

Mühendisler için

İş Hukuku

Erkin ETİKE
Kimya Yüksek Mühendisi
Avukat

İŞ HUKUKUNA GİRİŞ

- Hangi çalışma ilişkileri İŞ HUKUKU'nun kapsamına girer?
- Bağımsız Çalışanlar iş hukukunun kapsamına girmez. Başkasına bağımlı olarak veya başkasının organizasyonuna girmek suretiyle yapılan iş nedeniyle ortaya çıkan hukuki ilişkiler İŞ HUKUKU'nun kapsamına girer.

İŞ HUKUKUNA GİRİŞ

- Bağımlı çalışanlar : İŞÇİ ve MEMUR. İş Akdine (Sözleşmesine) dayanarak çalışanlar İŞÇİ'dir.
- Atama işlemi ile işe alınan ve koşulları önceden belirlenmiş bir kamu hukuku statüsüne göre çalışanlar MEMUR'dur

İŞ HUKUKUNUN DOĞUŞU

- Sanayi devrimi klasik ekonomik liberalizmin egemen olduğu bir düşünce ortamı içinde doğmuştur.
- Herkesin özgür ve eşit olduğu varsayımından hareketle işçi ve işverenlerin devlet müdahalesinden tümüyle uzakta, tam bir sözleşme özgürlüğü içinde ücret ve çalışma koşullarını kararlaştırmaları istenmiştir.

İŞ HUKUKUNUN DOĞUŞU

- Sanayi devrimi ile birlikte kentlere büyük kitlelerin akın etmesi sonucunda iş arzı olağanüstü boyutlara ulaşmış işçiler için işverenlerce dikte edilen ücret ve çalışma koşullarını kabul etmekten başka bir seçenek kalmamıştır.
- Bunun sonucunda: Sefalet ücreti, kadın ve çocukların en ağır işlerde çalışması, dokuma sanayiinde 6-10 yaşlarındaki çocukların çalışması, 12-16 saatlik çalışma süreleri, iş kazaları, ölüm sakatlık.

İŞ HUKUKUNA GİRİŞ

- Sendikalar
- Çalışma yaşamına devletin müdahalesi
- **İŞ HUKUKU**

İşçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalı.

İŞ HUKUKUNA HAKİM OLAN İLKELER

- **İŞÇİYİ KORUMA İLKESİ**

Kuralların çoğu nisbi emredici kurallardır. Bu demektir ki bu kurallar işçi lehine değiştirilebilir ancak işveren lehine değiştirilemez

- **İŞÇİ LEHİNE YORUM İLKESİ**

İş hukukuna dair uyuşmazlıklarda yoruma tabi bir belirsizlik olduğunda yorumlardan işçi lehine sonuç verecek olanı tercih edilir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- **İŞÇİ**

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye İŞÇİ denir.

- **İŞVEREN**

Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara İŞVEREN denir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- **İŞVEREN VEKİLİ**

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- ALT İŞVEREN

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin **yardımcı işlerinde** veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle **uzmanlık gerektiren işlerde** iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

- **İŞYERİ**

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşyeri iş kanunlarının uygulama yeridir.

İşyerinin kapsamı: **İşin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler** (satış mağazası, depo vb.), **eklentiler** (dinlenme, yemek, çocuk emzirme, avlu vb.), **taşıtlar.**

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

İş Sözleşmesi (İş Akdi)

Bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İŞ GÖRME – ÜCRET – BAĞIMLILIK

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

Sürekli - Süreksiz İş Sözleşmesi

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş denir

Tam Süreli - Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Haftada 30 saat ve daha az çalışan işçi kısmi süreli çalışıyor anlamına gelir.

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

Belirli Süreli - Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Sözleşme bir süreye veya süreyi belirleyen bir olguya bağlı yapılmadığı halde belirsiz süreli sayılır.

Deneme Süreli - Deneme Süresiz İş Sözleşmesi

En çok iki ay deneme süresi. Fesih şartlarına tabi olmadan fesih imkanı.

TARAFLARIN BORÇLARI

İŞÇİNİN BORÇLARI

İş Görme Borcu

İtaat Borcu

Sadakat Borcu

Rekabet Etmeme Borcu

İŞVERENİN BORÇLARI

Ücret Ödeme Borcu

Eşit Davranma Borcu

İşçiyi Gözetme Borcu

FESİH SÜRELERİ

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- Süresi dolduğunda kendiliğinden sona erer.
- İhbar Tazminatı doğmaz.
- Kıdem Tazminatı yenilememe iradesinin hangi tarafta olduğuna göre belirlenir.

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İhbar Tazminatı (6 ay-1,5 yıl-3 yıl) (2-4-6-8 hafta)

Kıdem Tazminatı

İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanma

KIDEM TAZMİNATI

Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması ve iş sözleşmesinin;

1- **İşveren tarafından** iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri **dışındaki** nedenlerle,

2- **İşçi tarafından** sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması benzeri nedenlerle,

3- **Askerlik** görevi nedeni ile,

4- **Emeklilik** hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile,

5- **Kadın işçinin evlenmesi** nedeni ile,

6- İşçinin **ölümü** nedeni ile

feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem Tazminatı: Her yıl için bir aylık giydirilmiş brüt ücret

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde **en az altı aylık kıdemi** olan işçinin **belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.**

İŞÇİNİN DERHAL FESİH NEDENLERİ (İş K. m.24)

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya **bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:**

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

İŞÇİNİN DERHAL FESİH NEDENLERİ

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

İŞÇİNİN DERHAL FESİH NEDENLERİ

d) İşçinin diğerk bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İŞVERENİN DERHAL FESİH NEDENLERİ (İş K. m.25)

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

İŞVERENİN DERHAL FESİH NEDENLERİ (İş K. m.25)

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması , işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

İŞVERENİN DERHAL FESİH NEDENLERİ (İş K. m.25)

- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) 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.

İŞVERENİN DERHAL FESİH NEDENLERİ (İş K. m.25)

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

DERHAL FESİH HAKKININ KULLANMA SÜRESİ

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir.

Günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.

Ara dinlenmesi (1 saat) çalışma süresinden sayılmaz.

**Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır.
(İşçinin rızası, %50 fazla ücret)**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi

“İşverenler işyerlerinde 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 yükümlüdürler.”

İŐ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

6331 sayılı Kanun'un 4. maddesi

(1) İŞveren, alıŐanların iŐle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla y¼k¼ml¼ olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin deĐiŐen Őartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileŐtirilmesi için çalışmalar yapar.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

6331 sayılı Kanun'un 4. maddesi

- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını **izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.**
- c) **Risk değerlendirmesi** yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden **işe uygunluğunu göz önüne alır.**
- d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve **özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kapsam ve istisnalar

MADDE 2 – (1) Bu Kanun; **kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine**, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, **çırak ve stajyerler** de dâhil olmak üzere **tüm çalışanlarına** faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

- a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki 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.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek

RİSK ANALİZİ YÖNTEMLERİ

- Beşli Matris Yöntemi
- Fine-Kinney Yöntemi
- HAZOP (Hazard and Operability – Tehlike ve İşletilebilirlik) Yöntemi
- Hata Ağacı Analizi Yöntemi (Fault Tree Analysis - FTA)
- Olası Hata Türleri ve Etkileri Analizi Yöntemi (Failure Mode and Effects Analysis - FMEA)

Fine-Kinney Yöntemi

OLASILIK DEĞERİ	ŞANS (OLASILIK) zararın gerçekleşme olasılığı	0,5	FREKANS DEĞERİ	FREKANS tehlikeye zaman içinde maruz kalma tekrarı	0,5	ŞİDDET DEĞERİ	ŞİDDET İnsan ve/veya çevre üzerinde yaratacağı tahmini zarar	100
10	beklenir, kesin	●	10	hemen hemen sürekli (bir saatte birkaç defa)	●	100	birden fazla ölümlü kaza / çevresel felaket	●
6	yüksek / oldukça mümkün	●	6	sık (günde bir veya birkaç defa)	●	40	Öldürücü kaza / ciddi çevresel zarar	●
3	olası	●	3	ara sıra (haftada bir veya birkaç defa)	●	15	kalıcı hasar/yaralanma, iş kaybı / çevresel engel oluşturma, yakın çevreden şikayet	●
1	mümkün fakat düşük	●	2	sık değil (ayda bir veya birkaç defa)	●	7	önemli hasar/yaralanma, dış ilk yardım ihtiyacı / arazi sınırları dışında çevresel zarar	●
0,5	beklenmez fakat mümkün	●	1	seyrek (yilda birkaç defa)	●	3	küçük hasar/yaralanma, dahil ilk yardım / arazi içinde sınırlı çevresel zarar	●
0,2	beklenmez	●	0,5	çok seyrek (yilda bir veya daha seyrek)	●	1	ucuz atılma / çevresel zarar yok	●
RİSK DEĞERİ		25	RİSK DEĞERLENDİRME SONUCU					
400 < R			tolerans gösterilemez risk, hemen gerekli önlemler alınmalı / veya tesis, bina, çevrenin kapatılması düşünülmelidir					
200 < R < 400			esaslı risk, kısa dönemde iyileştirilmelidir (birkaç ay içinde)					
70 < R < 200			önemli risk, uzun dönemde iyileştirilmelidir (yıl içinde)					
20 < R < 70		∨	olası risk, +H4 gözetim altında uygulanmalıdır					
R < 20			önemsiz risk, önlem öncelikli değildir					

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

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

Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli **görevlendirir.**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesi

01.01.2016 itibari ile			
www.osg.com.tr	Tehlike Sınıfı	Hizmet Süresi Dakika/Ay	Tam Süreli Çalıştırma
İş Güvenliği Uzmanı	Az Tehlikeli	10	Her 1000 kişide bir
	Tehlikeli	20	Her 500 kişide bir
	Çok Tehlikeli	40	Her 250 kişide bir
İşyeri Hekimi	Az Tehlikeli	5	Her 2000 kişide bir
	Tehlikeli	10	Her 1000 kişide bir
	Çok Tehlikeli	15	Her 750 kişide bir

İş güvenliği uzmanlarının nitelikleri ve görevlendirilmeleri

İş güvenliği uzmanlarından;

(C) sınıfı belgeye sahip olanlar **az tehlikeli** sınıfta,

(B) sınıfı belgeye sahip olanlar **az tehlikeli ve tehlikeli** sınıflarda,

(A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise **bütün tehlike sınıflarında** yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI NE YAPAR?

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili **eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.**

Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI NE YAPAR?

Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların **acil durdurmayı gerektirmesi** veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri **acil ve hayati tehlike arz etmesi**, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, **Bakanlığın yetkili birimine**, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir.

Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında **bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.**

Y A R G I T A Y
ONİKİNCİ CEZA DAİRESİ
ESAS : 2015/4764
KARAR : 2016/4331
TARİH : 17.03.2016

Asıl işveren Selin İnşaat AŞ'de 01.10.2010 tarihinden itibaren **A sınıfı İş Güvenliği Uzmanı** ve **maden mühendisi olarak görev yapan sanık Özgen Özden**'in kusurlu bulunduğu kabul edilmiş ise de, asıl işveren ile alt işveren arasında imzalanan sözleşme ve eklerinde, iş sağlığı ve güvenliğinden ehil bir firma olan yüklenicinin sorumlu olacağına ilişkin hükümler gözetildiğinde, asıl işveren ve yetkililerinin kusurundan bahsedilemeyeceği, kaldı ki; sanık dahil asıl işveren firma tarafından olay öncesi çeşitli zamanlarda şantiye alanında yapılan denetimlerde, alt işveren tarafından çalışma alanında A sınıfı iş güvenliği uzmanının bulundurulmadığı, sahada çalışanların çoğunun yüksekte çalışma eğitimlerinin olmadığı, sürekli uyarılara rağmen işçilerin emniyet kemersiz çalıştıkları, 1,30 cm'den yüksek döşeme kenarlarına gerekli standartlarda düşmeye karşı uygun korkulukların yapılmadığı, işçilerin gelip geçtiği yerlerde kullanılan merdiven ve platformların etrafının belirtilen standartlarda halat zincir veya ahşap korkuluklarla çevrilmediği, bina içindeki boşlukların düşmeye karşı uygun ve yeterli yükseklikte sağlam korkuluk veya ağ platformları ya da başka yolla kapatılmadığı, defalarca tehlikeli ve riskli çalışmalarda yapılan uyarılara rağmen tehlikeli ve **riskli çalışmalara devam edildiği tespit edilerek alt işveren firma hakkında yaptırım uygulandığı anlaşılmakla**, asıl işveren A sınıfı iş güvenliği uzmanı sanık Özgen Özden'in gerekli denetim ve kontrol görevlerini yerine getirerek, tespit edilen eksikliklerin taşeron firmaya bildirilmesi noktasında da bir kusurunun bulunmadığı anlaşıldığından, sanıkların atılı suçtan beraati yerine delillerin hatalı değerlendirilmesi sonucu mahkumiyetlerine karar verilmesi;

Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 s. Kanununun 8 inci maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321 inci maddesi gereğince isteme kısmen uygun olarak BOZULMASINA; 17.03.2016 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.

Y A R G I T A Y
Y İ R M İ B İ R İ N C İ H U K U K D A İ R E S İ
E S A S : 2014/25441
K A R A R : 2015/14161
T A R İ H : 18.06.2015










Bunun yanında kusur bilirkişisinin eksik inceleme ve hatalı değerlendirme neticesinde verdiği raporda davalı işverenliğin hiç kusurunun bulunmadığı tespitinin Mahkemece kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi de DOĞRU DEĞİLDİR. Zira kaçınılmazlık fennen önlenmesi olanaksız durumlar için ifade edilen BİR KAVRAMDIR. Kaçınılmazlığın en önemli unsurlarından birisi de OLAYIN ÖNLENEMEZLİĞİDİR. Yukarıda da açıklandığı üzere önlenemezlik olaya ilişkin değil neticeye ilişkin BİR DURUMDUR. Yani somut olayda patlama önlenemez bir olay olarak kabul edilse bile(ki önlenemez bir olay değildir) bu patlama neticesinde çalışanların zarar görmemesi önlenebilir BİR OLAYDIR. Buna göre de somut olayda kaçınılmazlığın var olduğunun kabulü DOĞRU DEĞİLDİR.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yetersiz nitelikteki kusur raporuna ve hatalı değerlendirmeye dayalı olarak neticeye varılması usul ve yasaya aykırı olup BOZMA NEDENİDİR.

Yapılması gereken iş; 02.01.2012 tarihli olaya ilişkin kimya yada patlayıcılar konusunda uzman bilirkişi heyetine adli ve idari soruşturmalar sonunda ortaya çıkan sonuçları ve diğer tüm delilleri birlikte dikkate alacak şekilde olayı yeniden inceletip tüm delilleri bir arada gözeterek maddi ve manevi tazminat davaları bakımından neticeye VARMAKTAN İBARETTİR.

The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals

GHS

<p>Health Hazard</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Carcinogen • Mutagenicity • Reproductive Toxicity • Respiratory Sensitizer • Target Organ Toxicity • Aspiration Toxicity 	<p>Flame</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Flammables • Pyrophorics • Self-Heating • Emits Flammable Gas • Self-Reactives • Organic Peroxides 	<p>Exclamation Mark</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Irritant (skin and eye) • Skin Sensitizer • Acute Toxicity (Harmful) • Narcotic Effects • Respiratory Tract Irritant • Hazardous to Ozone Layer (Non-Mandatory)
<p>Gas Cylinder</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Gases Under Pressure 	<p>Corrosive</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Skin Corrosion/Burns • Eye Damage • Corrosive to Metals 	<p>Exploding Bomb</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Explosives • Self-Reactives • Organic Peroxides
<p>Flame Over Circle</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Oxidizers 	<p>Environment (Non-Mandatory)</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Aquatic Toxicity 	<p>Skull and Crossbones</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Acute Toxicity (Fatal or Toxic)

ÖRNEK ETİKETLEME

The Basic Parts of A GHS-Compliant Label

1 → **n-Propyl Alcohol**
UN No. 1274
CAS No. 71-23-8

2 → **DANGER**

3 → Highly flammable liquid and vapor. Causes serious eye damage. May cause drowsiness and dizziness.

4 → Keep away from heat/sparks/open flames/hot surfaces. No smoking. Avoid breathing fumes/mist/vapours/spray. Wear protective gloves/protective clothing/eye protection/face protection. IF IN EYES: Rinse cautiously with water for several minutes. Remove contact lenses if present. Continue rinsing.

Fill Weight: 18.65 lbs. Lot Number: B56754434
Gross Weight: 20 lbs. Fill Date: 6/21/2013
Expiration Date: 6/21/2020

5 → Acme Chemical Company • 711 Roadrunner St. • Chicago, IL 60601 USA • www.acmechem.com • 123-444-5567

See SDS for further information.

6 → 

- 1. Product Identifier** - Should match the product identifier on the Safety Data Sheet.
- 2. Signal Word** - Either use "Danger" (severe) or "Warning" (less severe)
- 3. Hazard Statements** - A phrase assigned to a hazard class that describes the nature of the product's hazards
- 4. Precautionary Statements** - Describes recommended measures to minimize or prevent adverse effects resulting from exposure.
- 5. Supplier Identification** - The name, address and telephone number of the manufacturer or supplier.
- 6. Pictograms** - Graphical symbols intended to convey specific hazard information visually.

Teşekkürler



@KMOAnkara



/kimyamuhendisleriodasi