

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



İÇİNDEKİLER

- İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Amacı
- İşverenin Yükümlülükleri
- İşçinin Yükümlülükleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırılığın Yaptırımları



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi sahibi olabilecek,
- Tarafların yükümlülükleri hakkında bilgi sahibi olabilecek,
- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık durumunda yaptırım hâllerini görebileceksiniz.



ATATÜRK
ÜNİVERSİTESİ

ATA-AÜT

İŞ HUKUKU

**Prof. Dr. Fahrettin
KORKMAZ**

ÜNİTE

12

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının ağır ve insanlık dışı şartlarda çalışması iş hukukunun ve bununla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun ortaya çıkış sebebidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ilk olarak, kadın ve çocukların çalışma yöntem ve şekillerini düzenleyerek dar anlamda ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra bu hukuk dalı, büyük bir hızla ilerleme göstermiş ve bu dönemde birçok devletin Anayasalarında sosyal devlet ilkesi vurgulanmış, sağlık ve yaşam hakları insanların en kutsal hakları olarak kabul edilmiştir. Ayrıca ILO'nun 1944 tarihli Philadelphia bildirgesinde tüm çalışanların yaşam ve sağlıklarının korunmasının örgütün temel hedefi olduğu vurgulanmıştır.

Uluslararası hukukta iş sağlığı ve güvenliği konusunda ILO'nun birçok sözleşme ve önermesi ve Avrupa Birliği'nin birçok direktifi bulunmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN AMACI

İşçiler işverene ekonomik ve kişisel olarak bağımlı çalışmaktadır. Bundan dolayı işçiler, çalışma ortamlarında, en temel hakları olan sağlık ve yaşam haklarını ihlal edecek birçok riskle karşı karşıya kalabileceklerdir. Bu risklerin en başında iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri iş yerlerini bu risklerden arındırılmış, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hâline getirmeyi hedeflemektedir.

TBK'nın 417/2. maddesi ve İSGK'nun 4. maddesine göre işverenler, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

Görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği önlemleri iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için alınması gereken önlemleri ifade eder. İş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinden sonra genellikle Sosyal Sigortala ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur.

Vurgulamak gerekir ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sadece işçilere değil, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Çalışan ise kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade etmektedir. Fakat biz çalışmamızda işçi ve işveren kavramlarını kullanacağız.



TBK'nın 417/2. maddesi ve İSGK'nun 4. maddesine göre işverenler, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.



Anayasamızın 17. maddesinde herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır.



İSGK'nun 4. maddesine göre işverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Anayasal Dayanağı

İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiye devletin en fazla müdahale ettiği alanların başında iş sağlığı ve iş güvenliği gelmektedir. Yani iş hukukunun bu hükümlerinde kamu hukukunun etkisi daha fazla görülmektedir.

Devlet ise işçi ve işveren arasındaki ilişkiye müdahale ederken anayasa hükümlerine dayanmaktadır. En temel olarak şunu söyleyebiliriz ki Anayasamızın 2. maddesinde Cumhuriyetimizin insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş ve dolayısıyla devlete iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler alması ödevi yüklenmiştir.

Anayasamızın 17. maddesinde herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır. 50. maddesi kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını düzenlemiştir. Benzer şekilde 56. madde de devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla bu maddeler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile yakın ilişki içerisinde.

Ülkemizdeki İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Kanuni Düzenlemeler

Bu konu ile ilgili olarak en temel ve kapsamlı düzenleme, 30.06.2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. İSGK'nun 37. maddesi 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin dördüncü fıkrasını, 63. maddesinin dördüncü fıkrasını, 69. maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkralarını ve özellikle iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2. maddelerini yürürlükten kaldırmıştır.

Bu kanun ile birlikte Türk Borçlar Kanunu'nda, Belediye Kanunu'nda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ve Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda bu konu ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Ayrıca 6331 sayılı İSGK'na dayanılarak çıkarılan veya çıkarılacak olan birçok yönetmelik de bulunmaktadır.

Tarafların Yükümlülükleri

Devletin yükümlülükleri

Her ne kadar İSGK'nun 4. maddesi işverenlerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasını ve işçilerin de bunlara uymasını düzenlenmişse de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinde devletin, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemesi, denetlemesi ve teftiş etmesi düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere madde hükmü gereği devlete denetleme ödevi yüklenmiştir. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

Devletin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini denetlemesi iki türlü gerçekleşmektedir. Birincisi, olağan denetimdir. Olağan denetim iş yeri faaliyete

girmeden önce ve faaliyete girdikten sonra belirli aralıklarla düzenli yapılan denetimdir. İkincisi, olağanüstü denetimdir. Olağan denetimler sonucu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde bir eksiklik saptanmışsa bu eksikliklerin giderilmesi için işverene bir süre verilir. Bu süre sonunda eksikliklerin tamamlanıp tamamlanmadığı için yapılan denetim olağanüstü denetimdir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu kusurun tespitine yönelik yapılan denetimler ile işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlali dolayısıyla yaptıkları şikâyet sonrası yapılan denetimler de olağanüstü denetimlerdir.

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin oluşturulup uygulanmasında en temel görev işverene düşmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu aynı zamanda işverenin işçiye gözetme borcunun bir parçasıdır.

İSGK'nun 4. maddesine göre işverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. Benzer ifade TBK'nın 417/2. maddesinde de bulunmaktadır. Her iki kanunda da işverenin gerekli her türlü önlemi alması gerektiği vurgulanmış ve sınır geniş tutulmuştur. Bunun sonucu olarak işveren sadece bu kanunlardan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla bu borcundan kurtulmuş olmamakta bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almakla yükümlü tutulmaktadır.

Bununla birlikte yine 6331 sayılı kanuna göre işverenler risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşveren, yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, iş yerinde Bakanlıkça belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde işletme dışında kurulu Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerden hizmet alarak da yerine getirebilir. Fakat dışarıdan bu konuda uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması veya çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

İşveren çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır (İSGK, m.11).



Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren çalışanların işi bırakarak derhâl çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

Acil durumlarla mücadele için iş yerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, iş yeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren çalışanların işi bırakarak derhâl çalışma yerlerinden ayrılmaya güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda, istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz. Normal olarak işverenin yukarıda da değinildiği gibi acil durumlarda önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmesi ve bunlara gerekli araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırması ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlaması yükümlülüğü vardır. Fakat acil bir durumda haber verilmemesi ve müdahale edilmesi durumunda bu çalışanların hakları korunarak sadece ihmal veya dikkatsiz davranışlarından sorumlu tutulmuşlardır.

İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. Ayrıca iş yerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı hâlde iş yeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler. Zira işverenin iş yerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın çalışanlara sağlık ve güvenlik yönünden zarar vermemesi için gerekli tüm tedbirleri alma yükümlülüğü vardır.

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya iş yeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.

İş yeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık



İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya iş yeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.

hizmeti sunucularına sevk eder. Ayrıca sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir (İSGK, m. 23/1).

Birden fazla iş yerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer iş yerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir (İSGK, m. 23/2).

Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş yerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin alınması işvereni sorumluluktan kurtarmaya yetmemekte ayrıca bazı konular hakkında da çalışanların bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu konular İSGK'nun 16. maddesinde düzenlenmiştir. Kanuna göre işveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş yerinin özelliklerini de dikkate alarak; iş yerinde 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 bilgilendirir. Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade etmektedir.

Ayrıca işveren ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhâl bilgilendirir. Başka iş yerlerinden çalışmak üzere kendi iş yerine gelen çalışanların yukarıda değinilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar. Destek elemanı ise asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişidir.



İSGK'nun 44/1-b maddesine göre işveren, iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür.

Denetleme Yükümlülüğü

İSGK'nun 44/1-b maddesine göre işveren, iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür. Görüldüğü üzere işveren sadece bu önlemleri oluşturmakla sorumlu olmayıp ayrıca bu önlemlerle istenilen amaca ulaşmış olup olmadığının denetimini yapmakla da yükümlüdür. Çünkü bu kanun ile amaçlanan hedefe ulaşılabilmesi için işverenin aldığı önlemlerin ve verilen eğitimlerin başarılı olup olmadığını tespit etmesi ve ona göre hareket etmesi önemlidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Verilmesi

İşveren, işçilere gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır. İşçilere verilecek olan eğitimler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ve risklerin azaltılmasında önemli birer faktördür. Bundan dolayıdır ki, İSGK bu konuda işverenlere kanuni bir yükümlülük getirmiş, aksi davranışları bir yaptırıma bağlamıştır. Eğitim verilmesi konusunda çalışan işçi sayısının, iş yerinde görülmekte olan işin risk grubunun, iş yerinin veya işin sanayiden sayılıp sayılmamasının bir önemi yoktur. Sözü edilen unsurlar, eğitimin verilmesi yükümü bakımından değil, sadece eğitimin kapsamı ve türü konusunda rol oynayacaktır.

Eğitim yükümlülüğü kuşkusuz öncelikle işverenin kendisine ve iş sözleşmesiyle bağlı ve bağlantılı olarak işverenle birlikte çalışanlara ilişkindir. Bu yükümlülük iş yerindeki çıraklar, stajyerler ve geçici iş ilişkisi ile çalışanlar içinde geçerlidir.

Esasen her konuda olduğu gibi, bu konuda da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı işçide bu konudaki bilincin oluşturulması, karşılaşılabileceği mesleki riskler ve alınması gereken tedbirlerin alınmasıdır. Eğitimlerin hem teorik ve hem de pratik olarak verilmesi yerinde olacaktır. Bu eğitim özellikle, işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. Aynı şekilde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka iş yerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca,



Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. Aynı şekilde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka iş yerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.



Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdaki kişilerden oluşur;

- a) İşveren veya işveren vekili
- b) İş yerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimleri
- c) İş yerindeki çalışan temsilcileri
- ç) İş yerindeki destek elemanları
- d) İş yerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve iş yerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği

herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir

Yapılan eğitimlerin giderleri tamamen işverenler tarafından karşılanacak, bu hususun işçilere herhangi bir yansıması olmayacaktır. Eğitimde geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Eğitimler için uzmanlık alanlarına göre, iş sağlığı iş güvenliği uzmanları, bu konuda bilgi birikimi olanlar, iş güvenliği mühendisleri iş yeri hekimleri, bu konularla görevli eğitim kurumları, vakıflar ve iş sağlığı iş güvenliği konusunda uzman olan kişi ve müfettişlerden yararlanılacaktır.

Risk Değerlendirmesi Yapmak ve Yaptırmak Yükümlülüğü

Riskin değerlendirilmesi, Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı direktifi ve ILO'nun Türkiye tarafından 07.01.2004 tarihinde kabul edilen 161 sayılı sözleşmeye paralel olarak İSGK'na girmiştir. Risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini, risk değerlendirmesi ise iş yerinde 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 gerekli çalışmaları ifade etmektedir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İşveren, risk değerlendirmesi yaparken de belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, iş yerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu dikkate almalıdır. İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler. İş yerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve iş yerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği iş yerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdaki kişilerden oluşur;



İSGK'nun 20. maddesine göre işveren, iş yerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir.

- a) İşveren veya işveren vekili
- b) İş yerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimleri
- c) İş yerindeki çalışan temsilcileri
- d) İş yerindeki destek elemanları
- e) İş yerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve iş yerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar

Yapılmış olan risk değerlendirmesi, tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli iş yerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, 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 tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir. Eğer o iş yerinde bir alt işveren- asıl işveren ilişkisi kurulmuşsa her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinde işverenin böyle bir borcu düzenlenmemekteydi. Bu yükümlülük, 07.01.2004 tarihinde kabul edilen 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin Sözleşme ve 1989 tarihli 89/391 EC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini iyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Direktif hükümleri gereğince kabul edilmiştir.

İSGK'nun 18. maddesine göre işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu iş yerlerinde varsa iş yeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımının sağlanması, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması imkânlarını sağlar.

İşveren; destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin iş yerinden görevlendirilecek veya iş yeri dışından hizmet alınacak iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu



Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, iş yerinin tehlike sınıfını dikkate alarak tehlikeli iş yerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli iş yerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir.

hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında önceden görüşlerini alır.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

İSGK'nun 20. maddesine göre işveren, iş yerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir. Çalışan temsilcisi, daha önceden de değinildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade eder.

İki ile elli arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde bir, elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde iki, yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde üç, beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde dört, bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde beş, iki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan iş yerlerinde altı kişi çalışan temsilcisi olarak atanmak zorundadır. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

Görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

İş yerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, iş yeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Organizasyonları Yapma Yükümlülüğü

Bu organizasyonlar, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş yeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanlarını ifade eder.

İş sağlığı ve iş güvenliği kurulu

Yukarıda da değinildiği gibi elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde işveren, iş sağlığı ve



Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren çalışanların işi bırakarak derhâl çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.



İş yeri sağlık ve güvenlik birimi, en az bir iş yeri hekimi ile iş yerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de

güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. İş Kanunu'nda ise devamlı 50 veya daha fazla işçi çalıştırması aranıyordu. Bundan kasıt işçi sayısının hiçbir dönemde 50'nin altına inmemesidir.

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir. Ayrıca bu işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar.

Kurul; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi bulunması hâlinde sivil savunma uzmanı, bulunması hâlinde formen, ustabaşı veya usta, alışan temsilcisi, iş yerinde birden çok çalışan temsilcisi olması hâlinde baş temsilciden oluşur.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan iş yerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür.

Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, iş yerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli iş yerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli iş yerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir.

Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası hâlleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hâllerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler.

İş yeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri

Bu birimin oluşması için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde yer alan devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması şartına İSGK'nda yer verilmemiştir.

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve

güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça sağlanan destekten kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri faydalanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

İş yeri sağlık ve güvenlik birimi, en az bir iş yeri hekimi ile iş yerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde tam süreli görevlendirilenler, başka bir ortak sağlık ve güvenlik biriminde veya iş yerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamaz.

İş yeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunulması amacıyla;

- a) İş yerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından,
- b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından,
- c) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından,
- ç) İş yerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilk yardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılmasından,
- d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından,



Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı; tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı; çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.



Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

- e) Çalışanların yürüttüğü işler, iş yerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, iş yerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından,
- f) İş yeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden sorumludurlar.

İş yeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri personeli kendi aralarında işverenle ve ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışır.

İş güvenliği uzmanı

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı (Teknik eleman: Teknik öğretmenler, üniversitelerin fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik veya kimya bölümleri mezunları ile üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları) ifade eder.

İş güvenliği uzmanları genel olarak rehberlik etme, risk değerlendirmesi yapma, çalışma ortamını gözetleme, eğitimleri sağlama ve bilgilendirme ve ilgili kuruluşlarla işbirliği yapma konularında görevlidir.

İş güvenliği uzmanları, 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika görevlerini yerine getirmek için görev yaparlar. Buna karşın diğer iş yerlerinden 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 yaparlar.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı, tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının bu sayıların tam katlarından

fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar iş yerinde hizmet sunar. Birden fazla iş yeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu iş yerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden düşülür.

İş yeri hekimi

İşverenler, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş yerindeki işçi sayısı, iş yerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre bir veya birden fazla iş yeri hekimi ile gerektiğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle yükümlüdür.

İş yeri hekimlerinin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar iş yerinde hizmet sunulur. Birden fazla iş yeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu iş yerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden düşülür.

İş yeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimler, bu yönetmelikte belirtilen iş yeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır (Yön. m. 13).

İşveren ile iş hekimi arasındaki ilişki bir iş sözleşmesine dayandığından iş hekimi işçi statüsündedir. Aynı zamanda işveren vekili niteliği de taşırlar.

İş yeri hekimlerinin nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri ile çalışma usul ve esasları yönetmelikte bu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş Yeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı İle İlgili Ortak Hükümler

İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlendirildikleri iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

Hizmet sunan kuruluşlar ile iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işveren, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir.



Aşağıdaki hâllerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır;

- 1) İşe girişlerinde
- 2) İş değişikliğinde
- 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde
- 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla

Sağlık Gözetimini Yaptırma

İşveren çalışanların iş yerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Ayrıca aşağıdaki hâllerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır;

1. İşe girişlerinde
2. İş değişikliğinde
3. İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde
4. İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

Bu kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, iş yeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan iş yeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir. Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İSGK'nun 4. maddesine göre işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Bu borç itaat borcunun bir parçasıdır.

Çalışanlar, 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 yükümlüdür.

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

- a) İş yerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak
- c) İş yerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhâl haber vermek
- ç) Teftişe yetkili makam tarafından iş yerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak
- d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

İş yerinde işin durdurulması hâlinde, işçiye çalışmaktan kaçınma sağlayan bu madde hükmü uygulanmaz.



Çalışanlar, 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 yükümlüdür.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMLARI

İşveren Açısından

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri hem kamu hukuku hem de özel hukuk niteliği taşıdığından bu yaptırımları, kamu hukuku ve özel hukuk yaptırımları olarak iki başlık altında inceleyeceğiz.



İşverenin hukuki sorumluluğunun başında tazminat ödeme gelmektedir.

Özel Hukuk Yaptırımları

İşverenin hukuki sorumluluğunun başında tazminat ödeme gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya gereği gibi alınmaması sonucu iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan ya da ölen işçinin kendisi veya mirasçıları, sosyal güvenlik kurumunca yapılan ödemelerin zararını karşılayamaması durumunda TBK'nın 54. maddesinde düzenlenen bedensel zararlar kapsamında maddi tazminat davası açabilir. Bu dava ile birlikte tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar işverenden talep edilebilecektir.

İşçinin ölmesi hâlinde ise mirasçıları TBK'nın 53. maddesi gereği cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıpları işverenden talep edebileceklerdir. Yargıtay'a göre, yalnız başına "bakım ihtiyacı", destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmek için yeterli değildir, destekten yoksun kaldıklarını iddia edenlerin ölenin düzenli ve sürekli yardımlarından fiilen yoksun kalmış bulunmaları gerekir.

Ayrıca işçi veya mirasçıların TBK'nın 56. maddesine dayanarak manevi tazminat talep etme hakları da vardır.

Aslında işverenin hukuki sorumluluğu TBK'nın 112. maddesinde düzenlenen borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesine dayanmaktadır. Maddenin devamına göre işveren, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür. Ayrıca TBK'nın 417/3. maddesinde işverenin bu borca aykırılığı dolayısıyla sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olacağı açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla işverenin buradaki sorumluluğu kusura dayanan bir sorumluluktur. Yani işveren, gerekli bütün önlemleri aldığını ve kusurun kendisinde olmadığını ispat ederse bütün bu sorumluluklardan kurtulur. Tabi işverenin kusurunun olup olmadığının tespitinde objektif kriterler esas alınacaktır. Yani burada işverenin kusuru tespit edilirken dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işveren göz önüne alınacaktır. Ayrıca işverenin kusuru varsa, sosyal güvenlik kurumu, işçiye veya mirasçılarına yapmış olduğu ödemeler için işverene rücu edebilir.



İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne uymaması durumunda TCK'nın "Taksirle adam öldürme ve yaralama"(m. 85,89) hükümleri uygulanır. Ayrıca İş Kanunu ve İSGK gereği işveren hakkında idari para cezasına hükmedilir.

Tabi kusur sorumluluğunun istisnaları vardır. Bunlar, TBK'nın 66. maddesinde düzenlenen istihdam edenin sorumluluğu ve 71. maddesinde düzenlenen tehlike arz eden iş yerleridir. Bu iki durumda da işverenin kusursuz sorumluluğu vardır.

Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arz eden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arz eden işletme sayılır. Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.



Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. Bu kanun gereğince yapılan ödemeler genellikle iş görmezlik ödenekleri, malullük ve ölüm aylıkları, cenaze yardımları gibi ödemelerdir. Tabi kurumca yapılan ödeme miktarı, tazminat hesaplanmasında dikkate alınarak tazminattan indirim yapılacaktır.

Kamu Hukuku Yaptırımları

Cezai yaptırımlar

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne uymaması durumunda TCK'nın "Taksirle adam öldürme ve yaralama"(m. 85,89) hükümleri uygulanır. Ayrıca İş Kanunu ve İSGK gereği işveren hakkında idari para cezasına hükmedilir.

İSGK'nun 26. maddesinde idari para cezaları düzenlenmiştir. İSK'nda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

İşveren vekilinin bizzat kendisinin cezai sorumluluğu vardır. Zira bu durum cezaların şahsiliği ilkesinden kaynaklanmaktadır.

İşçinin Çalışmaktan Kaçınması veya İş Sözleşmesini Derhâl Feshetme Hakkı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşveren, bu kaçınmadan dolayı işçinin iş sözleşmesini feshedemeyeceği gibi TBK'nın 408. maddesi gereğince alacaklı temerrüdüne düşmüş olur ve işverenin işçinin ücret ödeme borcu devam eder. İşçini çalışmaktan kaçındığı bu süreler çalışma süresinden sayılır.



İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Bu yükümlülüklerine aykırı hareket eden işçi hakkında İş Kanunu'nun 25/II-ı ve h bentleri kapsamında haklı nedenle fesih söz konusu olurken ayrıca TBK'nın 400. maddesi gereği işçinin kusuruyla verdiği zararlardan tazminat sorumluluğu gündeme gelir.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda yukarıdaki usule uymak zorunda olmaksızın iş yerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. Bu hüküm 6331 sayılı Kanunla gelmiş yeni bir hükümdür.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı iş yerlerinde işçiler haklı veya geçerli nedenlere dayanarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini feshedebilir. Kanun, burada işçiye, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/I. maddesi gereğince fesih hakkı tanıdığından işçinin, İş Kanunu'nun 26. maddesine göre göre tazminat talep etme hakkını ortadan kaldırmıştır.

Ayrıca bir iş yerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir iş yerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulabilir (Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurumu Yönetmeliği, m.11/g).

İşin durdurulması

İş yerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, iş yerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği iş yerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi

gerektirmesi hâlinde tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınincaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve iş yeri dosyasının bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

İşveren, durdurma işleminin yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde iş yerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İşçi Açısından

İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Bu yükümlülüklerine aykırı hareket eden işçi hakkında İş Kanunu'nun 25/II-ı ve h bentleri kapsamında haklı nedenle fesih söz konusu olurken ayrıca TBK'nın 400. maddesi gereği işçinin kusuruyla verdiği zararlardan tazminat sorumluluğu gündeme gelir.

TBK'nın 400/2. maddesine göre bu sorumluluğun tespitinde işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.



Özet

- TBK'nın 417/2. maddesi ve İSGK'nun 4. maddesine göre işverenler, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.
- Anayasamızın 17. maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır.
- İSGK'nun 4. maddesine göre işverenler, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşçilerin de alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması gerekmektedir.
- İşverenin gerekli her türlü önlemi alma , çalışanları bilgilendirme, denetleme, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme, risk değerlendirmesi yapma, çalışanlarının görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, çalışan temsilcisi görevlendirme, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarını oluşturma yükümlülükleri vardır.
- Bu organizasyonlar, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş yeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanlarını ifade eder.
- İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya iş yeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.
- Yükümlülüklerine aykırı hareket eden işveren tazminat ödeyeceği gibi Türk Ceza Kanunu bakımından da sorumlu olur. Ayrıca bu işveren hakkında idari para cezası verilebileceği gibi iş durdurulabilir.
- Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.
- Yükümlülüklerine aykırı hareket eden işçi hakkında İş Kanunu'nun 25/II-ı ve h bentleri kapsamında haklı nedenle fesih söz konusu olurken ayrıca TBK'nın 400. maddesi gereği işçinin kusuruyla verdiği zararlardan tazminat sorumluluğu gündeme gelir.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. İş kazasının gerçekleşmesi durumunda kaç gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna işverence bildirimde bulunulmalıdır?
 - a) 2 gün
 - b) 2 iş günü
 - c) 3 gün
 - d) 3 iş günü
 - e) 4 gün
2. İş yerinin faaliyetlerinin durdurulması durumunda kaç gün içerisinde iş mahkemesine itirazda bulunulmalıdır?
 - a) 6 gün
 - b) 6 iş günü
 - c) 10 gün
 - d) 10 iş günü
 - e) 15 gün
3. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonlardan biri değildir?
 - a) İş yeri hekimi
 - b) İş güvenliği uzmanı
 - c) İş sağlığı ve güvenliği birimi
 - d) İşçi temsilcisi
 - e) İş yeri sendika temsilcisi
4. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yasamız aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) 4857 sayılı yasa
 - b) 6356 sayılı yasa
 - c) 6331 sayılı yasa
 - d) 1475 sayılı yasa
 - e) 6100 sayılı yasa
5. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık dolayısıyla gündeme gelen yaptırımlardan biri değildir?
 - a) Tazminatlar
 - b) Cezai yaptırımlar
 - c) İşin durdurulması
 - d) Disiplin cezaları
 - e) İdari para cezası

6. Aşağıdakilerden hangisi işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri arasında yer almaz?
- a) Çalışan temsilcisi görevlendirme
 - b) İşçileri eğitme
 - c) İşçilerin görüşünü alma
 - d) Risk değerlendirmesi yapma
 - e) İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçileri cezalandırma
7. Aşağıdakilerden hangisinde işverence sağlık denetimi yapılmasına gerek yoktur?
- a) İşe girişte
 - b) Yıllık izin sonucu işe dönüşlerde
 - c) İş değişikliğinde
 - d) İş kazası sonrasında işe dönüşlerde
 - e) Meslek hastalığı sonucu işe dönüşlerde
8. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinden biri değildir?
- a) İş yeri sendika temsilcisi
 - b) İşveren
 - c) İşveren vekili
 - d) Sivil savunma uzmanı
 - e) İş yeri hekimi
9. Tehlikeli işlerde tam süreli bir iş güvenliği uzmanı çalıştırmak için en az kaç işçinin o iş yerinde çalışıyor olması gerekmektedir?
- a) 1000
 - b) 750
 - c) 500
 - d) 250
 - e) 100
10. Aşağıdakilerden hangisi işverence yapılacak risk değerlendirilmesi sırasında görev almaz?
- a) İşveren vekili
 - b) İş yeri hekimi
 - c) İş güvenliği uzmanı
 - d) İş yeri sendika temsilcisi
 - e) Destek elemanı

Cevap Anahtarı:

1.D, 2.B, 3.E, 4.C, 5.D, 6.E, 7.B, 8.A, 9.B, 10.D.

YARARLANILAN VE BAŞVURULABİLECEK DİĞER KAYNAKLAR

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Arıcı, K./Aktay N., Kaplan,T. (2013), İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara.

Mollamahmutoğlu, H. (2008). İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara.

Süzek, S. (2010). İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.