

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ DERSİ 9. HAFTA

1. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamanın hukuki sonuçları
2. İş sağlığı ve güvenliğinden doğan hukuki ve cezai sorumluluk

DENETİMİ KİM YAPIYOR?

6331 sayılı İSGK'ya göre denetim, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı iş **müfettişleri** tarafından yapılmaktadır.

Bakanlık işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu işlemleri yaparken işin akışını engellememeye ve gizlilik esasına uymakla yükümlüdürler.

DENETİM NASIL YAPILYOR?

AÇSHB denetimleri programlı veya programsız olarak iki şekilde yapıyor.

Programlı Teftiş: Programlı teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulamalarının denetlenmesi amacıyla ve hedefler koyularak gerçekleştirilen teftişlerdir.

DENETİM NASIL YAPILYOR?

Programdışı Teftiş: İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan güvenlik raporu incelemesi ve ihbar, Őikâyet vb. talepler üzerine veya Kurul Başkanlığına intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilen teftişlerdir.

DENETİM NE ZAMAN YAPILYOR?

Denetim dört nedenle yapılabilir;

1. İşyeri kuruluşunda,
2. Şikayet üzerine, (ALO 170 – CİMER)
3. İş kazası ve meslek hastalığı üzerine,
4. Periyodik, planlı denetim yoluyla.

BUL CEZALANDIR DEĞİL, SÜRE VER EKSİKLİK DÜZELSİN

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığı AÇSHB ve SGK müfettişleri ve belediye zabıtalari gibi idare makamlari tarafından denetlenmektedir.

Denetim sonucunda bir eksiklik görülürse bu durumda öncelikle idari para cezası uygulanmaktadır. Genellikle önce eksikliğin giderilmesi istenerek daha sonra verilen süre içerisinde eksiklik giderilmezse idari para cezası uygulanmaktadır. İdari para cezası dışında işin durdurulmasının istenmesi, işyerinin kapatılması gibi idari yaptırımlar da söz konusu olabilmektedir.

İŞYERİNDE İŞİN DURDURULMASI

İşyerindeki bina ve eklentilerinde, 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.

Hayati tehlikenin bulunması gereklidir. (Ölüm ve sürekli iş göremez durumda bırakacak tehlikeler bu kapsamdadır.)

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 da hayati tehlikenin ortaya çıkması beklenmeden iş durdurulur.

İŞYERİNDE İŞİN DURDURULMASI

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

İş müfettişi tespit ettiği hususlarda acil müdahaleyi gerektiren bir hal ile karşılaştığında, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurabilir.

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, **mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir.**

İŞYERİNDE İŞİN DURDURULMASI

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz kararın uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı görüşür ve altı iş günü içerisinde karar verir. Mahkeme kararı kesindir.

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

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde düşüklük olmamak kaydıyla mesleki durumlarına uygun olarak başka iş vermekle yükümlüdür.

HER ŐEYİN BAŐI DENETİM...

Tartışma Sorusu:

- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği teftiŐleri yeterli mi?
- Bu değerlendirmeyi yapabilmek için hangi verilere ihtiyaç duyulmaktadır?
- Bana bir kaldıraç verin, dünyayı yerinden oynatayım???

2017 YILI TEFTİŞ İSTATİSTİKLERİ

2017 Yılında 10.804 iş sağlığı ve güvenliği teftiŐi gerçekleŐtirilmiŐtir.

TeftiŐlerin 5.624' programlı teftiş, 217'si iş kazası sonrası, 18'i meslek hastalığı sonrası, 3.575'i talebe bağlı teftiş.

Toplam teftiş edilen işyerlerindeki çalışan sayısı 939 Bin 619 kişi.

TeftiŐlerin 1.567'si maden, 821'i petrol – kimya – lastik, 2.949'u inşaat, 1.675'i metal iŐkolunda.

2017 YILI TEFTİŞ İSTATİSTİKLERİ

2017 yılı itibarıyla Türkiye'deki SGK'ya kayıtlı işyeri sayısı: 1 Milyon 874 Bin 682

İSG yönünden denetlenen işyerlerinin toplam işyeri sayısına oranı: %0,57

2017 yılı itibarıyla Türkiye'deki aktif sigortalı sayısı: 20 Milyon 216 Bin 765

İSG yönünden denetlenen işyerlerindeki çalışan sayısının toplam çalışan sayısına oranı: %4,64

Denetimlerin yetersiz olduğu açıkça ortada. Ancak sorunların yalnızca denetimlerin artırılması ile çözülemeyeceği de ortada.

Polis sayısını artırarak trafik sorunu çözülemeyeceği gibi, müfettiş ve teftiş sayısını artırarak iş kazalarını da engellemek mümkün değildir.

Önemli olan iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünü artırmaktır.

İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN ALIKONMASI

Denetimle görevli müfettişler, görev sırasında herhangi bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluşturduğunu tespit ederse, bu tespit üzerine, müfettiş kararıyla bu işçiler çalışmaktan alı konurlar.

Örneğin hamile kadın çalışanın gece vardiyasında, kadın çalışanın yer ve su altında çalıştırıldığı tespit edilirse bu durumda müfettiş kararıyla bu işçiler çalışmaktan alı konulabilirler.

**15 DAKİKA
ARA**

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin düzenlemelerin ihlali ve çalışanın beden ve ruh bütünlüğünün korunması için «gerekli olanın» yapılmaması nedeniyle beden ve ruh bütünlüğünün hukuka aykırı olarak ihlal olunan çalışan veya ölümü halinde destekleri karşısında hem işverenin, hem de Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğu doğmaktadır.

İşverenin hukuki sorumluluğu özel hukuktan doğarken, SGK'nın sorumluluğu kamu hukukundan doğmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

Hukuki sorumluluğun tazminat sorumluluğu olarak ifade edilmesi mümkündür.

Diğer yandan hukuki sorumluluktan bahsedebilmek için,

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle öncelikle çalışanın beden ve ruh bütünlüğünün bir zarara uğraması ve bu zararın bir iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda meydana gelmesi gerekmektedir.

Tartışma Sorusu: Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi neden önemlidir?

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

SGK'nın sorumluluğu bakımından iş kazasından söz edebilmek için zarar verici olay, mutlaka işyerinde ve işverence yürütülen iş dolayısıyla meydana gelmelidir.

Bir olayın iş kazası sayılması için aranan nedensellik bağı ile işverenin iş kazasından dolayı sorumluluğunda aranan nedensellik bağı farklıdır.

Bu nedenle sigortalının işyerinde öldürülmesi, sigortalının intiharı iş kazası olarak değerlendirilir ancak işverenin sorumluluğu açısından nedensellik bağı bu kazalarda bulunmayabilir.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

İş kazasına uğrayan kişinin kusuru, üçüncü kişinin kusuru veya beklenmeyen haller işverenin sorumluluğunu kısmen veya tamamen ortadan kaldırır.

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği öğretilerde tartışmalıdır.

Birinci görüşe göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluktur. Bu görüşe göre iş ve kaza arasında nedensellik bağının bulunması yeterli olup, kazanın meydana gelmesini önleyici tedbirler almada, gerekli olanı yapmada işverenin kusurunun bulunup bulunmaması ya da kusurunun derecesinin bir önemi yoktur.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

İkinci görüşe göre ise işverenin kusurunun hukuki niteliği kusur sorumluluğudur. İşyerindeki risklere karşı yükümlülüğü objektifleştirilmiş olsa dahi bu tedbirlerin alınmaması nedeniyle işverenin sorumluluğu kusuruyla orantılıdır. Yapılan iş ile kaza arasında neden – sonuç ilişkisi bulunması durumunda işverenin sorumluluğu kusuru oranında olacaktır.

Yargıtay ve çoğunluk görüşe göre işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğudur.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

Bir iş kazası durumunda sorumluluk iki kişide toplanmaktadır. Birincisi işveren, ikincisi SGK'dır. İş kazasına uğrayan çalışanın veya ölümü halinde destekten yoksun kalanların uğradıkları zararın tazmininden hem SGK, hem işveren sorumludur.

Tazminat hukukunun en önemli ilkesi tazminatın uğranılan zararı aşmamasıdır. Bu nedenle çalışan veya destekten yoksun kalanlar SGK ve işverene zararın tamamı için ayrı ayrı başvuramazlar.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

Uğranılan zararın sigortalının prime esas kazancının yüzde 70'inin iş göremezlik oranı kadarı SGK tarafından karşılanır. Yardımın süresi sigortalının ölümü veya sağ kalan eşinin evlenmesi veya çocukların belirli bir yaşı doldurmasına kadardır. SGK'nın karşılamadığı yüzde 30 oranındaki gelir kaybı için manevi tazminattan işveren sorumludur.

İşverenin çalışana karşı sorumluluğu;

1. Maddi tazminat
2. Manevi tazminat
3. Çalışanın ölümü nedeniyle destekten yoksun kalan yakınlarına karşı «destekten yoksun kalma» ve «manevi tazminat».

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

İşveren ayrıca;

1. SGK'nın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası,
2. Malullük sigortası
3. Genel sağlık sigortası kapsamında yapılan yardımlardan dolayı sorumluluğu bulunmaktadır.

İşverenin hukuki sorumluluğunda ilk işlem, SGK tarafından yapılan masrafların düşülmesidir. Çünkü işverenin SGK'nın açacağı rücu davasından dolayı SGK'ya da sorumluluğu söz konusudur.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

Tartışma Sorusu: İşveren vekili, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin de iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hukuki sorumluluğu söz konusu olabilir mi?

Bu soruya cevap verirken hangi ilkeden hareket etmek gerekir?

Hangi hukuki düzenleme bu konuda arka plan oluşturur?

SGK'NIN İŞVERENE RÜCU HAKKI

SGK, sigorta kapsamında yaptığı yardımları, şartların gerçekleşmesi halinde işveren veya üçüncü kişiler ile bunları çalıştıran işverene rücu edebilmektedir.

SGK'nın işverene rücu hakkının dört boyutu söz konusudur.

1. Sigortalının bildirilmemesi nedeniyle rücu hakkı
2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle rücu hakkı
3. İşverenin genel sağlık sigortalısının ve üçüncü kişilerin sorumluluğu
4. Uzun vadeli sigorta kolları bakımından üçüncü kişinin sorumluluğu

SGK'NIN İŞVERENE RÜCU HAKKI

İş kazası veya meslek hastalığı;

- İşverenin kastı,
- İşçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi nedeniyle gerçekleşirse

SGK sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin toplamı ile, gelir bağlanırsa bu peşin sermaye değerleri toplamını işverenden talep eder.

Ayrıca genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, SGK'nın yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

SGK'NIN İŞVERENE RÜCU HAKKI

Tartışma Sorusu: SGK'nın işverene rücu hakkı, sosyal güvenlik sistemi açısından nasıl yorumlanmalı?

SGK sigortalıya gelir bağlayıp işverene neden rücu ediyor?

SGK'nın işverene rücu etmesinin sebebi nedir?

Kan parası ne demek?

İşverenin sigortalının ailesine kan parası ödemesi hangi hukuk kuralının bir uzantısıdır?

SGK'NIN RÜCU HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

SGK'nın rücu hakkı hukuken iki görüş çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Birinci görüşe göre rücu hakkı, halefiyete dayanmaktadır. SGK yaptığı yardımlar oranında sigortalının haklarına halef olmaktadır. Bu görüşe göre SGK, sigortalının işveren ve üçüncü kişilere karşı ileri sürebileceği sorumluluğa yönelik bütün haklarını, artık kendi tüzel kişiliği için aynı kişilere karşı ileri sürebilecektir.

SGK'NIN RÜCU HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

İkinci görüşe göre ise bu hak halefiyete dayanmamaktadır, tamamen kanundan doğan yeni bir haktır. SGK sigortalının haklarını kullanmamakta, kanunen kendisine tanınan hakkı kullanmaktadır.

Hukuki görüşlere göre işverenin sorumluluk türü farklılaşmaktadır. Ancak işverenin iş güvenliği önlemlerinden dolayı sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusur sorumluluğu olduğu düşünülmektedir.

İŞVERENİN CEZA HUKUKU SORUMLULUĞU

İş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuru bulunan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakta ihmal eden işveren veya kazaya davranışı ile yol açan çalışanın ceza hukuku anlamında da sorumluluğu söz konusu olabilir.

Ceza sorumluluğu açısından işveren ile çalışan arasından bir farklılık yoktur. Aksine işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu iken ceza sorumluluğu sadece çalışan açısından söz konusu olabilir. **Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu bulunmamaktadır.** Ceza sorumluluğu ancak gerçek kişiler için söz konusudur.

İŞVERENİN CEZA HUKUKU SORUMLULUĞU

Tüzel kişi inşaat şirketi olan işverene ait bir işyerinde emniyet kemeri bulunmadığı için iskeleden düşen işçinin iş kazasından dolayı işveren sadece tazminattan dolayı sorumlu iken şantiye şefi olan mühendis çalışanın adam öldürme suçundan dolayı ceza sorumluluğu bulunmaktadır.

İş kazası sonucu ölüm ve yaralanma halinde TCK'ya göre adam öldürme ve yaralama suçları ortaya çıkmaktadır.

TAKSİR – BİLİNÇLİ TAKSİR, KAST – OLASI KAST

5237 sayılı TCK'ya göre ceza sorumluluğunun temeli, kast ve taksire dayanan kusur sorumluluğudur. Kanun, suçlar nedeniyle kusur sorumluluğunu iki kategoride dört farklı şekilde düzenlemiştir:

1. Kasta Dayanan Kusur Sorumluluğu
 - a) Doğrudan kast,
 - b) Olası kast.
2. Taksire Dayanan Kusur Sorumluluğu
 - a) Basit taksir,
 - b) Bilinçli taksir.

TAKSİR – BİLİNÇLİ TAKSİR, KAST – OLASI KAST

Basit taksir; failin öngörülebilir bir neticeyi “öngörmeyerek” dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir hareketle fiili işlemesidir. Basit taksir için “*bilinçsiz taksir*”, “adi taksir” gibi ifadeler de kullanılmaktadır. Örneğin, gerekli iş güvenliği önlemlerini almayarak işçi çalıştıran işveren, iş kazası neticesinde yaralanmaya neden olursa basit taksirle insan yaralama suçu işlemiş olur.

Bilinçli taksir; failin “öngördüğü” neticeyi istememesine rağmen, kural ihlali yaparak veya şans, kişisel yetenek vb. etkenlere güvenerek hareket etmesi ile fiili işlemesidir. Örneğin, sollama yasağı bulunan bir yolda sollama yaparak ölüme neden olan kişi bilinçli taksirle ölüme neden olma suçu nedeniyle cezalandırılır.

TAKSİR – BİLİNÇLİ TAKSİR, KAST – OLASI KAST

Doğrudan kast; bilerek ve isteyerek suçun kanuni tanımındaki fiilin işlenmesidir. Örneğin, kıraathanede bir kimseye ateş ederek öldüren kişi doğrudan kast ile insan öldürme suçu işlemiş olur.

Olası kast; suçun kanuni tanımındaki fiilin gerçekleşebileceğinin mümkün veya muhtemel bir şekilde “öngörülmesine” rağmen, sonucun meydana gelmesinin göze alınması, adeta “olursa olsun” biçimindeki bir düşünceyle fiilin işlenmesidir. Örneğin, kıraathanede ateş eden fail, kıraathanenin kalabalık olması nedeniyle öldürmek istediği kişi dışında başka kimselerin de zarar görebileceğini düşünmelidir. Tercih etmese, istemese bile başkalarının da zarar görmesi mümkün veya muhtemel olmasına rağmen, bunu göze alarak kıraathanede bir kişiyi öldürmeye çalışırken kurşunların sekmesi sonucu başkalarını da yaralayan fail, olası kast ile yaralama veya öldürmeye teşebbüs suçundan yargılanır.

İŞVERENİN CEZA HUKUKU SORUMLULUĞU

TCK'ya göre, taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezasına çarptırılır hükmünü içermektedir.

Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın suçun kanuni tarafında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaması başlı başına taksir olup ceza sorumluluğu gerektirmektedir.

İŞVERENİN CEZA HUKUKU SORUMLULUĞU

Taksirle işlenen suçlarda davranışın kusur oranı önemlidir. Çünkü kusur cezanın verilmesinde önemli bir unsurdur. Hukuki sorumluluktaki kusur değerlendirmesiyle cezai sorumluluktaki kusur değerlendirmesi farklıdır. Cezai sorumlulukta kusur dar yorumlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında bir başka suç, taksirle adam yaralamadır. Yaralama suçunun cezası 3 aydan bir yıla kadar hapistir.

Taksirle yaralama fiili birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası söz konusu olur.

İŞVERENİN CEZA HUKUKU SORUMLULUĞU

Taksirle yaralama suçu Őikayete bağlıdır. Zarar görenin ölümü halinde yakınlarının Őikayeti gereklidir. Bilinçli taksir söz konusu ise Şikayet Őartı aranmaz. İşveren veya işveren vekili ile çalışanın ceza sorumluluğu bu çerçevede ortaya çıkmaktadır.