

SORU VE CEVAPLARLA 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASININ GETİRDİKLERİ

Gürbüz YILMAZ
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
RİSK MED Genel Müdürü

30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, önemli yenilikler ve işyerleri için çeşitli yükümlülükler getirmektedir.

Hangi İşyerleri 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Kapsamındadır?

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının getirdiği yeniliklerden ilki kapsam maddesi ile gerçekleştirilmiştir. 6331 Sayılı Yasanın 2 inci maddesinde; Yasanın 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 uygulanacağı belirtilmiştir. Özet olarak, sektör ayrımı olmaksızın bir ve daha fazla çalışan olan kamu ve özel bütün işyerleri ve tüm çalışanlar Yasa kapsamındadır.

İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Genel Yükümlülükleri Nelerdir?

İşverenlerin genel yükümlülükleri 6331 sayılı Yasanın 4 üncü maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, işverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- 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 hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- 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.

Yasanın 4 üncü maddesi, bu şekilde işverenlere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama konusunda geniş bir yükümlülük getirmiştir. Ayrıca, aynı madde de; işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceği, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı, belirtilmiştir.

İşverenlerin Uyması Gereken Risklerden Korunma İlkeleri Hangileridir?

İşverenlerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıda belirtilen risklerden korunma ilkelerine uyması gerektiği, 89/391 sayılı AB direktifine uyumlu olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 5 inci maddesinde şu şekilde belirtilmiştir.

- 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.

İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sağlanması İle İlgili Yükümlülükleri Nelerdir?

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenlere getirilen yükümlülükler Yasanın 6 inci maddesinde yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Yasasının 81 inci maddesine karşılık gelen 6331 sayılı Yasanın 6 inci maddesi ile yapılan düzenlemeyle bu konuda önemli ve köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Buna göre; işyeri hekimi görevlendirmede yada hizmet almada işyerinde 50 ve daha fazla çalışanın olması koşulu ile iş güvenliği uzmanı görevlendirme yada hizmet almada işyerinde 50 ve daha fazla çalışanın olması ve sanayiden sayılan faaliyet yapılması koşulu ortadan kalkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması ile ilgili 6331 sayılı Yasanın 6 inci maddesinde yapılan düzenleme ile kamu ve özel Yasa kapsamındaki tüm işyerleri ve çalışanlar ile tüm faaliyetler kapsam içine alınmıştır. Böylece, bir çalışanın olduğu kamu veya özel işyerlerindeki sanayi, ticaret ve hizmet sektöründeki tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması konusunda işverenlere yükümlülük getirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ile ilgili Yasanın 6 inci maddesinde işverenlere getirilen yükümlülükler aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

- a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri 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.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması ile ilgili önemli değişikliklerden biri de işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü konusunda yapılmıştır. 4857 sayılı İş Yasasının 81 inci maddesinde, işyerinde 50 ve daha fazla çalışanın bulunması durumunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği birimi kurma veya ortak sağlık güvenlik biriminden hizmet alma yükümlülüğü, 6331 sayılı Yasanın 8 inci maddesinde, belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, Yasanın 6 inci maddesinde, tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesinin zorunlu olmadığı belirtilmiştir.

İşverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sağlanması ile İlgili Destek Sağlanacak mıdır?

6331 sayılı Yasanın 7 inci maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin hangi işyerlerinde ve hangi şartlarda destekleneceğine yer verilmiştir. Buna göre; belirtilen desteklerden, kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin faydalanabileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca, Bakanlar Kurulunun, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebileceği belirtilmektedir. Sağlanacak desteklerin ayrıntılarına ve uygulama esaslarına çıkarılacak Yönetmelikte yer verilecektir.

İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Çalışma İlkeleri, Görev ve Yetkileri Nelerdir?

6331 sayılı Yasanın 8 inci maddesinde, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma ilke ve esasları ile yetki ve sorumluluklarına yer verilmiştir. Buna göre; işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları aşağıda belirtilen ilkelere göre çalışmalarını yürüteceklerdir.

(a) İşyeri 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.

(b) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde 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.

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

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

(d) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır.

(e) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar.

(f) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri 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. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

İşverenlerin İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Hizmetlerini Sağlama Yükümlülüğü Ne Zaman Başlamaktadır?

02 Ağustos 2013 tarih ve 28726 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6495 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" hükümleri gereği iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerin sağlanması ile ilgili yükümlüklere ilişkin 6331 sayılı Yasanın 6 ve 7 inci maddelerinin:

- ✓ Kamu işyerlerinde 01.07.2016 tarihinde,
- ✓ 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 01.07.2016 tarihinde,
- ✓ 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 01.01.2014 tarihinde, yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

- ✓ Diğer işyerlerinde, yani 50'den fazla çalışanı olan az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli bütün işyerlerinde ise, 01.01.2013 tarihinde başlayan yükümlülükler devam etmektedir.

İşverenlerin Risk Değerlendirmesi İle İlgili Yükümlülükleri Nelerdir?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 10 uncu maddesine göre bir çalışan bile olsa tüm işyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşverenlerin Acil Durumlar İle İlgili Yükümlülükleri Hangileridir?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 11 inci maddesi acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım ile ilgili yapılması gerekenleri, 12 inci maddesi ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin tahliye ile ilgili yükümlülüklerini düzenlemektedir. Buna göre; bir çalışan bile olsa tüm işyerlerinde acil durumlar belirlenerek acil durum planlarının hazırlanması ve düzenli olarak tatbikatların yapılması gereklidir.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Nedir, Nasıl Kullanılır?

4857 sayılı İş Yasasının 83 üncü maddesinde çalışanlara getirilen çalışmaktan kaçınma hakkı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 13 üncü maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

(a) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde 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.

(b) 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.

(c) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

İşverenlerin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle İlgili Kayıt ve Bildirim Yükümlülükleri Nelerdir?

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim ile ilgili yükümlülükler 6331 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) 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.

Yapılan bu düzenleme ile 4857 sayılı İş Yasasının 77 inci maddesi gereğince iş kazaları ve meslek hastalıklarının 2 iş günü içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmesi yükümlülüğü kaldırılmış, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının 13 üncü maddesine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının 3 iş günü içinde SGK İl Müdürlüğüne bildirim yükümlülüğü 6331 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinde de ayrıca yer almıştır.

Çalışanlara Sağlık Gözetimi Sağlanmasına İlişkin İşverenlerin Yükümlülükleri Nelerdir?

6331 sayılı Yasanın 15 inci maddesinde sağlık gözetimi ile ilgili işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Bu madde ile sağlık gözetimi hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli değişiklikler uygulamaya konmuştur. Bu konudaki en önemli değişiklik 4857 sayılı İş Yasasının 85 inci maddesinde düzenlenen "Ağır ve Tehlikeli İşler" kavramına yeni 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında yer verilmemiş olmasıdır. Dolayısıyla, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için düzenlenmesi gereken işe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri ve raporları ile ilgili hükümler yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, bu sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınacağı belirtilmiştir. İşyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü olan işyerlerindeki çalışanlar için, her hangi bir özel veya kamu sağlık kuruluşlarından yada aile hekimlerinden alınacak sağlık raporlarının geçerli olmayacağı, işyerinde görevli yada ortak sağlık güvenlik biriminden işyeri hekimliği

hizmeti alınan ve sözleşme yapılan işyeri hekimlerinden alınacak sağlık raporlarının geçerli olacağı şekilde düzenleme yapılmıştır.

İşverenlerin Hangi Konularda Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü Vardır?

6331 sayılı Yasanın 16 ncı maddesinde çalışanların bilgilendirilmesi ile ilgili işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverenin, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendireceği hükme bağlanmıştır.

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile İlgili Yükümlülükleri Nelerdir?

6331 sayılı Yasanın 17 nci maddesinde çalışanlara eğitim verilmesi ile ilgili işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre;

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. 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.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

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

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Çalışanların eğitimi ile ilgili önemli değişikliklerden birincisi, çalışan temsilcilerine özel olarak eğitim verileceği, ikincisi ise ağır ve tehlikeli işler kavramı ortadan kalktığı için, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde mesleki eğitim almayanların

çalıştırılmayacağına ilişkin düzenlemedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili konu, süre, tekrar, en az eğitim sürelerine ilişkin düzenleme ise, 15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile yapılmıştır.

İşverenler Hangi İşyerlerinde Kaç Kişiyi Çalışan Temsilcisi Olarak Belirleyecektir?

6331 sayılı Yasanın 20 nci maddesinde çalışan temsilcileri ile ilgi düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

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

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

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

İşverenler Hangi İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurmakla Yükümlüdür?

6331 sayılı Yasanın 22 nci maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmasına ilişkin esaslar belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Yasasının 80 inci maddesinde belirtilen 50 ve daha fazla çalışan bulunan, sanayiden sayılan faaliyetler yapılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasına ilişkin kriterlerden olan işyerinde sanayiden sayılan faaliyetler yapılması kriteri kaldırılmıştır.

6331 sayılı Yasanın 22 nci maddesinde 50 ve daha fazla çalışanı bulunan, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aşağıda belirtilen esaslara göre kurulması hükme bağlanmıştır. Buna göre;

(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda

bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) 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.

Hangi Durumlarda İşyerlerinin bir bölümünde Veya Tamamında İş Durdurulur?

6331 sayılı Yasanın 25 inci maddesinde işin durdurulmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Buna göre;

(1) İşyerindeki 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, işyerinin 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 işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) 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 alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

(4) İşveren, 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.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

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

İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yükümlülüklerin Yerine Getirilmemesi Durumunda Uygulanacak Yaptırımlar Nelerdir?

6331 sayılı Yasanın 26 ncı maddesine göre, yukarıda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda; yerine getirilmeyen her yükümlülük için ve yükümlülüğün devam ettiği her ay için idari para cezalarının uygulanacağı hükme bağlanmıştır. 26 ncı madde de belirtilen idari para cezaları önemli miktarlara ulaşabilmektedir. Ancak, bundan daha önemlisi alınmayan önlemler sonucu meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenlerin karşı karşıya kalacakları ceza, tazminat ve rucü davalarıdır. Bu nedenle unutulmamalıdır ki; önlemek, ödemekten daha ucuz ve insancıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının getirdiği yükümlülükler yerine getirilerek; iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek can kayıpları ve maddi kayıplar önlenir, sağlık ve güvenliğe uygun hale getirilen işyerlerinde ise verimlilik artar, firmanın itibarı korunur ve marka değeri yükselir. Yükümlülüklerinizi amacına uygun olarak yerine getirebilmeniz, kazasız sağlıklı işyerleri oluşturma çalışmalarınızda uzman ve deneyimli kadrosu, ülkemizin her köşesindeki şubeleri ve kurumsal, nitelikli, kaliteli hizmet anlayışıyla **RİSK MED** her zaman yanınızdadır.