

Giriş

İşverenin işçiyi gözetme borcunun işçinin kişiliğini gözetme borcu dışında bir diğer önemli yönü ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcudur. Bu durum İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir. İşveren, işyerinde 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.

İşverenin Yükümlülükleri

Bu kapsamda, risk değerlendirmesi yapma, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, eğitim, bilgilendirme, sağlık gözetimi, acil durumlar, kayıt ve bildirim, koordinasyon, güvenlik raporu ve büyük kaza önleme politikası belgesi hazırlama yükümlülükleri ele alınacaktır.

Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

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 yapılan çalışmalara *risk değerlendirme* denmektedir.

Risk değerlendirme, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilmektedir.

Risk Değerlendirme Ekibi:

- İşveren veya işveren vekili
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri
- İşyerindeki çalışan temsilcileri
- İşyerindeki destek elemanları
- İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan meydana gelmektedir

Risk Değerlendirmesinin Aşamaları:

- Tehlikelerin tanımlanması
- Risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi
- Risklerin kontrol edilmesi
- Dokümantasyon
- Yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenilenmesi olmak üzere beş aşamadan meydana gelmektedir.

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

İşverenin bir diğer yükümlülüğü çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasıdır.

İşverenin, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin

bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine bazı imkanlar sağlamalıdır. Bu imkanlar:

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılım
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınmasıdır.

Eğitim Yükümlülüğü

Önleyici yaklaşımın en önemli uygulama basamağını oluşturan eğitim, çalışanlarda güvenlik kültürünün ve bilincinin ortaya çıkmasında önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü eğitim, çalışanların davranışlarında olumlu değişiklikler meydana gelmesine ve çalışma ortamında güvenli davranışlar sergilemesine yol açar.

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını ve program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar

Bilgilendirme Yükümlülüğü

Bu kapsamda, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalma riski olan tüm çalışanlara alınan önlemler ve tahliye yöntemleri hakkında bilgi verme, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarına da risk değerlendirme, koruyucu önlemler, işyeri ortamı ölçüm sonuçları, teftiş raporları gibi tüm bilgilere ulaşma olanağı sağlamakla yükümlüdür.

Bilgilendirme yapılan konular:

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilerdir

Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İşveren, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı ayrımı olmaksızın çalışanlarının sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun uyarınca işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Ayrıca, çalışanların;

- İşe girişlerinde
- İş değişikliğinde
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde

- İşin devamı süresince, işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılması zorunludur.

Acil Durumlara İlişkin Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanununun 11. maddesi uyarınca; işverenin, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre, 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.

İşverenlerin acil durumlara ilişkin yükümlülükleri şunlardır:

- Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirler
- Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır
- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar
- Acil durum planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlar
- Acil durumlara mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışana görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar
- Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar
- Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapar
- Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirir

Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer yükümlülüğü iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimidir. İşveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak ve gerekli incelemeleri yaptıktan sonra bunlarla ilgili raporu

hazırlamakla yükümlüdür. İşverenin rapor hazırlama yükümlülüğü sadece zarara yol açan iş kazası ve meslek hastalıkları ile sınırlı olmayıp işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı hâlde işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları da kapsamaktadır.

6331 sayılı Kanununun 3. maddesinin (g) bendinde *iş kazası*, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay şeklinde tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde ise;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalıların
- İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay *iş kazası* olarak ifade edilmiştir.

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü içinde; sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür.

Koordinasyon Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunda aynı çalışma ortamının birden fazla işveren tarafından paylaşılması durumunda, her işverenin kontrol alanına giren konularda sağlık ve güvenliğin sağlanması hususunda sorumluluğu ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması konusunda işbirliği içinde çalışması öngörülmüştür (Senyen Kaplan, 2020: 478).

Kanununun 23. maddesine göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda 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 koordineli bir şekilde yapmak ve birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur. Ayrıca, birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır

İŞG105U-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

Ünite 4: İşverenin Yükümlülükleri ve Hakları III

ve bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir (İSGK, m.23/2).

Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğü

İşveren, işletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamakla yükümlüdür. Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, ancak hazırlanan güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlık tarafından incelendikten sonra işyerlerini işletmeye açabilirler.

Güvenlik raporunda bulunması gereken asgari bilgiler şunlardır:

- Büyük kazaların önlenmesi ile ilgili olarak kuruluşun yönetim sistemi (güvenlik yönetim sistemi ve unsurlarını da içeren) ve organizasyonu hakkında bilgi
- Kuruluşun çevresi hakkında bilgi
- Tesisin tanıtımı,
- Kaza risklerinin analizi ve önleme yöntemlerinin tanımlanması
- Bir kazanın sonuçlarının sınırlandırılması için uygulanacak koruma ve müdahale önlemleridir.

İşverenin Hakları

Genel Olarak İşverenlerin Hakları

İşverenin haklar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan çalışanlara uygulanacak yaptırımlardır. 6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan çalışanlara uygulanacak yaptırımlara yer verilmemiştir. Hâl böyle olunca her çalışan bakımından kendi tabi olduğu kanuna göre bir sorumluluk ortaya çıkmaktadır.

İş Sözleşmesinin Feshi Hakkı

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işçisine uygulayabileceği ilk yaptırım iş sözleşmesinin feshedilmesidir.

İşveren, feshe konu olan eylemin ağırlığına göre iş sözleşmesini geçerli neden veya haklı neden kapsamında iki farklı şekilde feshetme hakkına sahiptir.

- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinin bitiminden önce veya bildirim süresi beklenmeksizin feshedilebileceği hüküm altına alınmıştır.
- İşçinin işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla

ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması da işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanımaktadır.

Uğradığı Zararın Tazmin Edilmesini İsteme Hakkı

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal etmesi, işini kötü bir şekilde yapması ve bunun sonucunda bir zararın ortaya çıkması hâlinde işçinin sözleşmeden doğan bir sorumluluğu söz konusudur. İşçiler açısından sözleşmeden doğan sorumluluk *özen borcu* kapsamına girer.

İşçiden özen borcuna aykırı hareket ettiği için tazminat isteyen işverenin öncelikle işçinin neden olduğu zararlandırıcı eylemini ve uğradığı zararı ispat etmesi gerekmektedir.

Disiplin Cezası Verme Hakkı

Türk iş hukukunda belirli koşulların varlığı hâlinde işverenin işçilere disiplin cezası yetkisi düzenlenmiştir. Ancak bu yetkinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere getirilen güvenceleri hükme bağlayan genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda, disiplin cezalarının tabi olacağı esaslar, iş mevzuatında yer alan bazı kurallar dışında iş hukukunun ilkeleri ile genel hükümler göz önünde tutularak belirlenecektir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine aykırı hareket eden işçilere ancak toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklere hüküm koymak suretiyle disiplin cezası verilebilecektir.

İş hukukunda, işçiye uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin ve işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma, işten çıkarma biçiminde disiplin cezaları uygulanabilir.

Memurlar açısından disiplin cezaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler memurun sağlık ve güvenliğini sağlamaktan ziyade, idarenin araç ve gereçlerini korumayı ön planda tutmaktadır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği yönünden memura uygulanacak başlıca disiplin cezaları; uyarı, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulmasıdır.

- *Uyarı*: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.
- *Kınama*: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.
- *Aylıktan kesme*: Memurun, brüt aylığından 1/30-1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.
- *Kademe ilerlemesinin durdurulması*: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademe ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır.

