

# 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN GENEL ESASLARI

**Prof. Dr. Gülsevil Alpagut\***

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmış olup, iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB Yönergeleri’ne uyumu amaçlayan 4857 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesinden sonra bu alanda gerçekleştirilen son düzenlemedir. Bilindiği gibi İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından bu alanda mevzuatın oluşturulması için yoğun bir çaba harcanmış, bu alan önce Yönetmeliklerle düzenlenmek istenmiş, 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin iptali üzerine, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı hazırlanmış ancak taslak Danıştay’ın onayından geçmemiştir. Bu alanda bir Yasa hazırlama çalışmaları yaklaşık dört yıldır sürmekte iken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Kasım 2011 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı hazırlanarak Başbakanlık tarafından TBMM’ne sunulmuştur. Kanun 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek yasalasmıştır.

Kanun, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışına paralel olarak önleme ve koruma düşüncesinden hareketle, işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi, denetleme, aynı çalışma alanında bulunan işverenler arasında koordinasyonun sağlanması gibi oldukça kapsamlı bir sistem öngörmektedir. Amaç ve hareket noktası bakımından isabetli olan Kanun’un uygulanabilirliği ve özellikle küçük işverenler bakımından getirdiği yükler ise olumsuz yönler olarak ifade edilebilir.

## **I. Kanunun Kapsamı**

6331 sayılı Kanun öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliği 4857 sayılı İş Kanunu’nun V. bölümünde salt İş Kanununun kapsamına giren işçi ve işyerleri bakımından düzenlenmişti. İşyerinde çalışan çırak ve stajyerlere de Kanunun V. bölümünde yer alan hükümler ile tüzük ve yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştü. 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği konusuna yer verilmediği gibi, genel hüküm olarak her iki Kanunun kapsamına girenlere uygulanabilecek nitelikte 818 sayılı Borçlar Kanununun ilgili 332. maddesi de, sadece işverenin önlem alma yükümlülüğü ile işçinin uğradığı zararı düzenlemekteydi. Kuşkusuz bu hüküm Borçlar Kanununa tabi çalışanlar bakımından da uygulanabilir temel düzenleme niteliğini taşımaktaydı. Kamu görevlilerinin (memur ve sözleşmeli personel) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda ise, mevzuatta özel bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu noktada esas itibariyle salt 4857 sayılı Kanun kapsamındaki için kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliğinin öngörüldüğü,

---

\* İ.Ü.Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

diğer çalışanlar bakımından ciddi bir boşluğun bulunduğu ve düzenleme gereksiniminin olduğu kuşkusuzdu.

6331 sayılı Kanun'da bu gereksinim dikkate alınarak belirli istisnalar dışında tüm bağımlı çalışanlar Kanun'un kapsamına alınmıştır. Kanunun 2. maddesine göre;

*“Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”.*

Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar yanında Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışanları kapsamına aldığı gibi, kamu görevlisi statüsünü haiz memur ve sözleşmeli personelin de Kanun kapsamına alındığı görülmektedir.

Aynı maddede Kanun'un kapsamı dışında kalanlara da yer verilmiştir. Buna göre;

*“a.Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,*

*b.Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,*

*c.Ev hizmetleri,*

*ç.Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar*

*d.Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”* hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

## II. YÜRÜRLÜK TARİHİ

Kanunun 38. maddesinde yürürlük tarihi düzenlenmiştir. Kapsam olarak tüm çalışanların dahil edilmesi, özellikle işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüklerinin işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın tüm işyerlerine yayılması nedeniyle, yürürlük bakımından kademeli bir süreç öngörülmüştür. Buna göre;

Kanunun 6, 7 ve 8. maddeleri;

-Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren **iki yıl** sonra,

-50'den az çalışanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren **bir yıl** sonra,

-Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren **altı ay** sonra yürürlüğe girecektir.

Kanunun 6. maddesi iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmeye ilişkindir. Dolayısıyla, bu kişilerin görevlendirilmesi yükümlülüğü 4857 sayılı Kanun dışında kalanlar bakımından önem taşımakta olup, bir geçiş dönemi öngörülmüştür.

Kanunun 7. maddesi işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde, devletin desteğine ilişkindir. Aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerinin desteklenmesi öngörülmüş olup, desteğin uygulanması için geçiş süreci kabul edilmiştir.

Kanunun 8. maddesi işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları ve görevlendirilmesine ilişkindir. Yine bu hükmün yürürlüğü için yukarıdaki geçiş süresi getirilmiştir.

Kanunun 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38. maddeleri ile geç. md. 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Diğer maddeler ise yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir. 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

### III. İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### 1. Tedbir Alma, Eğitim Verme ve Denetleme

Kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilerek bu çerçevede;

a.Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması,

b.İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanması,

c.Risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması,

d.Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin alınması yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Görüldüğü gibi madde kapsamındaki yükümlülükler esas itibariyle 4857 sayılı İşK md.77 hükmüne paralel biçimde; **tedbir alma, eğitim verme ve denetleme** yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir.

Kanunda tedbir alma yükümlülüğü İşK md. 77'de olduğu gibi "her türlü tedbir" olarak belirlenmiştir. Yargıtay kararlarında da, işverenin bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir.

#### 2. Risk Değerlendirmesi

Kanunun 4. maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. Kanunun 3. maddesine göre risk değerlendirmesi; "*İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gereken çalışmaları*" ifade eder.

Risk değerlendirmesine yer verilmeyen bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin düşünülmesi mümkün değildir. Risk değerlendirmesi daha kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi ile bunların önlenmesine yönelik çalışmaları ifade eder ve işletmenin faaliyeti süresince yenileme ve gözden geçirmelerle devam eder.

Kanununun 10. maddesinde risk değerlendirmesine ilişkin bir takım esaslara yer verilirken 30. maddede risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptaline ilişkin bir Yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” 29 Aralık 2012 tarihli RG’de yayımlanarak 30.12.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Kanunda işverenin risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu öngörülürken, Yönetmelikte değerlendirmenin işveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Yön. md. 6 uyarınca ekip; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşacaktır. Ancak işveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilecektir.

Görüldüğü gibi, risk değerlendirmesinin işyerinde kurulan ekiple yapılması kabul edilmiş olup, halen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde kurulacak ekipte bu kişilerin bulunması zorunluluğu da mevcut değildir. Risk değerlendirme yükümlülüğüne ilişkin kanun hükmü halen tüm işyerleri için yürürlüktedir.

Yönetmelik md. 7 uyarınca risk değerlendirmesi tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır.

6331 sayılı kanunda, işyerinde veya aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması durumunda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanması, koordinasyonuna özel bir önem verilmiştir. Bu husus risk değerlendirmesi bakımından da Yönetmelikte özel olarak ele alınmıştır. Yönetmeliğin 14. maddesinde öncelikle aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumu dikkate alınmıştır. Buna göre, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütür, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirir. Maddede öngörülen işverenler asıl işveren alt işveren ilişkisi dışında kalan işverenlerdir. Zira, asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu yerler için 15. maddede özel düzenleme getirilmiştir. Bu bağlamda, eser sözleşmesi ile iş alan işverenler ilk planda akla gelmektedir.

Maddede ayrıca birden fazla işverenin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonunun yönetim tarafından gerçekleştirilmesi kabul edilmiştir. Yönetim, bu koordinasyonun yürütümünde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır ve uymayanları Bakanlığa bildirir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerleri ise 15. maddede düzenlenmiştir. Kural her alt işverenin yürüttüğü işlerle ilgili olarak, Yönetme-

lik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmak veya yaptırmakla yükümlü olmasıdır. Düzenlemede dikkati çeken husus, işverenler bakımından risk değerlendirmesinin genel olarak 6. madde uyarınca kendi bünyesinde kurulmuş bir ekiple yapılması öngörülmüşken, alt işverenler bakımından **yaptırır** ifadesine yer verilmiş olmasıdır. Bu hükümle bilinçli bir düzenleme getirilerek, dışarıdan bu konuda hizmet alınmasına izin mi verilmiştir, bu husus açık değildir. Yine, alt işverenlerin risk değerlendirmesi konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgelerin asıl işverence sağlanacağı öngörülmüştür. Ayrıca asıl işverene, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleme ve bu konudaki çalışmalarını koordine etme yükümü getirilmiştir. Bu noktada, risk değerlendirmesinin yapılması alt işverenin yükümlülüğü olmakla birlikte, işverenlerin her bir alt işverenin risk değerlendirmesi yapıp yapmadığını denetleyerek bu çalışmalarını koordine etmesi öngörülmüştür. Aynı maddede getirilen bir diğer önemli hüküm, alt işverenlerin hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene vermesi ve asıl işverenin bu çalışmayı kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izlemesi, denetlemesi ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamasıdır. Genel olarak sorumluluk hukuku kuralları çerçevesinde alt işverenin işçilerin karşı sadece alt işverenin önlem alma yükümlülüğü bulunmaktayken, asıl işverene yönetmelikle bu yükümlülüklerin getirilmesi dikkat çekicidir. Kuşkusuz işyerlerinde birden fazla işverenin bulunduğu durumlarda, iş kazası riski genel olarak daha fazladır. Önlemlerin bir bütün olarak düşünülmesi ve koordinasyonun sağlanması gerekir. Bununla birlikte, Yönetmelikle asıl işverene bizzat tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığını izleme ve denetleme yükümlülüğü getirilmesi, herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı durumunda asıl işverene yükümlülüğe aykırılıktan dolayı kusur verilmesine neden olabilecek midir? Bu tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığı işverenler tarafından nasıl denetlenebilecektir? İşveren ayrı bir uzman mı görevlendirecektir? Bu noktada uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılacağı söylenmelidir.

*Kanunun 25. maddesinde, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, 30. maddesinde ise hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağına Yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır. 30 Mart 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik" te ise, işin durdurulacağı durumlar arasında Kanunun 25. maddesine paralel olarak; "maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış" olması haline yer verilmiştir.*

### **3. İşyeri Örgütlenmesi**

#### **a. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalışma yükümlülüğü**

##### **aa. Genel olarak**

6331 sayılı Kanunun kapsam yanında önemli bir diğer özelliği, yukarıda da belirtildiği gibi işyerinin niteliği veya çalışan işçi sayısı bakımından ayırım

yapılmaksızın iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü getirmesidir. Kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlıklı 6. maddesi uyarınca;

"(1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir..."

Görüldüğü gibi, 4857 sayılı Kanundan farklı olarak 6331 sayılı Kanun uyarınca, işyeri hekimi çalıştırma yükümü için 50 işçi sınırı ve yine iş güvenliği uzmanı çalıştırma bakımından 50 işçi ve sanayiden sayılan işlerden olma kriterlerine yer verilmemiştir. Bu noktada 38. maddede öngörülen geçiş sürelerinin dolması ile birlikte Kanunun kapsamına giren işyerleri sanayiden olsun veya olmasın bir işçi dahi çalıştırırsa bu yükümlülüklerle tabi olacaktır.

İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi aranır. Bakanlık iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir (md.6/5). Belirtmek gerekir ki, görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri bakımından işyerinin tehlike sınıfı önemli olduğu gibi, bu kişilerin görev süreleri bakımından da işyerinin girdiği tehlike sınıfı önemlidir. Kanunun 9. maddesinde işyeri tehlike sınıflarının, 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilmesi öngörülmüştür. Maddede öngörülen tebliğ "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" adı altında 26 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları Ek-1 olarak yer verilen listede belirtilmiştir.

Kanun md.9/2 uyarınca, işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınacaktır. Yönetmelikte, işverenin asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmesi öngörülmüştür (md. 2/2).

Kanunda işyeri Hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlulukları belirlenirken, bugüne kadar mevcut düzenlemeden farklı önemli bir düzenlemeye de yer verilmiştir. 6331 sK md. 8/2 uyarınca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlü kılınmışlardır. Bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirmek zorundadır. Öte yandan, maddenin 4. fıkrasında çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının

meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınması öngörülmüştür. Bu noktada, kuşkusuz isabetli olarak kanunun önemi dolayısıyla işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için yükümlülükler getirilir ve yaptırımlar öngörüldükçe, bu kişilerin aynı zamanda işverenle karşı karşıya kalması da söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla, bu görevlerin yerine getirilmesinde öncelikle bağımsız karar ve hareket imkanı ile işverene karşı belirli güvencelerin sağlanması önemlidir. Kanunun 8/1 hükmünde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevleri nedeniyle kısıtlanamayacağı, bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütecekleri öngörülmüştür. Bununla birlikte anılan düzenleme özel bir güvence niteliğinde olmayıp, esasen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına fesih ve ayrımcılık gibi hususlarda diğer çalışanlardan farklı bir koruma sağlanmamıştır.

#### **bb. İşyeri Örgütlenmesi ve Hizmetin Dışarıdan Satın Alınmasına İlişkin Esaslar**

Ülkemizde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısındaki eksiklik karşısında Kanunun geçici 4. maddesinde iş güvenliği uzmanları bakımından özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi yoluyla yerine getirilebilecektir. (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilebilecektir.

6331 sayılı Kanunun 30. maddesinde öngörülen konuya ilişkin yönetmeliklerden “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” 29.12.2012 tarihli RG’de yayınlanmıştır<sup>1</sup>.

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanı Kanuna paralel olarak; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman olarak tanımlanmıştır (4/f).

Yönetmeliğin 5. maddesine göre işveren, çalışanları arasından bu niteliklere sahip kişiyi, işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebileceği gibi, bu yönetmelikte belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, kendisi de iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenebilir. Yine, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.

Yönetmelikte getirilen önemli hükümlerden biri, birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olmasının yeterli görülmesidir (md.7/3). İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan

<sup>1</sup> RG No. 28512

işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (md.7/son).

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri Yönetmeliğin 12. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika görev yapma zorundadır. Diğer işyerlerinden,

Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,

Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika,

Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika

Görev yapmak zorundadır.

Belirtmek gerekir ki, 27.11.2010 tarihli "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" de 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından öngörülen sürelerle karşılaştırıldığında<sup>2</sup>, 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri bakımından yeni sürelerin daha kısa olduğu görülmektedir. Örneğin, tehlikeli sınıfta yer alan ve 50 işçi çalıştıran bir işyerinde halen ayda 12, 5 saat iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunlu iken, 2010 tarihli Yönetmelik kapsamında 24 saat çalıştırma yükümlülüğü bulunmakta idi. Yine, bu işyerinde 100 işçi bulunduğu varsayıldığında halen 25 saat çalıştırma yükümlülüğü bulunurken, önceki düzenlemede 28, 1 saat çalıştırma yükümlülüğü mevcuttu. Ülkemizdeki işyerlerinin büyük ölçüde küçük ve orta ölçekli işyerlerinden oluştuğu dikkate alındığında, özellikle 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran orta ölçekli işyerlerinde sürelerin azaltılmasının isabetli olmadığı söylenmelidir. Çalıştırma zorunluluğunun bir işçi çalıştıran işyerlerini de kapsadığı düşünüldüğünde, bu işyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması durumunda örneğin bir avukat bürosu veya apartman bakımından ayda on dakikalık bir çalışmanın yeterli olduğu, tehlikeli sınıfta 15 dakika ve çok tehlikeli sınıfta ise 20 dakikanın yeterli olduğu görülmektedir. Bu noktada anılan sürelerin etkin bir sistemin kurulmasından ziyade kağıt üzerinde kalması kaçınılmaz görünmektedir.

İş güvenliği uzmanının tam gün görevlendirilmesi bakımından da Yönetmelikte çalışan işçi sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre düzenleme öngörülmüştür. Buna göre, az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendi-

<sup>2</sup> Yönetmelik'te az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 12 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 5 dakika, Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 24 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 5 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 36 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 10 dakika.



rilir. Çalışan sayısının 50 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilecektir. 29.12. 2012 tarihli RG’de yayınlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nin 12. maddesinde OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunulabilmesi için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamının zorunlu olduğu öngörülmüştür. Yine, Yönetmelik’te OSGB’lerde tam süreli olarak görevlendirilenlerin, başka bir OSGB’de veya işyerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamayacakları, birimlerin fiziki şartları ve çalışma esasları, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

### **b. İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü**

Kanunun 12. maddesi uyarınca; **50 ve daha fazla** çalışanın bulunduğu ve **altı aydan** fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

6331 sayılı Kanun öncesi 4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü sanayiden sayılan işler bakımından söz konusu iken, yeni Kanunda sanayiden sayılma koşulu kaldırılmıştır. Dolayısıyla, tarım, sanayi veya ticari faaliyet kapsamında olduğu fark etmeksizin elli ve daha fazla çalışmanı bulunan ve altı aydan sürekli işlerin yürütüldüğü tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunluluğu getirilmiştir.

### **aa. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde**

6331 sayılı Kanun öncesi mevzuatta asıl işveren ve alt işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü bakımından ayrı ayrı değerlendirilmekte, diğer bir ifadeyle her bir işveren 6 aydan uzun süreli işin yapılması, işin sanayiden sayılması ve en az elli işçi çalıştırması koşuluyla bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü idi. Kanunda ise; 50 işçi çalıştırma koşulunun sağlanmadığı hallerde kurul oluşturma yükümlülüğü bakımından özel düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunan ve alt işverenin aldığı işin altı aydan fazla sürdüğü hallerde,

Asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı 50’den az ise her iki işveren bakımından da tek tek iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı 50’den fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılacak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

Asıl işveren 50’den fazla işçi çalıştırmakta olup kurul oluşturmuşsa, kurul oluşturma şartları taşımayan alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere kurula vekaleten yetkili bir temsilci atar.

Asıl işverenin 50’den az işçi çalıştırdığı durumlarda kurul oluşturma zorunluluğu bulunmamakla birlikte, alt işverende iş sağlığı ve güvenliği kurulu varsa asıl işveren kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten bir temsilci atar.

Hem asıl işveren hem de alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması bakımından işbirliği ve koordinasyon işverence sağlanır. Asıl işveren ve alt işveren işçilerinin aynı çalışma alanını paylaşması nedeniyle aralarında işbirliği ve koordinasyonun sağlanması, tedbirlerin alınması ve işkazası meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından son derece önemli olup, Kanunda gerektiğinde birlikte kurul oluşturma ve koordinasyon işbirliğinin sağlanması yönündeki bu hükümler isabetlidir.

### **bb. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması halinde**

Yasada getirilen önemli düzenlemelerden bir diğeri 22. maddede öngörülen; aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulması halinde, işverenlerin birbirlerinin çalışmalarını etkileyecek kurul kararları hakkında diğeri işverenleri bilgilendirmesi hakkındadır. Kastedilen; alt işveren ilişkisi oluşturmayan işveren iş alan müteahhit ve alt işverenler ile müteahhit ile asıl işverenler arasında bilgilendirme yükümlülüğüdür.

Yasada iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür.

### **c. Çalışan temsilcisi atama**

Kanunda işyeri örgütlenmesi kapsamında işveren için öngörülen yükümlülüklerden bir diğeri “çalışan temsilcisi” atamadır. Kanunun 20. maddesine göre, işveren işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirmek zorundadır.

Temsilci sayısı işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak bir ila altı arasında değişmektedir. Çalışan temsilcisi tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, ayrıca çalışan temsilcisi seçilmesi veya atanmasına gerek bulunmamaktadır. Sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

## **4. Sağlık Gözetimi**

Kanunun 15. maddesinde işveren, çalışanları bakımından sağlık gözetimiyle yükümlü kılınmıştır. Madde uyarınca; işveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

İşveren çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

6331 sayılı Kanun öncesi İşK’na tabi işçiler bakımından sağlık raporu zorunluluğu öngörülmüştü. Buna göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar ve 18 yaşından küçükler için işe girişte sağlık raporu alınması zorunlu idi. Yine, ağır

ve tehlikeli işlerde işin devamı süresince en az yılda bir, 18 yaşından küçük işçiler içinse altı ayda bir rapor alınması zorunluluğu öngörülmüştü.

Yeni Kanunda **tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta** yer alanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacağı kabul edilmiştir. Ayrıca Bakanlıkça belirlenen aralıklarla işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılması gerekli görülmüştür. Sağlık gözetimi ve sağlık raporları Yönetmelikle düzenlenecektir.

Kanunda sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin işverence karşılanacağı, çalışana yansıtılamayacağı kabul edilmiştir.

## **5. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi**

### **a. Çalışan ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi**

Bilgilendirme ve eğitim konularına Kanunda özel bir önem verilmiştir. Kanunda öncelikle çalışan ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi öngörülmüştür. 16. madde uyarınca işveren çalışan ve temsilcilerini; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmek zorundadır.

Herhangi bir işkazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğu tespit edilirken, işverenin işçiye eğitim verip vermediği ve bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği dikkate alınacaktır. İşçinin bilgilendirilmemesi kusur oluşturacağından, eğitim ve bilgi verme yükümlülüklerinin yazılı olarak belgelenmesi, gerekli olduğunda tekrarlanması özel önem taşımaktadır.

### **b. Başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların bilgilendirilmesi**

Kanunda işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için kendi çalışan ve temsilcilerini bilgilendirmesi ve eğitimi yükümlülüğü öngörülürken aynı zamanda başka işyerinden çalışmak üzere gelenlerin bilgilendirilmesi noktasında da yükümlülük getirilmiştir. Kanunun 16. maddesine göre; işveren başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

Başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar kapsamında; öncelikle eser sözleşmesi ile çalışan müteahhit işçileri veya kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenler yer alabilecektir. Dolayısıyla, işveren kendi çalışan ve temsilcilerine bilgi ve eğitim verirken, aynı zamanda örneğin işyerindeki asansörün bakımını yapmak, çatıyı onarmak için gelen çalışanlara da kendi işyerinden kaynaklanan riskler önlemler vd. konularda bilgi almasını sağlamak için bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermek zorundadır. Bu noktada, işyerlerine gelecek çalışanlar için bu bilgilerin hazırlanarak işverenlerine imza karşılığı verilmesi ilerideki olası sorumluluğun bertarafı bakımından önem taşımaktadır. Yükümlülük yeni Kanunla getirildiği için işletmelerin bir an evvel hazırlık yapmaları gerektiği söylenmelidir.

### c. Eğitimin niteliği ve zamanı

Kanununun 17. maddesine göre; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

### d. Mesleki eğitim alma zorunluluğu olan işlerde eğitim almayanların çalıştırılmaması

Çalışan temsilcisi özel olarak eğitilir. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan **tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta** yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. Görüldüğü gibi 4857 sayılı Kanunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar bakımından mesleki eğitim zorunluluğu getirilmişken, 6331 sayılı Kanunda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işler bakımından mesleki eğitim zorunluluğu öngörülmüştür.

### e. Başka işyerlerinden gelip de tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacak işçiler

Kanunda yeni bir düzenleme kabul edilerek, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (örneğin, bir inşaat işyerinde veya çimento fabrikasında); başka işyerinden çalışmak üzere gelenlerin, bu işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılmayacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla, 6331 sayılı Kanun öncesi dönemden farklı olarak, işyerine çalışmak üzere başka bir işveren işçisi geldiğinde, bu kişilerin işverenlerine gerekli bilgiler verilmesi ile birlikte çalışacak kişilerin eğitim aldığına dair belgeleri olup olmadığı kontrol edilecektir. Bu yönde bir belgenin bulunmaması durumunda bu kişiler işe başlatılmayacaktır.

Kanunda, çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işlerin yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

### f. Geçici iş ilişkisinde

Kanunda geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlayacağı öngörülmüştür. Bu eğitim ödünç alan işveren tarafından verilebileceği gibi ödünç veren tarafından da verilebilir. Ancak her durumda belgelenmesi önemlidir.

## 6. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Kanunda çalışanın, çalışan temsilcisinin bilgilendirilmesi ve eğitimi yanında ayrıca çalışan ve temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği sürecine katılımının sağlanması amacıyla görüşlerinin alınması öngörülmüştür.

Kanununun 18. maddesi uyarınca işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda iki veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde (en az 51 işçi çalıştıran işyerlerinde) varsa işyeri sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine, iş sağlığı güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde

yer alma ve katılımlarının sağlanması ile yükümlüdür. Bu çerçevede çalışan temsilcileri veya işyeri sendika temsilcilerinin bu sürece katılımlarının sağlandığı belgelenmeli, iş sağlığı ve güvenliği kurulu yanında zaman zaman bu konuda yetkili işveren vekilleri ile görüşmeler yapılarak kayıt altına alınması uygun olacaktır.

İşveren ayrıca yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında çalışan temsilcisi veya işyeri temsilcisinin görüşlerini almalıdır.

Kanunda işyerinde görevlendirilecek kişiler hususunda da çalışan temsilcisi veya işyeri temsilcisinin görüşlerinin alınması öngörülmüştür. Buna göre; işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesinde çalışan temsilcileri veya işyeri temsilcilerinin görüşlerinin alınması gerekmektedir.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurularından dolayı hakları kısıtlanamaz. Hakların kısıtlanamayacağı ifadesi ile Kanunun neyi kastettiği açık değildir. Ancak, iş sözleşmesinin feshi de dahil olmak üzere ücrette indirim gibi hususların bu kapsamda yer aldığı söylenebilir.

## **7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu**

Kanunda aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler arasında bu konuda işbirliği ve koordinasyon öngörülmüştür.

Kanunun 23. maddesi uyarınca bu işverenler iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapmak, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapmak, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması, asıl işveren alt işveren ilişkisinde söz konusu olabileceği gibi, müteahhit ile alt işverenler veya asıl işveren ile müteahhit ve alt işverenler bulunması durumunda da söz konusu olabilecektir. Kanun kapsamlı ve etkin bir sistem dahilinde tüm işverenlerin birbirleriyle koordinasyon içinde, sadece kendi bağımsız bölümleri için değil, aynı zamanda aynı fiziksel mekanın paylaşılması nedeniyle ortaya çıkabilecek riskler konusunda bilgilencmeleri ve koordinasyon içinde önlem alma imkanını tanımak istemistir.

## **8. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım-Tahliye**

Kanunun 11. maddesinde işverenin meydana gelebilecek acil durumları önceden belirlemesi ve bu konularda tedbir alması, acil durum planları hazırlaması, ilk yardım, acil tıbbi müdahale kurtarma ve yangınla mücadele konusunda işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapması öngörülmüştür.

Yine bu konularda gerekli eğitimi almış ve uygun donanıma sahip kişilerin görevlendirilmesi, araç ve gereç sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırması ve ekiplerin her zaman hazır bulunmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Maddede görevlendirilmesi öngörülen kişiler, önleme, koruma, tahliye, yangınla

mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda çalışacaklardır. Kanunun işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın uygulanacağı dikkate alındığında, iki işçiden birinin çalışan temsilcisi, diğerinin ilk yardım, tahliye vb. konularda görevlendirilmesi gibi bir durum söz konusu olacaktır. Ancak bu durumda işçi bakımından ek sorumluluklar ortaya çıktığı gibi, işverenler bakımından da bu kişilerin özel olarak eğitilmesi gibi bir takım güçlükler söz konusu olacaktır.

Kanunun 12. maddesinde ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin çalışanların güvenli yere gitmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yaparak çalışanlara gerekli talimatları vereceği öngörülmüştür.

## **V. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri**

### **1. Çalışanların Yükümlülükleri**

Kanunda işverenlerin yükümlülükleri gibi çalışanların yükümlülüklerine de yer verilmiştir. Bu kapsamda Kanunun 19. maddesinde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü kılınmışlardır. Çalışanın kendi kusuru ile kazaya uğraması veya meslek hastalığına yakalanması olası bir ceza veya hukuk davasında dikkate alınır. Yine bir çalışanın kusuru ile bir başka çalışanın zarar görmesi halinde kusur oranında çalışanın sorumluluğu ortaya çıkacaktır.

Kanunda ayrıca çalışanların işyerindeki makine, cihaz, araç ve gereç ile diğer üretim araçlarını kurallara uygun olarak kullanmak, bunların güvenlik donanımını doğru kullanarak keyfi olarak değiştirmemek, kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak ve korumak, iş sağlığı ve güvenliği bakımından makine, cihaz vb. de bir tehlike ile karşılaştıklarında veya tedbirlerde eksiklik gördüklerinde işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle, işveren ve çalışan temsilcisi ile bu alanda işbirliği yapmakla yükümlü kılınmıştır.

6331 sayılı Kanundan önce de 4857 sayılı Yasaya göre işçiler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymakla yükümlü olduklarından, 6331 sayılı Kanundaki bu konudaki düzenleme ancak yükümlülüğün içeriğini ayrıntılandırarak açıklamaya yönelik olarak değerlendirilebilir.

Çalışanın yükümlülüklerine aykırılığı halinde işveren tarafından çalışanın uyarılması gerektiğinde sözleşmenin feshi yoluna gidilmesi işverenin sorumluluğu noktasında önem taşımaktadır.

### **2. Çalışanların Hakları**

Kanunda 4857 sayılı Kanunun 83. maddesi hükmüne paralel olarak "çalışmaktan kaçınma hakkı" düzenlenmiştir. Hüküm 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar için bir yenilik arz etmemekle birlikte, bu kanun kapsamı dışında çalışanlar için önem taşımaktadır.

Kanunun 13. maddesi uyarınca; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmaktaysa, kurula, kurul bulunmuyorsa işverene başvurarak durumun tespiti ile gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar çalışana ve temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Kurul veya işveren çalışanın talebi yönünde karar verirse, çalışanlar gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Bu dönemde çalışanların ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu hallerde kurula veya işverene talepte bulunmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere giderler. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı yasada kurula veya işverene talepte bulunma düzenlenmiş, ancak işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk imkânına yer verilmemiştir. Bununla birlikte, 4857 sayılı yasa kapsamında da işçinin ciddi ve yakın tehlike halinde işyerini terk etmesi iş görme borcunu ifa etmekten kaçındığı anlamına gelmeyecektir. Ancak 6331 sayılı Yasada bu konuda açık hüküm getirilmesi isabetli olmuştur.

