bkz. Süzek, İşçi Sağlığı, 48 – 49, aynı yazar Çözüm Önerileri, 320.

³⁹ Tunçomağ, 107, 135 vd.; Esener, 156 – 157; Ekonomi, 128 – 129, 154 ; Çelik, 118 – 120, 146; Süzek, 176 – 178; aynı yazar, Özel Hukukta Sorumluluk, 17 – 18, Değerlendirme 2001, 48, İş Hukuku, 290, 327; Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, 1043 vd.; Eyrenci – Taşkent – Ulucan, 41, 96, 121; Eren, 33; Tunçomağ – Centel, 98, 125 vd.; Narmantioğlu, 205, 245; Demircioğlu – Centel, 106, 123 – 124; Ulusan, 20 vd., 34; Arıcı, 103 – 104; Sümer, 73; Akin, 57 – 59; Kılıçoğlu, 53 – 54, aynı yazar, Şerh, 885; Engin, Kaçınma Hakkı, 85; Seratlı, 20.

Türk Hukukunda işverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukuna hem de özel hukuka dayanmakta, konu ile ilgili olarak hem Borçlar Kanununda hem de İş Kanununda hükümler bulunmaktadır.⁴⁰

İş sağlığı ve güvenliğinin yaşama hakkı ile bağlantısı bulunmaktadır. Yaşama hakkı bir temel hak ve hürriyet olarak Anayasada ifade edilmiş ve bu hakka dokunulamayacağı hükme bağlanmıştır (AY 12/I, 15/II). Yaşam hakkından anlaşılması gereken kişinin beden bütünlüğünün devamının yanı sıra sağlığının da devamıdır. Kişinin beden bütünlüğünün ve yaşama hakkının korunması üç boyut içermektedir. Bunlar yaşam hakkının kişinin kendisine karşı, başka bir bireye karşı ve topluma karşı korunmasıdır.⁴¹ Yaşam hakkının kişinin kendisine karşı korunmasından, kişinin kendi iradesiyle dahi beden bütünlüğüne zarar verici, onu bozucu eylemlerde bulunamayacağı, yaşamına son verecek nitelikteki yükümlülükler altına giremeyeceği anlaşılmalıdır. Buna aykırı bir davranış *yaşama hakkından feragat* anlamına gelecektir.⁴²

Bu nedenle taraflar iş akitlerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmamasını kararlaştıramayacakları gibi söz konusu borcun sınırlarını da daraltamayacaklardır. Tarafların Borçlar Kanununun 332.maddesine ya da işverenin gözetme borcunu düzenleyen diğer maddelere aykırılık içeren bir sözleşme yapmaları durumunda bu sözleşme, *kişilik haklarına aykırılık* oluşturacağından Medeni Kanunun 23, Borçlar Kanununun 19 ve 20.maddeleri uyarınca geçersiz olacaktır. İşçi de iş akdini yaptığı sırada ya da iş ilişkisinin devamı sırasında kendi sağlığını, beden ve ruh bütünlüğünü, yaşam hakkını korumayı amaçlayan mevzuat hükümlerinin ya da iş akdi koşullarının uygulanmasından *tek taraflı bir irade beyanı ile vazgeçemez*. Böyle bir irade beyanı da Borçlar Kanununun 19. ve 20. maddeleri uyarınca geçersizdir.⁴³ Öğreti tarafından da benimsenen Yargıtayın 1958 tarihli içtihadı birleştirme kararı uyarınca iş hukukunda işçiyi koruma ilkesi gereğince iş akdinin geçersizliği geçmişe etkili olarak değil, ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç doğurmaktadır.⁴⁴

⁴⁰ Tunçomağ, 135 - 137; Süzek, İşçi Sağlığı, 37; aynı yazar, İş Hukuku, 329 - 330; Eyrenci - Taşkent - Ulucan, 122, 212 - 213; Tunçomağ - Centel, 125 - 128; Demircioğlu - Güzel, 193; Narmanlıoğlu, 246; Kılıçoğlu, 54, aynı yazar, Şerh, 886.

⁴¹ Savcı, 15, 17 - 19, 21; hukukumuzda iş güvenliği hakkının anayasal dayanağı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 16 vd., aynı yazar, Devletin Sorumluluğu, 5 vd.; İşçi Sağlığı, 22 - 23.

⁴² Savcı, 18; Yaşam hakkı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri arasındaki etkileşim konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, 9 vd.

⁴³ Süzek, 181, aynı yazar, İş Hukuku, 328; Eren, 35; Çenberci, 775; Akın, 62; Kılıçoğlu, 55, aynı yazar, Şerh, 887.

⁴⁴ YİBK, 18.6.1958, 20/9, RG. 30.9.1958, S.10020, Tunçomağ, 97 - 98; Süzek, 184 dn 40; 181 - 184, aynı yazar, Yaptırımlar, 166, İş Hukuku, 124; Ekonomi, 159 - 162; Çelik, 111; Eyrenci - Taşkent - Ulucan, 78 - 79; Narmanlıoğlu, 188 vd.; Tunçomağ - Centel, 87 - 88; Demircioğlu - Centel, 97 - 98; Kılıçoğlu, 55, aynı yazar, Şerh, 887.

İşverenin gözetme borcunun düzenlendiği, İş Kanununun 77.maddesi ile Borçlar Kanununun 332.maddesi arasındaki fark, özel hukuk düzenlemesi olan BK 332'nin "hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek olanla" sınırlandırdığı güvenlik önlemleri alma borcunun kamu hukuku düzenlemesi olan İK 77'de "gerekli her türlü önlemi almak" şeklinde genişletilmiş olmasıdır.⁴⁵

1475 sayılı İş Kanunu, "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı beşinci bölümünün altında yer alan ve "Sağlık ve Güvenlik Şartları" başlıklı 73.maddesinde, iş güvenliği konusunda işveren ve işçilerin yükümlülüklerini düzenlemiştir. İş Kanunu ön tasarısında (m.79) ve 4857 sayılı yasada (m.77) madde başlığı olarak maddenin içeriğine daha uygun olan "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" ifadesi kullanılmıştır.

4857 sayılı yasa da 1475 sayılı yasada olduğu gibi işverene iş güvenliğini sağlamak için *gerekli olan her türlü önlemi alma zorunluluğunu* getirmiştir. İş Kanunu ön tasarısında ise bu temel yükümlülüğe ek olarak işverenlere iş güvenliğinin sağlanmasına olumlu etki gösterecek bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleme ve uygulama zorunluluğu getirilmişti. Ön tasarıdaki bu zorunluluğa 4857 sayılı yasanın 77.maddesinde yer verilmemesi isabetli olmamıştır.⁴⁶ Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin⁴⁷ 6/b,5 maddesinde işverenlerin sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında teknik gelişmelere uyum sağlaması gerektiği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile ön tasarıdaki hükmün 4857 sayılı kanunun 77.maddesine alınmamasının eksikliği bir ölçüde de olsa giderilmiştir. Elbette ki bu yükümlülüğün ilgili kanun maddesinde düzenlenmesi çok daha yerinde olurdu.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kamu hukuku kaynakları olan İş Kanununun 77. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6.maddesi uyarınca işveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır. Yönetmeliğin 6.maddesinin b fıkrasının 5.bendi uyarınca da işveren teknik gelişmelere uyum sağlamalıdır. Bu konudaki ölçüt yukarıda da belirtildiği gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli olmaktadır. İşverenin iş güvenliği önlemleri alma konusundaki sorumluluğunun kapsamı

⁴⁵ 1475 sayılı kanunun 73.maddesi ile BK 332 arasındaki fark konusunda bkz. *Süzek*, İşçi Sağlığı, 36 – 37, aynı yazar, *Özel Hukukta Sorumluluk*, 18 – 19, aynı yazar, *İş Hukuku*, 330; *Ulusan*, 48; *Süner*, 73.

⁴⁶ Öğretide, 4857 sayılı kanundaki bu önemli eksikliğin yaratacağı sakıncaların, Yargıtay'ın önceki dönemde, mevzuatta öngörülenlerin ötesinde gereken her türlü önlemin alınması yönündeki isabetli içtihadını devam ettirerek engellenebileceği ifade edilmiştir, *Soyer*, 33.

⁴⁷ RG.9.12.2003, 25311.

belirlenirken mali durumunun yetersizliği, teknik konulardaki bilgisizliği, benzer işyerlerinde de bu önlemlerin alınmadığı gibi iddialar önem taşımaz.⁴⁸

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işverenin gerekli her türlü önlemi alıp almadığı, 77.maddenin herhangi bir sınır koymaksızın “gerekli olan her türlü önlemi alma zorunluluğu” getiren düzenlemesi ve yukarıda adı geçen yönetmeliğin “işverenin genel yükümlülükleri” başlıklı 6.maddesi başta olmak üzere ilgili diğer maddeleri de dikkate alınarak belirlenebilecektir.

İşverenin gözetme borcunu gereği gibi yerine getirmiş sayılabilmesi için sadece önlem alması yeterli olmamakta, borcun kapsamı içindeki denetim ve işçileri eğitim yükümlülüğünü de yerine getirmiş olması gerekmektedir. 1475 sayılı kanunun 73. maddesinde işverenlerin sadece makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu konuda önceden alınabilecek önlemlerden işçileri haberdar etmesinin zorunlu olduğu yolunda bir hüküm bulunmaktaydı. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü de 3.maddesinde işverenlere, işçileri iş güvenliği önlemleri konusunda eğitime yükümlülüğü getirmişti. Her ne kadar işverenin eğitim ve denetim zorunluluğu 1475 sayılı yasanın 73.maddesinde açıkça düzenlenmiş olmasa da öğreti ve yargısal içtihatlar işverenin eğitim ve denetim yükümlülüğünün bulunduğunu, bunları tam anlamıyla yerine getirmeyen işverenin gözetme borcunu tam olarak yerine getirmiş sayılamayacağını kabul etmekteydi.⁴⁹ Bu esaslar Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından “...İş Kanununun 73.maddesinde işverenin işyerinde işçilerinin sağlığını ve güvenliğini korumak için yasalarda, tüzükte ve yönetmelikte açıkça gösterilmemiş bulursa dahi gerekli olanı yapmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. Hal böyle olunca işverenin işyerinde sadece önlem almakla yetinmeyip alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemesi ve önlemlere uyulmasını sağlaması, giderek, işçilerini eğitim ve öğretime tabi tutmakla yükümlü olduğu anılan maddenin açık hükmü gereğidir...” ifadeleri ile hükme bağlanmıştır.⁵⁰

4857 sayılı yasa önceki iş kanunundan farklı olarak 79.maddesi ile işverenlere, alınmış olan iş güvenliği önlemlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri karşı karşıya oldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme zorunluluğunu açıkça yüklemiştir. Aynı şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10.maddesi de işverene işçileri hem işyerindeki mesleki

⁴⁸ 1475 sayılı İş Kanununun 73.maddesi ve aynı kanuna dayanılarak çıkarılmış olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2 ve 4.maddeleri ile ilgili olarak bkz. *Süzek*, 179 – 180, 245 – 246, aynı yazar, *İş Hukuku*, 331; *Narmanlıoğlu*, 246 – 247; *Ulusan*, 46 - 49.

⁴⁹ 1475 sayılı kanun dönemiyle ilgili olarak bkz. *Ekonomi*, 156; *Süzek*, İşçi Sağlığı, 36 – 37, aynı yazar, *Özel Hukukta Sorumluluk*, 19, aynı yazar, *İş Hukuku*, 331 – 332; *Ulusan*, 50; *Arıcı*, 112 – 113; *Akın*, 61.

⁵⁰ YHGK, 12.12.1986, 10 – 459 / 1074, *Araslı*, 541 – 542, no 6.

risklere ve tehlikelere karşı hem de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevliler konusunda bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. İşverenin bu yükümlülüğü sadece kendi işçilerine karşı değil başka bir işverene bağlı olarak kendi işyerinde çalışan işçilere karşı da vardır. Yönetmeliğin 10/2.b maddesine göre işveren, kendi işyerinde çalışan ancak başka bir işverene bağlı olan işçilerin, işyerindeki mesleki riskler ve tehlikeler ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevliler konusunda bilgilendirilmeleri için bunların işverenine gerekli bilgileri verecektir.

4857 sayılı kanuna göre işverenler, işyerinde meydana gelen bir iş kazasını ve tespit edilen bir meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazıyla ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. 1475 sayılı kanunda ise sadece iş kazaları ile ilgili olarak bildirim yükümlülüğü bulunmaktaydı. İşverenler 73.maddenin son fıkrası ile meydana gelen bir iş kazasını en geç kazadan sonraki iki gün içinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlü tutulmuşlardı. 4857 sayılı kanunun meslek hastalıkları için de bildirim yükümlülüğü getirmesi maddenin amacı açısından çok yerinde bir düzenlemedir. Böylelikle sadece iş kazaları olan işyerleri değil, meslek hastalıklarının ortaya çıktığı işyerlerinin de resmi denetim örgütüne bilinmesi ve buralarda denetimin yapılması sağlanabilecektir.

Yeni iş yasasının getirdiği bir diğer önemli yenilik de 77.maddenin son fıkrasıdır. Anılan fıkra uyarınca İş Kanununun "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" bölümü hükümleriyle işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili tüzük ve yönetmelik hükümleri işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacaktır.⁵¹

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin yükümlülüklerinden biri de ağır ve tehlikeli işlerde rapor almaktır. 1475 sayılı İş Kanununun 79.maddesi ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işe elverişli ve dayanıklı oldukları yolunda işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunlar yoksa sırasıyla Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorlarından rapor alınması gerektiğini hükme bağlamıştı. Bu rapor olmaksızın işçi ne işe alınabiliyordu ne de çalıştırılmaya devam edilebiliyordu. Madde raporun hangi durumlarda ve nerelerden alınacağına ilişkin hükmü koymasına rağmen işin devamı sürecinde hangi aralıklarla kontrol yapılacağına ilişkin herhangi bir düzenleme içermemekteydi. İş kanunu ön tasarısı(m.88) ve 4857 sayılı kanun 86.maddesinde bu önemli eksikliği giderecek şekilde "işin devamı süresince en az yılda bir" rapor alınması gerektiğini açıkça belirtmişlerdir. Gerçekten de işin devam ettiği sürece hangi aralıkla

⁵¹ 4857 sayılı kanun 4. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak kaydıyla çırakları istisnalar arasında saymıştır. Maddenin gerekçesinde işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine çırak ve stajyerlerin de maruz kaldığı, konuyla ilgili Avrupa Birliği Yönergesinde olduğu gibi iş güvenliğine ilişkin kurallardan çırak ve stajyerlerin de yararlanmasının sağlandığı ifade edilmiştir.

periyodik kontrollerin yapılacağı belirlenmesi önem taşıyan bir konudur. Yeni iş kanunun bu hükmü iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli bir hükümdür.

Ön tasarı ve 4857 sayılı kanun, 1475 sayılı kanundan farklı olarak Sosyal Sigortalar Kurumunun işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmayacağı da düzenlemiştir.

İşverenlerin ayrıca işyeri hekimi istihdam etme, işyeri sağlık birimi kurma gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır. Bu yükümlülüklere ise aşağıda yer verilecektir.

III. İŞYERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÖRGÜTLENMESİ

A.İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu bir yönetime katılma modelidir.⁵² 1475 sayılı İş Kanunu 76.maddesindeki düzenleme ile hangi işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulacağını belirleme yetkisini Çalışma Bakanlığına bırakmıştı. Anılan maddeye dayanılarak çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük uyarınca da sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran⁵³ ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kuracağı düzenlenmişti. Herhangi bir yaptırım gücü bulunmayan bu kurul sadece danışma organı olarak görev yapmaktaydı.⁵⁴

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacağı İş Kanunu ön tasarısında (m.82) ve 4857 sayılı kanunun 80.maddesinin birinci fıkrasında ifade edilmiştir. Ön tasarıda organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren, altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı ancak elliden az işçi çalıştıran işyerlerinin de *ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu* oluşturacaklarına dair bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm ne yazık ki 4857 sayılı kanuna alınmamıştır. Oysa ki bu düzenleme sayesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından oldukça önemli bir tehdit altında bulunan işyerlerinde çalışan işçiler de işçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sağlayabileceği korumadan yararlanabileceklerdi. Bu düzenlemenin 4857 sayılı kanuna alınmaması organize sanayi bölgelerinde çalışan ancak

⁵² Süzek, Katılım, 166 – 167, aynı yazar, İş Hukuku, 104.

⁵³ Başbuğ, İşyeri Hekimi, 77, yazar, alt işverenin işçilerinin de iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmasında da hesaba katılması gerektiğini ifade etmektedir.

⁵⁴ Süzek, İşçi Sağlığı, 30 – 32; İş Hukuku, 332 – 334; Çözüm Önerileri, 313; Arıcı, 145 vd.

çalıştığı işyerinde 50'den az işçi çalışan işçiler için oldukça büyük bir talihsizlik olmuştur.

Öğretide 1475 sayılı kanun döneminde, ülkemizde küçük işletmelerin oranının yüksek olduğu, küçük işletmelerde de iş kazalarının büyük işletmelere göre daha sık meydana geldiği ifade edilerek ilgili tüzükte değişiklik yapılarak belli bölgelerde yer alan küçük işletmelerin ortak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları oluşturmasının sağlanması gerektiği haklı olarak belirtilmiştir.⁵⁵

Yine de 1475 sayılı kanuna oranla 4857 sayılı kanunla iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda önemli ve ileri adımlar atılmıştır. Bir yönetime katılma modeli olan bu kurul 1475 sayılı kanun zamanında sadece danışma niteliği olan bir kuruldur. Oysa 4857 sayılı kanunun 80.maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işverenler bu kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

Önceki kanuna kıyasla bağlayıcılığa ve yaptırım gücüne kavuşan bu kurulun kendisinden beklenen faydayı sağlayabilmesi için herşeyden önce kurulun üyelerinin⁵⁶ iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. 1475 sayılı kanun döneminde de kurulun işçi üyelerinin iş güvencesinin olmadığına dikkat çekilmiş, kurulun kendisinden beklenen görevleri etkin şekilde yerine getirmesinin sağlanabilmesi için kurul üyelerinin iş güvencelerinin sağlanması gerektiği isabetli olarak belirtilmiştir.⁵⁷ Bugünkü düzenlemede iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorunda olan işyerleri iş güvencesi hükümleri kapsamı içindedirler. Kurulun işçi üyeleri de İş Kanununun ilgili hükümlerinin sağladığı korumadan yararlanacaklardır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda tüzük yerine yönetmeliğin tercih edilmesi yolundaki genel eğilim bu maddede de görülmektedir. Ön tasarıda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumu, çalışma yöntemi, ödev, yetki ve yükümlülükleri konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir tüzük çıkarılacağı düzenlenmişken 4857 sayılı kanun bu konuların bir yönetmelikle düzenleneceğini hükme bağlamıştır.

B. İşyeri Hekimleri

1475 sayılı kanun döneminde İş Kanunda düzenlenmemiş olan işyeri hekimliği kurumu⁵⁸ Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180., Sosyal Sigortalar

⁵⁵ Süzek, İşçi Sağlığı, 33, aynı yazar, Çözüm Önerileri, 313.

⁵⁶ Yeni yönetmelik yürürlüğe girene kadar kurul üyelerinin kimler olacağı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüğün (RG.19.2.1973, 14453) 3.maddesine göre belirlenecektir.

⁵⁷ Süzek, İşçi Sağlığı, 32, aynı yazar, Katılım, 167, Çözüm Önerileri, 313.

⁵⁸ İş hekimliği konusundaki uluslararası ve ulusal düzenlemeler için bkz. Güzel, 26 vd.; Demircioğlu, 206 – 207; Tuncay, 83 vd.; Ekmekçi, 73 – 74, aynı yazar, Sempozyum, 13 – 15; Başbuğ, 127 – 128, aynı yazar, İşyeri Hekimi, 82 – 86.

Kanununun 114. ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91.maddelerine uygun olarak İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte (RG. 4.7.1980, 17037) düzenlenmişti. Bu yönetmeliğin 2.maddesine göre sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer *koruyucu* sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesi için işverenler işyeri hekimi çalıştırmak, 8.maddesine göre de işyeri sağlık birimi kurmak zorundaydı. İşyeri sağlık birimlerinin işletilme giderlerinin işçilere yansıtılmayacağı da hükme bağlanmıştı.⁵⁹ Yönetmeliğin 8.maddesine göre 50'den az işçi çalıştıran işyerleri de isterlerse bir araya gelerek "işyerleri ortak sağlık birimi" kurabileceklerdi. Bu durumda kurma ve işletme masrafları ortak olarak karşılanacaktı.⁶⁰

İşyeri hekimleri ve işyeri sağlık birimleri 4857 sayılı kanunun 81.maddesinde düzenlenmiştir. Bir işverenin işyeri hekimi istihdam etme ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü altında olması için devamlı olarak en az elli işçi çalıştırması gerekmektedir. Öğretide bu sayıya alt işverenin işçilerinin de dahil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu görüşün hukuki dayanağını ise MK 2 oluşturmaktadır. Buna göre asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında edim ilişkisine dayanmayan, sosyal temastan doğan ve içeriği koruma yükümlülüklerinden doğan bir borç ilişkisi kurulmaktadır.⁶¹ Öğretide yabancı hukuklardaki düzenlemeler de göz önüne alınarak, 4857 sayılı yasanın 81.maddesi karşısında birçok işçinin çalıştığı işyerlerinde işyeri hekiminin ve sağlık biriminin görev yapmayacağı haklı olarak eleştirilmiş ve işyerleri ortak sağlık birimlerinin oluşturulmasının ve katılımının zorunlu olması gerektiği ifade edilmiştir.⁶²

İşyeri hekimleri Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan hizmetleri yerine getirecektir. İş Kanunu ön tasarısında (m.83) işverenlerin işyeri hekimlerine ve sağlık personeline ilk yardım, acil tedavi, koruyucu hekimlik ve iş sağlığı ve güvenliği konularında

⁵⁹ *Süzek*, İşçi Sağlığı, 33 – 34, aynı yazar, Çözüm Önerileri, 313 – 314, İş Hukuku, 335, 338.

⁶⁰ *Süzek*, İşçi Sağlığı, 33 – 34, aynı yazar, İş Hukuku, 335; *Güzel*, 37.

⁶¹ *Başbuğ*, 129 – 130, aynı yazar, İşyeri Hekimi, 77; *Süzek*, Tartışmalar, 125, yazar, iş kanunu ön tasarısında, asıl işverenin alt işverenin işçileri için de sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünün düzenlenmesini önerdiğini ancak bilim kurulunda kabul görmediğini ifade etmiştir.

⁶² *Güzel*, 62; *Tuncay*, 90 – 91, işyerleri ortak sağlık birimlerinin özendirilmesi gerektiğini, birbirine yakın işyerlerinin biraraya gelerek ortak sağlık birimi kurabileceklerini ve bu sayede işyeri hekimine kolay ulaşılabilir olma koşulunun da sağlanmış olacağını ifade etmiştir. Yazar ayrıca işyeri ortak sağlık birimi kurulmasının şart olmadığını, bu özelliklere sahip bir sağlık kuruluşu ile sözleşme yapılarak söz konusu hizmetlerin buradan satın alınması yoluna da gidilebileceğini ifade etmiştir.

eğitim verilmesini sağlayacakları yolunda bir düzenleme yer almaktaydı. Ancak bu düzenlemeye 4857 sayılı kanunda yer verilmemiştir.

Ön tasarıda ve 4857 sayılı yasada işyeri hekimleri ve işyeri sağlık birimleri ile ilgili olarak yönetmelik çıkarılacağına dair hüküm yer almaktadır. İki düzenleme arasındaki fark yönetmeliğin düzenlediği konuların kapsamında ve yönetmeliğin hazırlanması aşamasında görüş alınacak kurumlardadır. Ön tasarıda hazırlanacak yönetmelikte işyeri hekimlerinin nitelikleri, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürüteceklerinin düzenlenmesi öngörülmüşken (m.83/son), 4857 sayılı kanunda bunlara ek olarak çıkarılacak yönetmelikte işyeri hekimlerinin sayısının belirlenmesinin de düzenleneceği yer almaktadır.

Ön tasarıda yönetmeliğin hazırlanmasında sadece Sağlık Bakanlığının görüşünün alınacağı ifade edilmişken 4857 sayılı kanunda hem Sağlık Bakanlığının hem de Türk Tabipler Birliğinin görüşünün alınacağı düzenlenmiştir. Yıllardır işyeri hekimi sertifikasını veren bir kurum olan TTB'nin konu ile ilgili olarak mesleki gözlemleri ve tecrübesinden yararlanılması fayda sağlayacaktır.⁶³

4857 sayılı kanunun 81.maddesine dayanılarak "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"⁶⁴ çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğe göre işverenler işyerinde bir sağlık birimi kurmakla, burada görev yapan işyeri hekimi ile ilgili olarak işçilere bilgi vermekle, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmekle yükümlüdürler (m.5). İşyeri sağlık biriminde işyeri hekiminin yanı sıra işyeri hemşiresi veya sağlık memuru da bulunmalıdır (m.7). Sağlık birimi de, işyerindeki ilgili diğer bölümlerle, varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile iş güvenliği uzmanı ve çalışanların temsilcileriyle işbirliği içinde çalışır (m.11), işverene, çalışanlara veya çalışanların temsilcilerine ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, iş sağlığı ile ilgili konularda eğitim ve danışmanlık hizmeti verir (m.13).⁶⁵ Burada dikkat edilmesi gereken nokta işyeri hekiminin görevinin işçilerin hastalıklarını tedavi etmek olmadığıdır. Tam aksine bu görev sadece Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Kurumlarına aittir. İşyeri hekiminin asıl görevi işyerini işçilerin sağlığı açısından değerlendirerek gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin belirlenmesi ve bunların işyerinde alınması için çalışmaktan ibarettir (m.22). Ancak SSKn 114/2 ve 123/I'e göre yetki tanınması durumunda işyeri hekimleri, çalıştıkları işyerlerinde işçileri muayene ve tedavi ederek iki güne kadar

⁶³ Türk Tabipler Birliğinin işyeri hekimliği konusundaki aracılık faaliyeti ile ilgili olarak bkz. *Tuncay*, 90; *Süzek*, *İşçi Sağlığı*, 35; *Ekmekçi*, 76, aynı yazar, *Sempozyum*, 17, 24.

⁶⁴ RG. 16.12.2003, 25318.

⁶⁵ İşyeri hekimlerinin görevleri konusundaki uluslararası düzenlemeler için bkz. *Güzel*, 30 vd.

istirahat verebilir ve Sosyal Sigortalar Kurumu adına reçete yazabilirler.⁶⁶ Bu yönetmelikte de işyerleri ortak sağlık birimi kurulması zorunlu tutulmamış, işverenlerin iradesine bırakılmış, ortak sağlık biriminin tüm giderlerinin hizmet alan işverenler tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır (m. 17).

İşyerinde kaç işyeri hekimi çalıştırılacağı, işin tehlikelilik derecesine ve işyerindeki işçi sayısına göre belirlenecektir. Yönetmeliğin 25. maddesi “I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir. IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 750 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 750 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir.” hükmünü getirmiştir. Yönetmeliğin 21. maddesi ise işyerlerinin risk gruplarına göre işyeri hekiminin ne kadar süre çalışacağını ve işyerlerinin risk gruplarının belirlenmesi usulünü düzenlemiştir. Buna göre işyeri hekimi, “I inci risk grubunda yer alan işyerlerine ayda en az 1 iş günü, II inci risk grubunda yer alan işyerlerine ayda en az 2 iş günü, III üncü risk grubunda yer alan işyerlerine ayda en az 3 iş günü, IV üncü risk grubunda yer alan işyerlerine ayda en az 4 iş günü, V inci risk grubunda yer alan işyerlerine ayda en az 5 iş günü gitmek zorundadır.” Aynı maddede risk gruplarının belirlenmesi ile ilgili olarak şu düzenleme yapılmıştır; “İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği Sosyal Sigortalar Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda her yıl Şubat ayında Bakanlıkça belirlenir.”

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 32. maddesi ile sağlık birimi tarafından sağlanan hizmetlerin, çalışanlara herhangi bir maliyet getirmeksizin yürütüleceğini, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği de iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemlerin hiçbir şekilde işçilere mali yük getiremeyeceğini hükme bağlamıştır (İSGY 6/e).⁶⁷

⁶⁶ Süzek, İş Hukuku, 336, Demircioğlu, 202, 214 – 215; Tuncay, 90, yazar, işyeri hekiminin esas olarak koruyucu hekimlik yapması gerektiğini ancak bunlara, SSK hekimlerinin görevleri üstlenilmeden, iki güne kadar istirahat verme, reçete yazma yetkisinin tanınmasının, iş gücü açısından faydalı olacağını ifade etmiştir; *Ekmekçi*, 77.

⁶⁷ Bu esas ILO'nun 112 sayılı tavsiye kararında da belirtilmiştir, bu tavsiye kararı ile ilgili geniş bilgi için bkz. Demircioğlu, 203 – 204.

“İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile önceki dönemde oldukça fazla tartışılmış olan işyeri hekimi sertifikasını kimin vereceği sorunu da çözülmüş bulunmaktadır.⁶⁸ Yönetmeliğin 18.maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “işyeri hekimi sertifikası” verecektir. İşyeri hekimliği sertifika programının hazırlanması, yürütülmesi ve sonunda uygulanacak sınavla ilgili olarak bir komisyon öngörülmüş ve komisyonun üyeleri de yönetmelikte belirtilmiştir (m. 20).

İşyeri hekiminin işverenle arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır ancak işyeri hekiminin bir de işveren vekili niteliği bulunmaktadır. İşyeri hekimi işveren adına hareket eder, işyerinin yönetiminde görev alır, bu nedenle de işveren vekilidir.⁶⁹

İşyeri hekiminin görevini en iyi şekilde yapabilmesinin önemli bir koşulu da bağımsızlığıdır. Bu bağımsızlık hem işçilere karşı hem de işveren karşı olmalıdır.⁷⁰

Yukarıda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyeleri ile ilgili olarak ifade ettiğimiz gibi işyeri hekimlerinin de kendilerinden beklenen görevi en iyi şekilde bağımsız ve tarafsız olarak yerine getirebilmeleri, bu kimselere etkin bir iş güvencesinin sağlanması ile mümkün olabilecektir.⁷¹ İş Kanununda işyeri hekimlerinin görevlerinin özelliği ve önemi dikkate alınarak ayrıca bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle işyeri hekimlerinin iş güvenceleri de, kanunun iş güvencesi hükümlerine tabidir. Öğretide işyeri hekimlerinin işten çıkarılmalarında mahalli tabip odalarına belli oranda insiyatif tanınabileceği ifade edilmiştir.⁷²

⁶⁸ Bu dönemle ilgili olarak yapılan tartışmalar, eleştiriler ve görüşler için bkz. *Ekmekçi*, 74 – 76, aynı yazar, Sempozyum, 16; karşı görüş, *Arıcı*, 144 – 145; *Güzel*, 40 – 41, yazar, “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe girmeden önce, işyeri hekimlerinin eğitimlerinin Türk Tabipler Birliği ve Tabip Odalarıyla düzenlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. ; *Tuncay*, 89 – 90, yazar, işyeri hekimliği sertifikası vermek ve eğitim düzenlemek konularında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile TTB’nden oluşan ortak bir kurul kurulmasının en iyi çözüm olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre işyeri hekimlerinin mesleki denetimi TTB’ye ait olmalı, işyerlerinin denetimi ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne ait olmalıdır.

⁶⁹ *Süzek*, İş Hukuku, 337; *Demircioğlu*, 207 – 208; *Tuncay*, 86, yazar, genel olarak işyeri hekimi ile işveren arasında iş akdi olduğunu ancak aradaki ilişkinin vekalet, istisna veya başka bir iş görme sözleşmesine de dayanabileceğini ifade etmektedir.

⁷⁰ *Demircioğlu*, 200; *Başbuğ*, İşyeri Hekimi, 82; işyeri hekiminin bağımsızlığı ve bu konuda yabancı hukuklardaki düzenlemeler için bkz. *Güzel*, 54 – 55, 63 – 64.

⁷¹ *Süzek*, İşçi Sağlığı, 35, aynı yazar, Tartışmalar, 126 – 127; işyeri hekimlerinin iş güvencesinin önemi ve bu konuda yabancı hukuk sistemlerindeki düzenlemeleri için bkz. *Güzel*, 59 – 60.

⁷² *Süzek*, İşçi Sağlığı, 35; *Arıcı*, 163.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin eklerinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu, işe giriş/periodyk muayene formu, işyeri sağlık birimi yıllık çalışma raporu ve işyeri hekimi sözleşmesi örnekleri bulunmaktadır. Türk Tabipler Birliği'nin işyeri hekimleri için tip sözleşme⁷³ yapma, asgari ücret belirleme⁷⁴ yetkisinin olup olmadığı da tartışılmaktadır.

1475 sayılı kanun döneminde işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverene uygulanacak yaptırım konusunda da çeşitli görüşler bulunmaktaydı. Bu görüşlerden ilki işyeri hekimi bulundurmeyen işverene yaptırım olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 282.maddesi uyarınca hapis ve para cezasının uygulanacağını savunmaktaydı.⁷⁵ Diğer görüş ise bu maddedeki yaptırımın işyeri hekimi bulundurmeyen işverene uygulanamayacağını çünkü bu madde ile getirilen asıl yükümlülüğün işçilerin sağlık kontrolünü yaptırmak olduğunu, bunun için de hekimin görevini mutlaka işyerinde yerine getirme zorunluluğunun olmadığını ifade etmekteydi. İşverenin işyeri hekimi bulundurmaması halinde 1475 sayılı kanunun 74.maddesine aykırı davranmış olacağını çünkü işyerinde iş hekimi bulundurma zorunluluğunu bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğin oluşturduğunu savunmaktaydı. Dolayısıyla bu görüş uyarınca işyerinde işyeri hekimi bulundurmeyen işverene uygulanacak yaptırım İK 101'e göre para cezasıydı.⁷⁶

İşyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne aykırı davranış halinde uygulanacak yaptırım konusunda yapılan bu tartışmaların nedeni işyeri hekimi konusunda 1475 sayılı İş Kanununda herhangi bir hükmün bulunmamasıdır. 4857 sayılı kanunda ise 81.maddede işyeri hekimi ve işyeri sağlık birimi düzenlenmiş, bu yükümlülüğe aykırılık halinde de idari para cezası verileceği 105.maddede hükme bağlanmıştır. Yeni İş Kanununun bu açık hükümleri sonucunda yukarıdaki tartışma da konusuz kalmıştır. Bundan böyle işveren uygulanacak yaptırım özel olarak ilgili kanunda belirtildiğinden Umumi Hıfzıssıhha Kanununa gitmeye gerek kalmayacaktır.

⁷³ Tip sözleşme düzenlenemeyeceği yolundaki görüş ve dayanakları için bkz. *Ekmekçi*, 80 vd., aynı yazar, Sempozyum, 21 – 23, yazarın işyeri hekimliği uygulamasında Türk Tabipler Birliği ile ilgili eleştirileri için bkz. Yeni İş Yasası, 188 – 189; tip sözleşmenin lehinde görüş için bkz. *Güzel*, 52 – 53, 63; tip sözleşmelerin içeriği için bkz. *Başbuğ*, 133 – 134, aynı yazar, *İşyeri Hekimi*, 92 – 94.

⁷⁴ Asgari ücret belirlenemeyeceği yolundaki görüş ve dayanakları için bkz. *Ekmekçi*, 83 – 84, aynı yazar, Sempozyum, 23; aksi görüş *Güzel*, 57 – 58, 63 yazar, işyeri hekimleri ve işverenin serbestçe ücreti kararlaştırabileceklerini ancak bu ücretin TTB tarafından belirlenen asgari ücretin altında olamayacağını ifade etmektedir.

⁷⁵ *Süzek*, 325; *Başbuğ*, 129.

⁷⁶ *Ekmekçi*, 86, aynı yazar, Sempozyum, 24 – 25.

C. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmemiştir. Bu konudaki tek düzenleme İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüğün 3.maddesinde yer almaktaydı. Anılan düzenlemeye göre kurula işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişinin katılması gerekmektedir.⁷⁷

1475 sayılı kanunda yasa hükmü olarak düzenlenmeyen ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarını doğdukları yerde, yani işyerinde önleme açısından oldukça büyük bir önem taşıyan iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara 4857 kanunda yer verilmiş olması önemli bir ilerlemedir.

Ön tasarıda iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanları düzenleyen 84.madde ile 4857 sayılı kanunun 82.maddesi arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Ön tasarıda iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görevleri arasında işyerinin iş güvenliği açısından denetlenmesi de sayılmaktaydı. Ancak 4857 sayılı kanunda bu ifade madde metninden çıkarılarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görevleri iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve bunların uygulanmasının izlenmesiyle sınırlandırılmıştır. İlk bakışta esaslı bir fark olarak görülmesi bile denetim görevi ile iş güvenliği önlemlerinin sağlanması arasında büyük fark vardır. Eğer ön tasarıdaki gibi denetim görevi de bulunsaydı iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar tıpkı resmi iş güvenliği denetimi yapan müfettişler gibi işyerini denetleyebilecekler ve belirledikleri eksiklikleri işverene bildirebileceklerdi. Ön tasarıdaki ifade şekliyle iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların bir yaptırım gücü olduğu söylenebilecekken 4857 sayılı kanunun ifadesinden bu sonuca ulaşılamaz.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar konusunda ön tasarı ile 4857 sayılı kanun arasındaki bir diğer fark da 4857 sayılı kanunda iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar ile ilgili olarak çıkarılacak yönetmelikte Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşünün alınacağı yolundaki düzenlemedir.⁷⁸ 4857 sayılı kanunun ön tasarıda yer almayan bu düzenlemesi isabetli olmuştur.

⁷⁷ Süzek, İş Hukuku, 338.

⁷⁸ Öğretide iş güvenliği ile görevli mühendislerin eğitimi ile ilgili olarak mühendis odalarının görev yapması gerektiği isabetli olarak ileri sürülmüştür, bkz. Süzek, İşçi Sağlığı, 36. 4857sayılı İş Kanununun 82.maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelik 9.maddesi ile gerekli eğitimin hazırlanması, uygulanması ve sertifika sınavı için bir komisyon oluşturulacağı hükme bağlanmıştır. "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında

4857 sayılı İş Kanununun 82.maddesine dayanılarak çıkarılan “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev,Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”⁷⁹, 5.maddesi ile işverenlere, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı kurmak, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenerek koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve bunların uygulanması amacıyla iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü getirmiştir. Bunun yanı sıra işveren, işyerinde çalışanları iş güvenliği uzmanının çalışma şartları, görev ve yetkileri konusunda bilgilendirmekle de yükümlüdür.

Yukarıda adı geçen yönetmelikte iş güvenliği uzmanının görevlerinin düzenlendiği 12.madde incelendiğinde iş güvenliği uzmanının esas görevinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini bozacak, tehlikeye düşürecek risklerin kaynağında tespit edilerek bunların önlenmesi için çalışmalar yapmak olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanları da işyeri hekimleri gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi çabalarında oldukça önemli bir yere sahiptirler. İş güvenliği uzmanının görevini bağımsız olarak yerine getireceği, görevini yaparken engellenemeyeceği ve hiçbir şekilde görevini yapmaktan alıkonulamayacağı yönetmeliğin 13.maddesinde hükme bağlanmıştır. İş güvenliği uzmanları da görevlerini yerine getirirken mümkün olduğunca işin normal akışını aksatmamalı, durdurmamalı, güçleştirmemeli, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmalı, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmalıdırlar (m.14). İşyerinde çalışanlar da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için hazırlanan talimatlara ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler (m.6).

Tıpkı yukarıda iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ve işyeri hekimleri için ifade ettiğimiz gibi iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların da görevlerini gereği gibi, işverene karşı bağımsızlıklarını sonuna kadar koruyarak yerine getirmeleri işlerini kaybetme korkusunu yaşamadan görevlerini yapabilmelerine bağlıdır. Bu nedenle iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanların da etkin bir iş güvencesi ile korunmaları gerekmektedir.⁸⁰ İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma yükümlülüğünün olduğu işyerleri iş güvencesi hükümleri kapsamı içindedir. Dolayısıyla iş güvenliği ile görevli mühendisler ve teknik elemanlar da iş güvencesi hükümlerinin sağladığı korumadan yararlanacaklardır. Bunun yanı sıra iş güvenliği uzmanının sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde bu durum yönetmeliğin 16.maddesi uyarınca taraflarca üç iş günü içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirilmelidir.

Yönetmelik” (RG:20.1.2004, 25352), bu komisyonda TMMOB’a da yer vererek öğreti görüşünü uygulamaya geçirmiştir.

⁷⁹ RG. 20.1.2004, 25352.

⁸⁰ Süzek, İşçi Sağlığı, 36.

İş kanunu ön tasarısında yukarıda işyeri hekimleri için belirtildiği gibi, işverenlerin iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara da iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında eğitim yükümlülüğü bulunmaktaydı (m. 84/II). Ancak 4857 sayılı kanun bu düzenlemeye de yer vermemiştir. Oysa ülkemizde mühendislik eğitimi veren fakültelerde iş sağlığı ve güvenliği dersi verilmemektedir. Bu nedenle de iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların çalışmaya başladıktan sonra meslek içi eğitim ile bu konuda bilgi sahibi olmaları dışında bir olanakları bulunmamaktadır. Bu kimselerin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri hiç şüphesiz çalıştıkları işyerinde yapılan işle ilgili olarak ortaya çıkabilecek yaşamsal riskleri bilmelerine bağlıdır. Her işin ve işyerinin ortaya çıkardığı tehlike birbirinden farklıdır. Olması gereken, hiç şüphesiz, mühendislik eğitimi veren üniversitelerin de konuya gereken duyarlılığı göstererek lisans ders programlarına iş sağlığı ve güvenliği derslerini koymalarıdır. Böylece iş sağlığı ile görevli mühendisler en azından doyurucu bir bilgiye sahip olarak çalışmaya başlayabileceklerdir.⁸¹ İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 8.maddesinde üç sınıf iş güvenliği uzmanlığı sertifikası belirlemiş, 9.maddesinde de "eğitim ve sınav" başlığı altında iş güvenliği sertifika eğitimini düzenleyecek komisyonun oluşumunu hükme bağlamıştır. Bu komisyonun belirlediği sertifika eğitim programını ve sınavı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) yürütecektir.

İş güvenliği müfettişlerinin çalışacakları süre de işyeri hekimlerinde olduğu gibi işyerlerinin risk gruplarına göre belirlenecektir. Yönetmeliğin 11. maddesine göre iş güvenliği uzmanları I.risk grubu işyerlerine en az ayda 1 iş günü, II.risk grubu işyerlerine ayda en az 2 iş günü, III. risk grubu işyerlerine en az ayda 3 iş günü, IV. risk grubu işyerlerine ayda en az 4 iş günü, V. risk grubu işyerlerine de en az ayda 5 iş günü gitmek zorundadırlar. Aynı maddede, kendilerinden beklenen görevi gereği gibi yerine getirebilmelerinin sağlanması amacıyla iş güvenliği uzmanlarının yapabilecekleri sözleşmelere de bir üst sınır konmuştur. Buna göre bir iş güvenliği uzmanı bu sürele uymak kaydıyla en fazla on işyeri ile sözleşme yapabilecektir. İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna girdiklerinin belirlenmesinde "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin" 21.maddesine göre belirlenen risk gruplarının esas alınacağı da hükme bağlanmıştır. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 15.maddesine göre I,II ve III. risk grubuna giren ve 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile IV. ve V. risk grubuna giren ve

⁸¹ Süzek, İşçi Sağlığı, 35 – 36, aynı yazar, Çözüm Önerileri, 314 - 315.

300 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı çalıştırılır. İş güvenliği uzmanları ile yapılacak sözleşme 15.madde uyarınca, yönetmeliğe ekli olarak yayımlanan örneğe uygun olarak yapılmalı ve sözleşmenin bir örneği İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne gönderilmelidir.

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞÇİLERİN VE İŞÇİ SENDİKALARININ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1475 sayılı İş Kanununda (m.73/II) olduğu gibi ön tasarıda (m.79/II) ve 4857 sayılı kanunda (m.77/I) da işçilerin işyerinde alınan her türlü önleme yuma yükümlülükleri düzenlenmiştir.⁸²

Yukarıda da belirtildiği gibi işveren, işyerinde alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına işçiler tarafından uyulmasını sağlamalı, bu konuda gereken denetimleri yapmalıdır. İşveren işçilerin iş güvenliği kurallarına uymalarını sağlamak için gerekirse disiplin cezaları uygulayabilir.⁸³ 4857 sayılı yasanın 77.maddesinin gerekçesinde de işverenlerin işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyecekleri belirtildikten sonra tedbirlere uymayan işçilere disiplin cezası uygulayabilecekleri ifade edilmiştir.

İşçiler ile ilgili diğer bir düzenleme ise içki ve uyuşturucu madde kullanma yasağıdır. 1475 sayılı kanunun (m.77), ön tasarının (m. 86) ve 4857 sayılı kanunun(m.84) hükümleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

İşçilerin yanı sıra işçi sendikaları da iş sağlığı ve güvenliği konusunda üzerlerine düşen görevi yapmalıdırlar. İşçi sendikaları toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak hükümler koyarak gerekli önlemlerin alınması için etkili olabilecekleri gibi iş güvenliği konusunda eğitimler yaparak bu konuda bilinçlenmeyi de sağlayabilirler.⁸⁴

⁸² 1475 sayılı kanun dönemi ile ilgili olarak bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 332; *Arıcı*, 124 – 126; Yargıtayın bu kurala yer verdiği kararı Y9HD, 25.6.1990, 4838/7758, YKD, Kasım 1990, 1642 – 1643.

⁸³ *Süzek*, 323; disiplin cezaları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. *Yaptırımlar*, 168 – 172, İş Hukuku, 134 – 140.

⁸⁴ *Süzek*, 77, aynı yazar, *Devletin Sorumluluğu*, 54 – 55, 58 – 60, *İşçi Sağlığı*, 50 – 51, *Çözüm Önerileri*, 322 – 323, yazar *Sendikalar Kanunu 44/II'de eğitimin zorunluluk olarak belirtilmesine rağmen uygulamada sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda üyelerine gerekli eğitimi verdiklerinin söylenemeyeceğini ifade etmiştir.*

V. İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMAMASI HALİNDE İŞÇİLERİN HAKLARI

A. İşçinin Çalışmaktan Kaçınması

4857 sayılı kanunun getirdiği en önemli ve en ileri yeniliklerden biri "işçilerin hakları" başlığını taşıyan 83.maddedir. Anılan madde uyarınca işçi, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak *yakın, acil ve hayati bir tehlike* ile karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir. İşçinin talebi doğrultusunda karar alınması durumunda da gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaya kadar işçi çalışmaktan kaçınabilecek ancak çalışmadığı dönem içinde ücret ve diğer hakları saklı kalacaktır. (m. 83/I, III)

1475 sayılı kanun döneminde iş akdinin karşılıklı bir akit olmasına dayanılarak işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması durumunda işçinin de Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca iş görme edimini yerine getirmeyeceği, işverenin Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca alacaklı temerrüdüne düştüğü, işçinin çalışmaksızın ücrete hak kazanacağı sonucuna varılmaktaydı.⁸⁵

İş kanunu ön tasarısı ile 4857 sayılı kanun arasında iş güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde işçilerin hakları konusunda birtakım farklar bulunmaktadır. 4857 sayılı kanunun 83.maddesi uyarınca işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından ortaya çıkan tehlikenin işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak nitelikte *yakın, acil ve hayati* bir tehlike olması gerekmektedir.⁸⁶ Teknik konulardaki bilgisizlik nedeniyle o an mevcut olan bir tehlikeyi *yakın, acil ve hayati tehlike* olarak değerlendirmeyerek iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı işyerlerinde işveren veya işveren vekiline başvurmayan işçi kendi hayatı ve sağlığı ile beraber işyerindeki diğer işçilerin de hayatı ve sağlığını tehdit altında bırakabilir.

Ön tasarıda ise işçinin haklarını düzenleyen 85. maddede "yakın" kelimesi bulunmamakta, *yaşamsal veya acil* bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurabileceği

⁸⁵ *Süzek*, 186 vd, aynı yazar, İş Hukuku, 339; işi reddetme hakkının hukuki dayanakları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Mollamahmutoglu*, 5 – 9, yazar oldukça önemli olan işi red hakkının özel hukuk kurumları içinde değerlendirilmesi yerine kamu hukuku düzenlemesi ile hukukumuzda yer almasının iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerin oldukça yüksek olduğu ülkemizde koruyucu bir çözüm olacağını isabetli olarak ifade etmiştir, 12.

⁸⁶ Tehlikenin yakın ve ciddi olması kavramları ile ilgili olarak bkz. *Mollamahmutoglu*, 9 – 10.

düzenlenmişti.⁸⁷ 4857 sayılı kanunda işçinin 83.maddenin tanıdığı haklardan yararlanabilmesi tehlikenin yakın, acil ve hayati olmasına bağlıdır. Söz konusu tehlikenin bu üç özelliği birden taşınması gerekmektedir. Oysa ön tasarıdaki düzenleme, tehlikenin sadece acil veya sadece yaşamsal olması durumunda da işçiye maddede belirtilen haklardan yararlanabilme olanağı vermektedir. Ön tasarinın hükmü 4857 sayılı kanuna oranla daha fazla koruma sağlayabilecek bir hükümdür.⁸⁸

Yukarıda da belirtildiği gibi yaşam hakkından anlaşılması gereken kişinin beden bütünlüğünün devamının yanı sıra sağlığının da devamıdır. Görüşümüze göre işçinin 83.maddenin tanıdığı haklardan yararlanabilmesi için ortaya çıkan tehlikenin yakın, acil ve hayati bir tehlike olması yolundaki ifade sağlığın devamını da içeren yaşam hakkını ihlal edebilecek bir düzenlemedir. Maddenin ifadesinde tartışmaya neden olacak belirsiz kavramlar kullanılmıştır. Her şeyden önce ne zaman yakın tehlikeden söz edilebileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca işçinin teknik konulardaki bilgisizliği veya tecrübesizliği nedeniyle ortaya çıkması muhtemel olan bir tehlikeyi fark etmemesi veya fark etmesine rağmen bunun ciddi bir tehlike olduğunu algılayamaması da mümkündür. Bütün bu nedenlerle ve kişinin yaşama hakkının tam olarak korunması, uygulamada kişisel değerlendirmelerde yapılacak hatalar nedeniyle insan sağlığı ve hayatının tehlike altında bırakılmaması amacıyla maddedeki düzenlemede bu kavramlara yer verilmeksizin “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi...” şeklindeki bir ifadenin kullanılması gerektiği kanısındayız.

Ön tasarıda işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulunun en geç altı iş günü içinde toplanacağı yolunda bir düzenleme yer almakta iken 4857 sayılı kanunda kurulun aynı gün acilen toplanacağı hükme bağlanmıştır. Şüphesiz bu düzenleme şekli işçilerin sağlıklarının ve hayatlarının korunması açısından ön tasarıdaki düzenlemeye göre daha etkili olmuştur.

Kurulun veya kurulun olmadığı yerde işverenin veya işveren vekilinin işçinin talebi doğrultusunda karar vermesi halinde işçi söz konusu önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Öğretide işçinin talebi doğrultusunda karar verilmesinde gecikilmesi veya talebin aleyhinde karar verilmesi durumunda da sorumluluğu işçiye ait olmak üzere, işçinin çalışmama hakkına sahip olduğu isabetli olarak belirtilmiştir. Bunun yanı sıra hayati, yakın ve acil bir tehlikenin birden çok işçiyi ilgilendirmesi

⁸⁷ Ön tasarıda işçilerin haklarını düzenleyen 85.madde ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. *Engin, Kaçınma Hakkı*, 85 vd.; *Ekmekçi, Yeni Dönem*, 77 – 78.

⁸⁸ Kşz. *Soyer*, 35, yazar 4857 sayılı yasanın daha isabetli bir çözüm getirdiğini ifade etmektedir.

halinde işçilerin topluca işi bırakabilecekleri ve bu durumun da kanun dışı bir grev oluşturmayacağı, 4857 sayılı kanunun 83.maddesiyle tanınan hakkın BK 325'in özel bir uygulama hali olduğu da ifade edilmiştir.⁸⁹

B. İş Akdini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

Ön tasarının 85. maddesinin ilk fıkrasında iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı işyerlerinde, işçilerin çalışma şartlarının uygulanmaması nedenine dayanarak belirli veya belirsiz süreli iş akitlerini haklı nedenle derhal feshedebilecekleri düzenlenmişti.⁹⁰ Bu yönde genel bir düzenleme 4857 sayılı kanunun 83.maddesinde yer almamaktadır. Ancak aşağıda açıklandığı üzere, 4857 sayılı kanunda ön tasarıda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan bir işyerinde işçilerin iş akitlerini haklı nedenle derhal feshedebileceklerine yönelik bir düzenleme olmasa bile işçilerin bu haklarının bulunduğu kabul edilmelidir.

4857 sayılı kanunun 83.maddesinin beşinci fıkrasında ise işçilerin kanunun 24/I,a maddesi uyarınca iş akitlerini feshedebilecekleri hükme bağlanmıştır. Ancak bu hakkın kullanılabilmesi için de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması gerekmektedir. Anılan fıkrada yer alan ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmaması durumunda "altı iş günü" içinde iş akitlerini haklı nedenle feshedebilecekleri yolundaki düzenleme gereksizdir. Şöyle ki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler alınmaya kadar söz konusu hak düşürücü süre işlemeye başlamayacaktır.⁹¹

4857 sayılı yasanın ön tasarıdan farklı olarak işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkını İK 24/I,a'ya dayandırmasının ortaya çıkardığı bir diğer olumsuz durum da işçinin bu fıkraya dayanarak yaptığı fesih sonucunda İş Kanununun 26.maddesine dayanarak herhangi bir tazminat isteyemeyecek olmasıdır.⁹² Ancak işçinin İK 24/I,a'ya göre iş akdini haklı nedenle derhal feshettiğinde de zararı varsa Borçlar Kanununun genel hükümlerine göre (m.46 ve 47) tazminini talep edebileceği kabul edilmelidir.

⁸⁹ Soyer, 36; Engin, Kaçınma Hakkı, 91, yazar, ön tasarının 85.maddesi ile ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerde objektif iyiniyet kurallarına göre işçiden çalışmasının beklenemeyeceği durumlarda kendiliğinden işten kaçınma hakkını kullanabileceğini, ancak bu durumu derhal işverene veya Kurula bildirerek durumun tespitini istemesi gerektiğini, bunun yanı sıra işçinin talebine rağmen kararın verilmediği durumlarda da işçinin genel hükümlere göre ödemelik defini kullanarak iş görmekten kaçınabileceğini ifade etmiştir.

⁹⁰ Ön tasarı ve 4857 sayılı kanunun konu ile ilgili düzenlemeleri arasında fesihle ilgili farklarda geniş bilgi için bkz. Ekmekçi, Yeni İş Yasası, 192 – 193.

⁹¹ Soyer, 36; Ekmekçi, Yeni İş Yasası, 190.

⁹² Eyrenci – Taşkent – Ulucan, 218 – 219; Ekmekçi, Yeni İş Yasası, 193.

İş Kanunu 24/I,a'ya göre işçinin iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilmesi için iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması *işin niteliğinden doğan bir sebeple* işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olmalıdır.⁹³ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumu ise hiçbir zaman işin niteliğinden doğan bir sebep olarak düşünülemez. İş Kanununun 24/I, a maddesi işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle işçinin sağlığının ve hayatının tehlike altında kalmasından daha farklı bir durumu düzenlemektedir. Bu maddeden anlaşılması gereken işçinin sağlığının veya yaşamının, her türlü iş güvenliği önlemi alınmış olsa dahi, yapılan işin niteliği gereği tehlike altına girmesi durumunda işçinin iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecek olmasıdır. Bu düzenlemede bizatihi yapılan işin, o andaki mevcut bilimsel ve teknolojik gelişmelerin alınmasına imkan sağladığı bütün önlemler alınmış olsa dahi, niteliği gereği işçinin sağlığını veya hayatını tehdit etmesi durumu ifade edilmektedir. Örneğin boya imal eden bir işyerinde, mevzuatta öngörülen ve o andaki mevcut bilimsel ve teknolojik gelişmelerin alınmasına olanak sağladığı bütün önlemlerin alınmış olmasına rağmen, alerjik astımı olan bir işçinin kimyasal maddelerle ve bunların keskin kokusu altında çalışmaya devam etmesi sağlığı için tehlike oluşturmaktadır. Oysa işveren gerekli bütün önlemleri almıştır. Bu durumda işçi İK 24/I,a'ya dayanarak iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda işçinin haklı nedenle fesih hakkı İş Kanununun 24/II,f fıkrasında düzenlenmiş olan çalışma şartlarının uygulanmaması durumuna dayanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve bunların işyerinde uygulanması işverenin gözetme borcunun doğal bir sonucudur. Çalışma şartı kavramının içinde işçinin sağlığını ve yaşamını tehdit etmeyen bir ortamda çalışmasının sağlanması da yer almaktadır. İş güvenliği önlemlerini almayan işveren iş akdinin kendisine yüklediği borçlardan biri olan gözetme borcunu gereği gibi yerine getirmiş sayılamaz. Bu durumda işveren karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş akdinde işçinin borcunu ifa etmesi için kendisine düşen borcu ifa etmemektedir. Bu gerekçelerden dolayı işçinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle yapacağı feshin İş Kanununun 24/II,f maddesine dayandırılması isabetli olacaktır.⁹⁴

1475 sayılı kanun döneminde de işçinin İK 16/I,a uyarınca hastalık nedenine dayanarak iş akdini feshedebileceği ileri sürülmüştür.⁹⁵ Öğretide

⁹³ *Ekmekçi*, Yeni İş Yasası,193, yazar haklı olarak İK 24/I,a da işin niteliğinden doğan bir tehlikenin olduğunu, İK 83'ün düzenlediği durumda ise alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden kaynaklanan bir tehlikenin olduğunu ifade etmektedir.

⁹⁴ 1475 sayılı kanunun 16/I,a ve 16/II, e hükümleri ile ilgili açıklamalar için bkz. *Süzek*, 189 – 191, aynı yazar, *İş Hukuku*, 339 – 340.

⁹⁵ *Çenberci*, 799 – 800; *Süzek*, *İş Hukuku*, 340, dn 24' de anılan diğer yazarlar.

haklı olarak maddenin daraltıcı bir anlatım tarzına sahip olduğu, bu maddeye göre iş akdinin sadece akit yapıldığı sırada işçi tarafından bilinmeyen bir nedene dayanarak feshedebileceği, bu nedenle de işçinin İK 16/II,e'de belirtilen iş şartlarının esaslı tarzda değişmesi veya uygulanmaması nedenine dayanarak iş akdini feshedebileceği ifade edilmiştir.⁹⁶ Her ne kadar 4857 sayılı kanunda 24/I,a'da 1475 sayılı kanunun 16/I,a bendinden farklı olarak "sözleşmenin yapılması sırasında bilinmeyen" ifadesine yer verilmemiş olsa da "çalışma şartlarının uygulanmaması" durumu hala işçiye daha geniş bir koruma sağlamakta ve yukarıda açıklandığı gibi İK 24/I,a ve 24/II,f arasındaki farkı ortadan kaldırmamaktadır.

4857 sayılı kanunun 83. maddesinde işçinin haklı nedenle feshinin İK 24/I,a'ya dayanacağına düzenlenmiş olması, işçilerin 24.maddenin II. bendinin f fıkrasında düzenlenmiş olan çalışma şartlarının uygulanmamasına dayanarak fesih imkanının ortadan kaldırdığı söylenemez. Yukarıda da belirtildiği gibi çalışma şartı kavramının içinde işçinin sağlığını ve yaşamını tehdit etmeyen bir ortamda çalışmasının sağlanması da yer almaktadır. Buna aykırı davranış da hiç şüphesiz çalışma şartlarının uygulanmamasıdır.

VI. ÇOCUK, GENÇ VE KADIN İŞÇİLERİN KORUNMASI

A.Çalıştırma Yaşı

1475 sayılı İş Kanununun 67. maddesinde on beş yaşından aşağı çocukların çalıştırılmayacakları genel kural olarak düzenlenmiştir. Ancak bu genel kuralın istisnası da aynı maddenin ikinci fıkrasında belirlenmiştir. Anılan fıkraya göre on üç yaşını doldurmuş çocukların, sağlık ve gelişmelerini, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde çalıştırılmaları mümkündür. 67.maddenin son fıkrası ise çocukların iş saatlerinin okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenleneceğini ve ders saatlerinin 7,5 saatlik çalışma süresinden sayılacağını hükme bağlamıştır.⁹⁷

1475 sayılı İş Kanunu yerine yeni bir İş Kanunu hazırlamak için oluşturulan bilim kurulunca hazırlanan ön tasarıda 73.madde olarak düzenlenen 'Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı' başlıklı madde 4857 sayılı yasaya 71.madde olarak esaslı bir değişiklik olmadan alınmıştır. Bu madde, çocukların çalıştırılma yaşını on beş yaşını doldurmuş olmak, istisnai durumu da on dört yaşını doldurmuş olmak şeklinde düzenlemiştir.

⁹⁶ Süzek, 188 – 191, aynı yazar, İş Hukuku, 339 – 340.

⁹⁷ Ayrıntılı bilgi ve bu konudaki uluslararası düzenlemeler için bkz. *Centel*, 79 vd., 94 vd., 134 vd., 179; *Şahlanan*, 188 vd.; *Engin*, 6.

1475 sayılı kanun ile 4857 sayılı kanun arasında esaslı bir fark, ikincisinde çocuk işçi – genç işçi ayrımının yapılmış olmasıdır. 4857 sayılı kanun 71.maddesinin üçüncü fıkrasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelik ile on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler için yasak olan işler ile on beş yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını doldurmamış genç işçilerin çalışabileceği işler ve on dört yaşını doldurmuş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabileceği hafif işleri ve çalışma koşullarının belirleneceği hükme bağlanmıştır. Buna göre on beş yaşını tamamlamış ancak on sekiz yaşını doldurmamış işçiler genç işçi olarak tanımlanırken, on beş yaşından aşağıdaki işçiler çocuk işçi olarak tanımlanmaktadır.⁹⁸

4857 sayılı yasanın getirdiği bir diğer farklılık çocuk ve genç işçilerin çalışma saatleri ile ilgilidir. Anılan düzenlemeye göre temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar günde 7 saat, haftada 35 saatten fazla çalıştırılmazlar. Ancak 15 yaşını doldurmuş çocuklar için söz konusu süreler günde 8 saate, haftada 40 saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocuklar için ise eğitimin devam ettiği dönemde çalışma saatleri, eğitim saatleri dışında, günde en fazla 2 saat, haftada en fazla 10 saat olabilir. (İK 71/IV, V)

Maddenin son fıkrasının ikinci cümlesinde ise bir anlatım bozukluğu bulunmaktadır. Anılan düzenleme “Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.” şeklindedir. Oysa maddenin birinci fıkrasında herhangi bir süre yer almamaktadır.⁹⁹

Maddenin birinci fıkrası yukarıda değinildiği gibi asgari çalışma yaşını düzenlemektedir. Bu cümlenin “yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreler” ile anlatılmak istediği maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen günde en fazla 8 saat, haftada 40 saat olan çalışma süreleridir. Söz konusu ifade bozukluğu bilim kurulunca hazırlanan İş Kanunu ön tasarısında maddenin (ön tasarının 73.maddesi) iki fıkradan oluşmasına karşın 4857 sayılı kanunda maddenin beş fıkradan oluşmasıdır. Ön tasarının 73.maddesinin ilk fıkrasının a,b,c,ç bentleri, 4857 sayılı kanunun 71.maddesinin ilk dört fıkrası olarak, ön tasarının 73.maddesinin ikinci fıkrası da 71.maddenin beşinci ve son fıkrası olarak düzenlenmiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi, ön tasarıdaki iki fıkralık ve dört bentlik düzenlemeyi 4857 sayılı kanunda bentleri kaldırarak her birini ayrı fıkra olarak düzenlenmesine rağmen son fıkrada geçen “yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreler” ifadesini “yukarıda dördüncü fıkrada öngörülen süreler” olarak değiştirmemiştir. Maddedeki anlam bozukluğu da bu nedenden kaynaklanmaktadır.

⁹⁸ Çocuk ve genç işçi kavramları için bkz. *Centel*, 33 vd.; *Narmanlıoğlu*, 560; *Ekmekçi*, Yeni İş Yasası, 195.

⁹⁹ *Ekmekçi*, Yeni İş Yasası, 195.

B. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma Yaşı

1475 sayılı kanunun 78.maddesinde¹⁰⁰ kabul edilen on altı yaşından aşağıdaki çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı yolundaki kural ön tasarıda (m. 87) ve 4857 sayılı kanunun 85.maddesinde de benimsenmiştir. Önceki iş kanunu ile 4857 sayılı kanunun ifadesindeki fark ilkinde sadece “16 yaşını doldurmamış çocuklar” ifadesi kullanılmışken ikincisinde “on altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar” ifadesinin kullanılmış olmasıdır. 1475 sayılı kanun 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş işçileri çocuk işçi sayarken 4857 sayılı kanun bu işçileri genç işçi olarak nitelendirmiştir.

İki kanun arasındaki esaslı fark hangi işlerin ağır ve tehlikeli iş sayılacağı, kadınlarla, on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerini gösteren düzenlemenin şeklinde ortaya çıkmaktadır. Önceki İş Kanunu ve ön tasarı bu düzenlemenin tüzük şeklinde olacağını ifade ederken yeni İş Kanunu bu düzenlemenin yönetmelik şeklinde olacağını hükme bağlamıştır.

C. On Sekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor

1475 sayılı kanunun 80.maddesindeki¹⁰¹ on üçten on sekiz yaşına kadar olan çocukların herhangi bir işte çalışmaya başlamadan önce rapor almaları gereği yolundaki düzenleme, 4857 sayılı yasanın çocukların genel olarak çalıştırılma yaşını on beş yaşını doldurmuş olma, istisnai olarak da on dört yaşını doldurmuş olmak şeklinde düzenlenmiş olmasıyla uygun olarak on dört yaşından on sekiz yaşına kadar çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce rapor almaları gerektiği şeklinde düzenlenmiştir (m.87).

1475 sayılı kanun ve ön tasarı(m.89) çocuk ve genç işçilerin 18 yaşını doldurana kadar *en az her altı ayda bir* doktor muayenesinden geçirilerek çalıştıkları işe devam etmelerinde herhangi bir sakınca olup olmadığının kontrol edilmesi gerektiğini hükme bağlamışlardı. 4857 sayılı yasa da 87.maddesinde çocuk ve genç işçilerin on sekiz yaşını dolduruncaya kadar periyodik olarak doktor muayenesinden geçirilmelerini düzenlemiştir. Ancak 4857 sayılı kanun, ön tasarı ve 1475 sayılı kanundan farklı olarak periyodik kontrollerin *altı ayda bir* yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır.

İncelediğimiz üç metin arasındaki fark ilk ikisinde yer alan “en az” ifadesinin 4857 sayılı kanunun metninde yer almamasıdır. Ancak bu iki kelime kanaatimizce oldukça önemlidir. En az her altı ayda bir doktor muayenesinden geçirilme şeklindeki düzenlemede çocuk ve genç işçilerin

¹⁰⁰ Ayrıntılı bilgi ve bu konudaki uluslararası düzenlemeler için bkz. *Centel*, 144 vd.; *Engin*, 7 - 8.

¹⁰¹ Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. *Centel*, 182 vd.; *Engin*, 11 - 12.

altı aydan daha kısa bir sürede dahi doktor muayenesinden geçirilebilecekleri anlamı bulunmaktadır. Oysa 4857 sayılı kanunda kullanılan *altı ayda bir* ifadesi bu süre zarfında yapılan kontrollerin yeterli olacağı anlamını vermektedir.

Bu ifade tarzına rağmen işin niteliğinden doğan tehlike veya çocuk ve genç işçilerin sağlıkları dikkate alınarak altı aydan daha kısa sürelerde de kontrole tabi tutulabileceklerinin kabul edilmesi gerekir. Bu yöndeki bir kabul her şeyden önce işverenin gözetme borcunun doğal bir sonucudur. Çocuk veya genç işçinin altı aydan daha kısa bir sürede sağlığındaki bozulma ya da olağandışı fiziksel zorlanma nedeniyle doktor muayenesinden geçirilmesini talep etmesi halinde de yaşam hakkı ve işverenin gözetme borcu gereği bu talep doğrultusunda işlem yapılmalıdır. Maddenin amacı göz önüne alındığında altı ayda bir kontrol yapılacağı şeklindeki düzenlemeyi sınırlayıcı bir hüküm olarak nitelendirmek doğru olmaz. Burada asgari bir sınır çizildiğini kabul ederek somut olayın özelliklerinin gerektirdiği durumlarda altı aylık süre henüz dolmamış olsa da kontrol yapılacağı kabul edilmesi gerekmektedir.

D. Çalıştırma Yasakları:

1.Yer ve su altında çalıştırma yasağı: 1475 sayılı kanun (m.68)¹⁰² ile iş kanunu ön tasarısı (m.74) ve 4857 sayılı kanunun (m.72) bu konuyu düzenleyen hükümleri aynıdır. Bu maddeye göre yer ve su altında on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı olan bir başka grup işçi ise özürlü işçilerdir. 4857 sayılı kanunun 30.maddesi işverenlerin özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunu düzenlemektedir Ancak maddenin yedinci fıkrası ile iş sağlığı ve güvenliği açısından özürlü işçileri koruyucu bir düzenleme getirilmiştir. Anılan fıkraya göre yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz. Niteliği gereği güçlü bir fiziksel yapı ve sağlık gerektiren bu işlerde çalışma güçleri diğer işçilere oranla daha az olan, daha fazla efor sarf etmek zorunda kalan özürlü işçilerin çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır. İş Kanununun 30.maddesine aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline her ay için yedi yüz elli milyon lira para cezası verileceğini düzenleyen 101.maddede işveren veya işveren vekilinin maddede belirtilen esaslara aykırı olarak özürlü işçi çalıştırmaları durumunda ne ceza verileceği belirtilmemiştir. Aynı eksiklik 1475 sayılı kanunun 98/C maddesinde ve ön tasarımın 105.maddesinde de vardır. Anılan maddelerde sadece özürlü ve eski hükümlü çalıştırılmaması durumu düzenlenmiştir.

¹⁰² Ayrıntılı bilgi için bkz. *Centel*, 96 – 97, 149 – 151; *Şahlanan*, 190 – 191.

Bu durumda işveren özürlü bir işçiyi yer altında veya su altında çalıştırdığında, İş Kanununun 101.maddesinde sadece 30.maddeye aykırı olarak eski hükümlü ve özürlü çalıştırmayan işverene veya işveren vekiline idari para cezası verileceği düzenlenmiş olduğundan, 105.maddede ise sadece 72.maddeye aykırı olarak yer ve su altında on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları çalıştırılan işveren veya işveren vekiline para cezası verileceği düzenlendiğinden, her iki madde de somut olaya uygulanamayacak, sonuçta İş Kanununda yaptırım olmayan bir hukuka aykırılık ile karşı karşıya kalmacaktır. Bu durumdaki boşluğun derhal giderilmesi gerekmektedir. Yapılacak bir yasa değişikliği ile 101.maddeye "Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan" ifadesinden sonra gelmek üzere "veya 30.maddesine aykırı olarak özürlü işçileri yer altında veya su altında çalıştıran..." ifadesinin eklenmesi ve tıpkı çalıştırılmayan özürlü ve eski hükümlüde olduğu gibi yer veya su altında çalıştırılan her özürlü için idari para cezasının ayrı ayrı ve yasaya aykırı durumun devam ettiği her ay için verileceğinin hükme bağlanması gerekmektedir.

2. *Gece çalışma yasağı:* 1475 sayılı İş Kanununun 69.maddesi uyarınca sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin ve her yaştaki kadınların¹⁰³ çalışması tıpkı yer altında ve su altında çalışmalarda olduğu gibi yasaktı. İş Kanunu ön tasarısında 75.madde olarak düzenlenen esaslar 4857 sayılı kanunda 73. madde olarak aynen kabul edilmiştir. Yeni düzenlemeye göre gece çalışma yasağı sadece on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler için geçerlidir. Önceki düzenlemeden farklı olarak on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması mümkün hale gelmiştir. Bu çalışmaların usul ve esasları hakkında ise Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir yönetmelik hazırlanacağı maddede düzenlenmiştir. Çıkarılacak yönetmelikte kadın işçilerin gece çalışmaları, bu kimselerin iş gücünün ve sağlıklarının bozulmasına neden olmayacak şekilde düzenlenmeli, koruyucu hükümler getirilmelidir.

3. *Analık halinde çalışma yasağı:* 1475 sayılı İş Kanununda kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra 6'şar hafta yani toplam 12 hafta çalıştırılması yasaklanmıştı(m.70/I). Hekim raporu ile belirtmek koşuluyla işçinin sağlık durumunun veya işin özelliğinin, kadın işçinin bu sürelerden daha fazla çalıştırılmamasını gerektirdiği hallerde bu sürelerin artırılabileceği de hükme bağlanmıştı(m.70/II, III). Doğum yapan kadın işçiye tanınan bir diğer imkan ise doğumdan sonra çalışmasının yasak olduğu 6 haftadan sonra başlamak üzere isteği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmesiydi(m.70/son).

¹⁰³ Kadın işçilerin gece çalıştırılmaları istisnai olarak İK 69/II uyarınca mümkündür. Bu çalışmaları düzenlemek için de "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük" (RG. 22.8.1973, 14633) çıkarılmıştı.

Bilim Kurulunun hazırladığı iş kanunu ön tasarısında 1475 sayılı kanunda yer alan doğumdan önce ve sonraki 6'şar haftalık çalıştırma yasağı 7 hafta olarak düzenlenmiş, bunun yanı sıra söz konusu toplam 14 haftalık sürenin büyük kısmının doğum sonrasında kullanılabilmesini mümkün kılan bir düzenleme yapılmıştır(m.76/I). Buna göre kadın işçi, sağlık durumunun uygun olduğunun hekim onayı ile belirlenmesi şartıyla, doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışmaya devam edebilecek, buradan kalan 4 haftayı doğum sonrasında çalışmayacağı süre olan 7 haftaya ekleyerek doğum sonrasında toplam 11 hafta çalışmayabilecekti.

Hamile kadın işçinin sağlığının veya işin özelliğinin, bu sürelerden daha fazla çalıştırılmamasını gerektirdiği hallerde 14 haftalık sürenin artırılabileceği ve kadın işçinin doğum sonrasında çalıştırılmayacağı sürenin sonundan itibaren isterse 6 ay ücretsiz izin kullanabileceği yolundaki düzenlemeler de ön tasarıda korunmuştu(m.76/II).

Analık halinde çalıştırma yasağı ile ilgili olarak ön tasarı, 1475 sayılı kanundan daha ileri hükümler getirmiştir. Bunlardan ilki hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceğine yönelik düzenlemedir(m.76/III). 1475 sayılı kanunda bu yönde bir hüküm bulunmamaktaydı. Ancak "Gebe Ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzüğün"¹⁰⁴ 4.maddesinin ikinci fıkrasında ise gebeliğin ilk üç ayından sonraki aylarda işçiye en az ayda bir defa muayeneye gitmesi için izin verileceği düzenlenmişti. Ancak bu düzenlemede işçiye ücretli izin verileceğine yönelik bir hüküm bulunmamaktaydı. Ön tasarıda yer alan ve hamilelik döneminde periyodik kontroller için işçiye ücretli izin verileceği yolundaki ileri ve olumlu düzenleme, 4857 sayılı kanuna da (m.74/III) aynen alınmıştır.

Ön tasarıda yer alan ve 1475 sayılı kanuna oranla ileri olan diğer düzenleme de doktor raporu ile gerekli görülmesi durumunda hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabileceği, bu durum nedeniyle de ücretinden herhangi bir indirim yapılamayacağına hükme bağlanmasıdır(76/IV).

4857 sayılı kanun ise analık halinde çalışmayı düzenleyen 74.maddesinde ön tasarıdan da ileri hükümler içermektedir. Ön tasarinın TBMM'de görüşülmesi sırasında kadın işçinin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmayacağı süreler 7'şer haftadan 8'er haftaya çıkarılmış, bunun yanı sıra çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye 2 hafta daha ekleneceği yani çoğul gebelik halinde kadın işçinin doğumdan önceki toplam 10 hafta çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 1475 sayılı kanunda ve ön tasarıda olduğu gibi 4857 sayılı kanunda da çalıştırma yasağı süresinden sonra (16 hafta veya çoğul gebelik halinde 18 hafta) kadın işçiye isteği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Öğretide 4857

¹⁰⁴ RG. 10.4.1987, 19427.

sayılı kanunun doğumdan önce ve sonra çalıştırılmayacak sürelerde yaptığı olumlu değişiklik doğrultusunda Sosyal Sigortalar Kanununun 49.maddesinde de değişiklik yapılarak geçici iş göremezlik ödeneğinin de bu sürelerin tamamında verilebilmesinin sağlanması gerektiği isabetli olarak belirtilmiştir.¹⁰⁵ 29.7.2003 tarihli ve 4958 sayılı kanunun 32.maddesiyle de Sosyal Sigortalar Kanununun 49 uncu maddesinin birinci fıkrası “Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.”şekilde değiştirilmiş ve birinci fıkradan sonra “Kadın sigortalının isteği ve doktorun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası sürelerine eklenir.” fıkrası getirilmiştir.

1475 sayılı kanunda olduğu gibi 4857 sayılı kanunda da hekim raporu ile belirtilmek koşuluyla doğumdan önce ve sonra çalıştırılmayacak sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre artırılacağı düzenlenmiştir.

Ön tasarıda olduğu gibi (m. 76/I), 4857 sayılı kanunun 74. maddesinin birinci fıkrasında da sağlık durumunun uygun olduğunun belirlenmesi halinde kadın işçinin isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabileceği düzenlenmiştir. Kadın işçi, bu yönde bir tercihte bulunması durumunda doğum öncesinde kullanmadığı izin süresini (beş veya çoğul gebelikte yedi haftayı) doğumdan sonra kullanabilecektir. Hamile işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği ve hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde ücretinde herhangi bir indirim yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağına ilişkin düzenlemelere, ön tasarıda olduğu gibi 4857 sayılı kanunda da yer verilmiştir.

4857 sayılı kanunun analık ile ilgili olarak getirdiği bir diğer farklı düzenleme de “süt izni” ile ilgilidir. 1475 sayılı kanunda süt izni ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak “Gebe Ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzüğün” 6.maddesinde emzirme izni düzenlenmişti. Bu düzenlemeye göre kadın işçiye, 1475 sayılı kanunun 64.maddesindeki ara dinlenmesinden önce ve sonra, uygun saatlerde, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, ayrı ayrı iki defa, kırkbeşer dakikalık izin verilecek, bu izinler de iş süresinden sayılacaktır. 1475 sayılı kanunun 62.maddesinde de emzikli kadın işçinin çocuğuna süt verdiği sürelerin günlük iş süresinden sayılacağı düzenlenmişti. 4857 sayılı kanunun 74.maddesinin son fıkrasında da bir yaşından küçük çocukları olan kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izninin

¹⁰⁵ Ekmekçi, Yeni Dönem, 90, aynı yazar, Yeni İş Yasası, 182 – 183.

verileceği, bu sürenin de günlük iş süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Süt izni ile ilgili en ileri düzenleme ise 4857 sayılı kanunun toplam 1,5 saatlik sürenin kaçta bölünerek hangi saatler arasında kullanılacağını belirleme yetkisini kadın işçiye bırakmasıdır. Bu düzenleme sonucunda kadın işçi, bebeğinin ihtiyaçları doğrultusunda süt iznini kullanabilecektir.

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde hangi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında yasak bulunmayan işlerde hangi usullere uyacakları, emzirme odaları veya kreş kurulması gerektiği yolunda 1475 sayılı kanun (m.81) ve ön tasarı(m.90) tüzük çıkarılacağı şeklinde bir düzenleme içermekteyken 4857 sayılı kanun 88.maddesiyle bu konuda da yönetmelik yapılacağını düzenlemiştir. Bu değişiklik de 4857 sayılı kanunun genel eğilim olarak tüzük yerine yönetmeliği tercih etmesine uygundur.

VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ ÖNERİLER

1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri karşılaştırıldığında yeni iş yasasının çok daha ileri düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Ancak bu ileri düzenlemelerden de daha ileriye gidilmesi amaç olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda gelinen nokta hiçbir zaman için yeterli görülmemeli ve hep daha ileri bir seviye amaç edinilmelidir.

4857 sayılı kanunda eleştirilecek hükümlerden ilki kadınların gece postasında çalıştırılmasını mümkün kılan 73.maddenin ikinci fıkrasıdır. Kanaatimizce 1475 sayılı kanunun bu konudaki düzenlemesi daha olumluydu. İş güçlerinin daha özel olarak korunmasının gerektiği bir işçi grubu olan kadınların gece postalarında çalıştırılmalarına genel olarak imkan sağlayan bir düzenleme sosyal devletin zayıf ve güçsüzü koruma amacı ile de bağdaşmamaktadır. Kanunda genel olarak düzenlenen bu durumun, konuyla ilgili olarak 78.maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte, koruyucu hükümlerle alanının daraltılması yerinde olacaktır. Kadınların gece postalarında çalıştırılmaları hem yapılacak işler açısından hem de çalışma saatleri açısından düzenlenmelidir. Bu düzenlemeler yapılırken 1475 sayılı kanun döneminde çıkarılmış olan “Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük” ün sağladığı asgari koşullar korunmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında konuyla ilgili mevzuat oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Öğretide ileri sürüldüğü üzere bağımsız bir iş sağlığı ve güvenliği yasası yapılmalıdır. Bu yasada tarafların sorumlulukları ve genel esaslar düzenlenmelidir. Bunun yanı sıra denetim görevini yerine getirmek, mevzuat hazırlanmasına yardımcı olmak, konuyla ilgili araştırmalar yapacak bir “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu” kurulması yolundaki öğretide görüşü de uygulamaya geçirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak fayda sağlayabilecek bir diğer konu da öğretide belirtildiği gibi Fransız İş Yasasında olduğu gibi işyerini denetlemekle görevli iş müfettişinin adı ve adresinin, işyerinde herkes tarafından kolayca görülebilecek bir yere asılmasının zorunlu hale getirilmesidir.¹⁰⁶ Böylelikle işçilerin, iş müfettişine kolaylıkla ulaşarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede oldukça etkili bir yöntem olan şikayet haklarını daha rahat kullanabilmeleri sağlanmış olacaktır.

4857 sayılı kanunda isteğe bağlı olarak düzenlenen işyeri ortak sağlık birimlerinin zorunlu hale getirilmesi de iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça etkili olacaktır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaları için önem taşıyan bir diğer konu da yaptırımlardır. İşverenler, gerekli önlemleri almadıklarında etkili ve caydırıcı cezalarla karşı karşıya kalacaklarını bildiklerinde iş güvenliği önlemlerini alma konusunda daha titiz davranabileceklerdir. Yukarıda da belirtildiği gibi işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmiş olan önlemleri almamaları durumunda, almadıkları her önlem için ayrı ayrı para cezasına çarptırılacaklarının hükme bağlanması gerekmektedir. Bunun yanı sıra tekerrür halinde para cezasının artırılarak uygulanacağı da genel bir hüküm olarak düzenlenmelidir.

İş güvenliği önlemlerini almayan işverenlere sadece idari para cezası değil haklarında verilen hükmün yayınlanması ve basında bu kimselerin teşhir edilmesi de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çabalarında etkili olacaktır.¹⁰⁷

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında sadece cezalandırma değil ödüllendirme de oldukça önemlidir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan, bu konuya gereken duyarlılığı gösteren ve bunun sonucunda da işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalığı oranını önemli ölçüde azaltan işverenler toplumun bilgisine sunulmalıdır. Bunun için kitle haberleşme araçları kullanılabilir. Aynı şekilde işyerinde gereken önlemleri almayarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüren işverenler de topluma teşhir edilmelidir. Bu şekilde yaratılacak manevi baskı veya manevi tatmin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ve devamında etkili olacaktır. Ödüllendirme ve özendirmeye katkı sağlayacak bir diğer yol ise öğretide isabetle ileri sürüldüğü gibi iş kazası ve meslek hastalıklarını aldıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile azaltan işyerlerinde "iş kazası ve meslek hastalığı" primlerinin azaltılmasıdır.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Süzek, 142 - 143. Madde metni için bkz. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimple?code=CTRAVAIL.rcv&art=L620-5&indice=18>

¹⁰⁷ Süzek, 335, aynı yazar, İşçi Sağlığı, 50; Engin, 13.

¹⁰⁸ Süzek, İşçi Sağlığı, 50, aynı yazar, Çözüm Önerileri, 321, 323.

4857 sayılı kanunda ön tasarının 113.maddesinde düzenlenen işçi temsilciliğine yer verilmemesi de önemli bir eksiklik olmuştur. Anılan düzenleme uyarınca en az 10 işçinin çalıştığı işyerlerinde, sendika temsilcisi bulunmadığı hallerde, Sendikalar Kanununun 34.maddesinde belirtilen sayıda işçi temsilcisi görev yapacaktı. İşçi temsilcileri, Sendikalar Kanununun 35.maddesi uyarınca, işçilerin dileklerini dinlemek, şikayetlerini çözümlmek, işçi – işveren arasındaki çalışma uyumunu devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli olacaktı. İş Kanununda yer verilmese de İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde işçi temsilcisine yer verilmiştir. Yönetmeliğin 16.maddesine göre işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, işçiler tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapacaktır. İşçilerin seçtikleri temsilcileri aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yönetime katılmasına olanak sağlayan bu düzenleme iş sağlığı ve güvenliği açısından da önem taşımaktadır.

Öğretide ileri sürüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma, işyeri hekimi bulundurma ve sağlık birimi kurma, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma gibi yükümlülüklerde işyerinde çalışan alt işverenin işçilerinin de hesaba katılması gerekmektedir. Bu yönde bir uygulama konunun amacına son derece uygundur. Önemli olan işyerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanmasıdır.

KISALTMALAR

AY	Anayasa
B	Baskı
BK	Borçlar Kanunu
bkz.	Bakınız
C	Cilt
dn	dipnot
İHD	İş Hukuku Dergisi
İK	İş Kanunu
ILO	International Labour Organisation
İSGY	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
İTT	İş Teftiş Tüzüğü
kşz	Karşılaştırınız
m	Madde
MK	Medeni Kanun
RG	Resmi Gazete
S	Sayı
sk	sayılı kanun
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSKn	Sosyal Sigortalar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TTB	Türk Tabipler Birliği
vd.	ve devamı
Y9HD	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
B. YKD	Yargıtay Kararları Dergisi

KAYNAKÇA*

- AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- ARASLI, Utkan: Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 2002.
- ARICI, Kadir :İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- BAŞBUĞ, Aydın:İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu – İş, Ocak 1999, 127 – 135.
- BAŞBUĞ, Aydın:İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri Ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 65 – 97. (İşyeri Hekimi)
- BIYIKLI, Hasan: Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983.
- CENTEL, Tankut: Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B.16, İstanbul 2003.
- ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B.4, Ankara 1978.
- DEMİRCİOĞLU, A.Murat: Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kamu – İş, C.4, S.2 Haziran 1997, 193 – 217.
- DEMİRCİOĞLU, A.Murat – GÜZEL, Ali: İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001.
- DEMİRCİOĞLU, A.Murat – CENTEL, Tankut: İş Hukuku, B.9, İstanbul 2003.
- EKMEKÇİ, Ömer: İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek, Nisan 2001, 73 – 88.
- EKMEKÇİ, Ömer: İşyeri Hekimi İstihdamı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 23 Mayıs 2002, İstanbul, 13 - 26 (Sempozyum)
- EKMEKÇİ, Ömer: Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem, Seminer Notları, 25 – 29 Eylül 2002, Marmaris, 65 – 96. (Yeni Dönem)
- EKMEKÇİ, Ömer:4857 Sayılı Kanunda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve

* Birden fazla yayınına yollama yapılan yazarlarda parantez içindeki kısaltmalar kullanılmış, bu yazarların ödevde geniş ölçüde yararlanılan yayınları bir kısaltma yapılmadan sadece yazarın adı verilmiştir. Kaynakçada, bu yazarların önce en çok yararlanılan eserleri daha sonra da tarih sırasına göre diğer eserleri yer almıştır.

- Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Semineri, 25 – 29 Haziran 2003, Çeşme,177 – 195. (Yeni İş Yasası)
- EKONOMİ, Münir:İş Hukuku C.I, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1984.
- ENGİN, Murat:Gençlerin İş Güvencesi, Çimento İşveren, Eylül 1994, C.8, S.5, 3 – 23.
- ENGİN, Murat:Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2003, C.5, S.1, 77 – 93. (Kaçınma Hakkı)
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1984.
- ESENER, Turhan:İş Hukuku, B.3, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş - ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004.
- GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku Dersleri, Ankara – 1996.
- GÜZEL, Ali: Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 9 – 64.
- KILIÇOĞLU, Mustafa:Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1998.
- KILIÇOĞLU, Mustafa:İş Kanunu Şerhi, Ankara 2002. (Şerh)
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı,Türk Kamu – Sen, Mart - Haziran 1994, 3 – 12.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: Ferdi İş İlişkileri I, B.3, İzmir – 1998.
- ÖZBUDUN, Ergun: Türk Anayasa Hukuku, B.3, Ankara – 1993.
- SAVCI, Bahri: Yaşam Hakkı ve Boyutları, Ankara 1980.
- SERATLI, Gaye Burcu: İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.
- SOYER, Polat: 4857 Sayılı İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk – İş, 12 – 13 Temmuz 2003, Bolu, 12 – 36.
- SÜMER, Haluk Hadi:İş Hukuku, B.7, Konya 2000.
- SÜZEK, Sarper:İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- SÜZEK, Sarper:İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu,ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof.Dr.

- Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Seminerleri, Eylül 1985, 1 – 62. (Devletin Sorumluluğu)
- SÜZEK, Sarper: Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, B. 3, Ankara 1993, 21 – 51. (İşçi Sağlığı)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku Yaptırımları, İHD, C.III, Nisan – Haziran 1993, 165 – 183. (Yaptırımlar)
- SÜZEK, Sarper: Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, 17 – 32, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996. (Özel Hukukta Sorumluluk)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996, 161 – 168. (Katılım)
- SÜZEK, Sarper: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara – 2000, 305 – 324 (Çözüm Önerileri)
- SÜZEK, Sarper: İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul - 2001, 1326 – 1349. (İşyerinin Kurulması)
- SÜZEK, Sarper: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, İstanbul 2002, 1 – 57. (Değerlendirme – 2001)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul – 2002. (İş Hukuku)
- SÜZEK, Sarper: Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 123 - 128, Ankara 2003. (Tartışmalar)
- ŞAHLANAN, Fevzi: Sanayide Yaş Sınırı Bakımından Çocukların Korunmaları, Mesleki Eğitim ve Yönlendirme Açısından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, İHD, C.III, Nisan – Haziran 1993, 184 – 196.
- TUNCAY, A.Can: İşyeri Hekimliğine Alternatif Model – Uluslararası Uygulamalar, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 23 Mayıs 2002, İstanbul, 81 – 91.
- TUNCAY, A.Can: İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80. Yaşgünü Armağanı, C.II, İstanbul 2001, 1043 – 1085. (Sadakat Yükümlülüğü)
- TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988.
- TUNÇOMAĞ, Kenan – CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 3, İstanbul 2003.
- ULUSAN, İlhan: Borçlar ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.