

Yrd. Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Turizm Fakültesi Öğretim Üyesi/SGK Eski Başmüfettişi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları

I. GİRİŞ

20.06.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilerek 30.06.2012 tarihli R.G'de yayımlanan, bazı hükümleri 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiş ve bazı hükümleri de 01.07.2014 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹ ile işverenlere ve çalışanlara önemli yükümlülükler getirilmiştir.

Kanunun önemli özelliklerinden bir tanesi de işyerlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kısa vadeli sigorta kolları prim oranı da dikkate alınmak suretiyle “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” olarak sınıflandırılmış olmasıdır (m.9). İşyeri tehlike sınıfları ile ilgili İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği² yayımlanarak, işyerlerindeki tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfının dikkate alınacağı hüküm altına alınmıştır (Tebliğ m.2/1).

İşyeri için belirlenecek olan tehlike sınıfı, aynı zamanda çalıştırılacak iş güvenliği uzmanının yetki belgesi ve Kanunun ilgili maddelerinin yürürlüğe girişi açısından da ayrı belirleyici özelliğe sahiptir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³ hükümlerine göre, iş 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 (Yön. m.7/2).

Bu makalede işverenin yükümlülükleri doğrultusunda idari para cezaları genel bir çerçevede ele alınmıştır.

II. KANUNUN UYGULANMA ALANLARI

6331 sayılı Kanun'un “Kapsam ve istisnalar” başlıklı 2. maddesinde, Kanunun; 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 hüküm altına alınmıştır. Bu hükme

göre, Kanun en az bir çalışanın bulunduğu tüm işyerlerinde ve tüm sigortalılara uygulanacaktır. Kanunun 3/b maddesinde, çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır.

Ancak Kanun hükümlerinin bazı faaliyetler ve kişiler hakkında uygulanmayacağı yönünde ayrıca düzenleme yapılmıştır. Buna göre;

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri bakımından Kanun hükümleri uygulanmayacaktır (6331 s. K., m.2/2).

Bu maddeye göre, kapsam dışı kalan “ev hizmetleri” açısından Kanunun uygulanmayacağı yönündeki düzenleme yerinde değildir. Çünkü gerek ev hizmetlerinde gerekse apartman temizlik hizmetlerinde çalışanlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/1-a maddesine göre sigortalı olmak zorundadırlar. Aynı zamanda “ev hizmetlerinde çalışanlar”, 6331 sayılı Kanun açısından “çalışan” tanımı kapsamında da oldukları için bu kişiler hakkında da Kanun hükümlerinin yargı kararlarıyla uygulanabilir hale getirileceği beklenebilir.

III. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU’NDA DÜZENLENEN İDARİ PARA CEZALARI

6331 sayılı Kanun açısından işverenin yükümlülükleri genel yükümlülükler ve diğer yükümlülükler olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alınmıştır.

A) İŞVERENLERİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Avrupa Birliği’nin iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin temeli sayılan işçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifinin de esas alınarak hazırlandığı 6331 sayılı Kanun’a göre, işveren öncelikle çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür (6331 s. K., m.4/1-a). Ayrıca işveren;

- 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.

Yine bu kapsamda işverenin işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almayan, organizasyonu yapmayarak gerekli araç ve gereçleri sağlamayan, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmeyerek ve mevcut durumu iyileştirilmek için çalışmalar yapmayan işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2013 yılı itibariye 2.156 TL idari para cezası (İPC) uygulanacaktır.

Ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlemeyen, denetlemeyen ve uygunsuzlukları gidermeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2.156 TL İPC uygulanacaktır.

B) İŞVERENLERİN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1) Risk Değerlendirmesi Yapmak

Risk değerlendirmesi, işyerinde 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 (6331 s. K. m.3/ö, İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği m.4/f).

6331 sayılı Kanun'a göre, işveren işin yürütümü esnasında aşağıdaki korunma politikalarına dikkat etmekle yükümlüdür. İşveren risk değerlendirmesi yaparken;

- Risklerden kaçınmak
- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek
- Risklerle kaynağında mücadele etmek
- 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,
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
- Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek,
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek,

zorundadır (6331 s. K., m.5).

Yine işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yaparken/yaptırırken;

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,
- İşyerinin tertip ve düzeni dikkate alınır.

Bu değerlendirme ile koruyucu ekipman ve donanımlar da belirlenmeli, uygulanacak tedbirler işyerinin her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (6331 s. K., m.10).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne⁴ göre risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur (İSG Risk Değ. Yön. m.6).

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

İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir (İSG Risk Değ. Yön. m.6/5).

Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir (İSG Risk Değ. Yön. m.12)⁵.

2) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sunmak

6331 sayılı Kanun'da yer alan diğer bir işveren yükümlülüğü de iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmaktır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunarken iki temel yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlardan ilki uzman, hekim veya sağlık personeli istihdam etme zorunluluğu, bir diğeri de iş sağlığı güvenliği birimi oluşturmaktır.

Bu kapsamda genel olarak 6331 sayılı Kanun'a göre işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı⁶, işyeri hekimi⁷ ve diğer sağlık personeli⁸ görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir (6331 s. K., m.6/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne⁹ göre de, işveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (İSG Hizmetleri Yönetmeliği m.5/1). Ayrıca işveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB¹⁰lerden hizmet olarak yerine getirebilir.

İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB¹¹ kurar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSG Hizmetleri Yön.5/3).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik¹² hükümlerine göre iş 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 (m. 7/2). Ancak özellikle (A) sınıfı belgeye sahip uzmanların sayısının çok az olması nedeniyle (C) sınıfı belgeye sahip uzmanların çok tehlikeli işlerde görevlendirilebilmelerine olanak sağlayan Çok Tehlikeli İşlerde Görevlendirilebilecek (C) sınıfı İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Tebliğ¹³ yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu

Tebliğe göre; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlarının görev alabileceği işyerlerinin tespitinde NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre altılı faaliyet kodu dikkate alınacaktır. Ayrıca üç yıllık mesleki tecrübe ve (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanların görevlendirilebilecekleri işler Tebliğin ekinde (Ek-1'de yer alan tabloda) belirtilmiştir. Tebliğin ekinde (Ek-1'de belirtilen) meslek unvanlarını haiz olan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanının, unvanı ile eşleştirilmiş olan kodlarda, mezuniyetinden itibaren en az üç yıl görev yapmış olması ve bu üç yıl içinde kişi adına asgari 750 günlük prim ödenmiş olması durumunda ve İSG-KATİP üzerinden başvurulması halinde, başvurusu Genel Müdürlükçe değerlendirilerek, onaylanır. Tebliğ kapsamında yapılacak görevlendirmelere ilişkin başvurular yalnızca İSG-KATİP üzerinden Bakanlığa bildirilir ve işlemler bu program üzerinden sonlandırılır.

Böylece (A) sınıfı uzman istihdam etmek zorunda olan işverenlerin (C) sınıfı uzman istihdam edebilmesi imkanı getirilmiştir.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmediği her bir kişi için 5.390 TL İPC, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli çalıştırılmaması durumunda işverene her ay için 2.695 TL İPC uygulanacaktır.

Ayrıca İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamayan işverene 1.617 TL, İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamayan işverene 1.617 TL, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmeyen işverene 1.078 TL, görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmeyen işverene 1.617 TL, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hak ve yetkilerini kısıtlayan işverene uzman ve hekim için ayrı ayrı 1.617'er TL ve İSG birimi kurmayan işverene de 1.617 TL İPC uygulanacaktır.

3) İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirmek

6331 sayılı Kanun'a göre işveren 01.01.2013 tarihinden itibaren iş kazası¹⁴ ve meslek hastalıklarını¹⁵ bildirmek zorunda olan işveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacaktır. Ayrıca işyerinde 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 düzenlemek zorundadır (6331 s. K., m.14/1).

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde ve sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde bildirmek zorundadır (6331 s. K., m.14/2).

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmayan, ramak kala olayları ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlemeyen işverenlere her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2013 yılı için 1.617 TL İPC uygulanacaktır.

4) Sağlık Gözetimi ve Çalışanların Sağlık Muayenelerini Yapmak/ Yaptırmak ve Kayıtları Saklamak

6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları bundan böyle işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınacaktır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılacak ve verilen kararlar kesin olacaktır (6331 s. K., m.15/3)

Ayrıca Kanunda çalışanların sağlık muayenesi yaptırmaları gereken durumlar daha ayrıntılı olarak yeniden düzenlenmiştir. Buna göre işveren;

- İşe girişlerde,
- İş değişikliklerinde,
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde çalışanın talep etmesi halinde,

- İşyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen aralıklarda

çalışanların sağlık muayenelerini yaptırmak zorundadır (6331 s. K., m.15/1, 2, 3, 4).

Ayrıca "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" sınıfta yer alan işletmelerde çalışacak olan kişilerin, yapacakları işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporları olmadan işe başlatılmaları yasaktır (6331 s. K., m.15/2). İşveren, yapmış oldukları tüm bu sağlık ve güvenlik harcamalarından hiçbirini çalışana yansıtamaz (6331 s. K., m.15/4).

Çalışanlar için daha önce alınmış olan periyodik sağlık raporları, bu raporların süresi bitinceye kadar geçerli olacaktır (6331 s. K., geçici m.3).

İşveren sağlık gözetimi ve sağlık muayenesi yapma yükümlülüğünün yanı sıra işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ile ilgili olarak mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla;

- a) İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kayıt,
- b) İşten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını,

saklamak zorundadır (İSG Hizmetleri Yön. m.7/1).

Yine yeni düzenleme ile birlikte işveren, çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde göndermekle yükümlüdür (İSH Hizmetleri Yön. m.7/2).

2013 yılı için çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmayan işverene sağlık gözetimine tabi tutulmayan her çalışan için 1.078 TL ve tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için sağlık raporu almayan işverene de sağlıklı raporu alınmayan her çalışan için 1.078 TL İPC uygulanacaktır.

5) Acil Durum ve Tahliye Planları ile Yangınla Mücadele, İlk Yardım Planları Yapmak

6331 sayılı Kanun ile ilk defa acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

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 almak ve acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar (6331 s. K., m.11/a,b).

Ayrıca acil durumlarla 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 donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirip araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırarak ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamak işverenin önemli yükümlülüğüdür (6331 s. K., m.11/c).

Bunun yanı sıra işveren 6331 sayılı Kanun'da belirtildiği şekli ile "ciddi, yakın ve önlenemeyen" bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işlerini bırakarak derhal güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapmış ve çalışanlara gerekli talimatları vermiş olmak zorundadır (6331 s. K., m.12).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin¹⁶ 5/1,a-b maddesine göre işveren; 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 belirleyerek acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadır. Ayrıca işveren, acil durum planı (Yön. m.7), acil durum tahliye ve eylem planlarını (Yön. m.10), arama, kurtarma, tahliye ve yangınla mücadele ekiplerini de belirlemek zorundadır (Yön. m.11).

Acil durumları belirlemeyen, acil durumlar için tedbir almayan, acil durum planlarını hazırlamayan, destek elemanı görevlendirmeyen, araç gereç sağlamayan, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzen-

lemeyi yapmayan, ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamayan ve zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemeyen, müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutan işverene her bir yükümlülük için 2013 yılı için 1.078'er TL İPC ve aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda İPC uygulanacaktır.

6) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurmak

Elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir kurul oluşturmak zorundadır (6331 s. K., m.22).

Kanun koyucu, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu halleri özel olarak düzenlemiş, bir nev'i asıl işveren ve alt işvereni bir tek işyeri gibi değerlendirerek iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma sınırı olan elli kişilik çalışan sayısını bu iki işverenin toplamı üzerinden belirlemiştir.

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde (6331 s. K., m. 22/2);

- Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır.
- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atayacaktır.
- Asıl işverenin işyerinde kurul oluşturması gerekmiyorsa, bu durumda asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula vekaleten yetkili bir temsilci atayacaktır.
- Kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren ve asıl işverenin çalışan sayılarının toplamı elliden fazla ise, bu durumda koordinasyonu asıl işverenin yapması

kaydıyla asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

- e) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde ise işverenler birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmek zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin¹⁷ 5. maddesine göre, işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur. İhtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişi işverence sağlanır. İşveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Ayrıca bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmayan, alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmayan kurullar arasında koordinasyonu sağlamayan işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 2013 yılında 2.156 TL İPC uygulanacaktır.

7) Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politikası Belgesi Düzenlemek

İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için; işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır. Güvenlik raporu hazırlamak zorunda olan işverenler; ancak hazırladıkları raporlar Bakanlıkça içerik ve yeterlilik olarak incelenmesinden sonra işyerlerini açabilirler (6331 s. K., m. 29).

2013 yılı için büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 53.900 TL İPC ve güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa

sunmadan işyerini faaliyete geçiren işverene de 80.000 TL İPC uygulanacaktır.

8) Çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Vermek/Verdirmek

İşveren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldırarak zorundadır. Eğitimler işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanları değiştiğinde veya yeni bir teknoloji uygulandığında verilir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin¹⁸ 6/4. maddesine göre; genel konulardan, sağlık ve teknik konulardan oluşan eğitimler¹⁹, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak;

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa olmak üzere düzenli olarak verilecektir.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilecektir (Çalışanların İSG Eğ. Hak. Yön. m.6/5).

Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilecektir (Çalışanların İSG Eğ. Hak. Yön. m.6/6).

Bu eğitimlerin maliyeti çalışana yansıtılmayacağı gibi, eğitimde geçen süreler çalışma süresinden sayılır. Eğitim süresi işçinin normal çalışma süresini aşıyorsa bu durumda kalan kısım fazla çalışma olarak değerlendirilir (6331 s. K., m.17/7).

Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğünün yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için 2013 yılında 1.078 TL İPC uygulanacaktır.

9) Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanının Seçilmesini Sağlamak veya Seçmek

6331 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli yeniliklerden biri, işyerlerinde "çalışan temsilci-

si” ve “destek elemanı” seçilmesi veya çalışan temsilcisinin seçimle belirlenemediği durumda işveren tarafından atanmasıdır.

Destek elemanı, 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 kişiyi ifade etmektedir (6331 s. K., m.3/ç).

Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışmanı ifade etmektedir (6331 s. K., m.3/c).

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 (6331 s. K., m.20/1). Bu hükme göre;

2 - 50 arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde bir,

51 - 100 arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde iki,

101 - 500 arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde üç,

501 - 1000 arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde dört,

1001 - 2000 arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde beş,

2001 ve üzerinde çalışmanı bulunan işyerlerinde altı

çalışan temsilcisi belirlenmek zorundadır. Birden fazla çalışan temsilcisinin olduğu hallerde, temsilcilerin arasında yapılacak bir seçimle bir “baş temsilci” belirlenir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Çalışan temsilcilerinin veya destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gereken imkanlar işveren tarafından kendilerine sağlanmak zo-

rundadır (6331 s. K., m.20/3). Çalışan temsilcisi, görevini destek elemanı ile birlikte yürütür.

İşyerinde sendika bulunması halinde, sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (6331 s. K., m.20/5).

2013 yılı için uygun sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmeyen, çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlayarak gerekli imkanları sağlamayan işverene 1.078 TL, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için öneride bulunan ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyen çalışan temsilcilerinin isteklerini yerine getirmeyen işverene de 1.617 TL İPC uygulanacaktır.

10) Çalışanların Görüşlerini Almak ve Katılımlarını Sağlamak

6331 sayılı Kanun’da çalışanların görüşlerini almak ve karar mekanizmalarına katılmalarını sağlamak işverenlerin yeni yükümlülükleri arasında düzenlenmiştir.

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda çalışanlara, iki veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde de sendika ya da çalışan temsilcisine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerini alarak teklif getirme hakkı tanıyarak bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını, katılımlarını sağlayacaktır (6331 s. K., m.18/1,a).

Bunun yanında işveren, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında da çalışanların görüşlerini alacaktır (6331 s. K., m.18/2).

İşveren çalışanların dışında ayrıca çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının;

- İşyerinden görevlendirilecek veya dışarıdan hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye konuları,
- Risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin, kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,

- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimlerinin planlanması konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlamalıdır (6331 s. K., m.18/2).

2013 yılında çalışanlarının görüşlerini almayan ve katılımlarını sağlamayan işverene her bir aykırılık için 1.078 TL İPC uygulanacaktır.

11) Çalışanları Bilgilendirmek

6331 sayılı Kanun'da çalışanların bilgilendirilmesi ayrı bir madde ile düzenlenmiştir. Buna göre işveren; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işyerinin özelliklerini de dikkate alarak çalışanları ve çalışan temsilcilerini;

- 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 kişiler,

konularında bilgilendirmek zorundadır (6331 s. K., m.16/1).

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 derhal bilgilendirmelidir (6331 s. K., m.16/2,a). Yine işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların kendilerine ve bunların işverenlerine de kendi çalışanlarını bilgilendirdiği konularda bilgileri vermek zorundadır (6331 s. K., m.16/2,b).

2013 yılı için çalışanlarını bilgilendirmeyen işverene bilgilendirilmeyen her çalışan için 1.078 TL İPC uygulanacaktır.

12) Onaylı defter tutmak

Onaylı defter, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defteri ifade etmektedir (İSG Hizmetleri Yönetmeliği m.4/e).

Onaylı defter işyerinin bağlı bulunduğu

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Genel Müdürlük veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır. Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır. Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır (İSG Hizmetleri Yönetmeliği m.7/2, 3, 4, 5).

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. Bu bildirim onaylı deftere gereken tedbirlerin yazılması ile yerine getirilmiş olur. Bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdür (6331 s. K., m.8/2).

C) KANUNUN YÜRÜRLÜK TARİHİ

6331 sayılı Kanun'un 38. maddesine göre,

a) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli görevlendirilmesine ilişkin maddeler ile küçük işletmeler için devletçe sağlanacak desteklere ait düzenlemeler;

- Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra (01.07.2014 tarihinde),
- 50'den az çalışanı olup tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra (01.07.2013 tarihinde),
- Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (01.01.2013 tarihinde),

yürürlüğe girecektir.

b) İşyerlerinin bu Kanuna göre tehlike

sınıflarının belirlenmesi, 6331 sayılı Kanun'un yayımlandığı tarih itibarıyla yürürlüğe girmiştir (30.06.2012).

D) İDARİ PARA CEZALARININ UYGULANMA YÖNTEMİ

6331 sayılı Kanun'da belirtilen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü'nce verilecektir. Tüzel

kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilecek idari para cezaları, tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmek zorundadır (6331 s. K., m.26/2).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun önemli yönlerinden biri de uygulanacak idari para cezalarının miktar olarak çok yüksek olması ve bazı aykırılıkların devam ettiği her ay için cezai müeyyidenin uygulanmasıdır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Fil	30.12.2012 itibarıyla Ceza Miktarı	01.01.2013 itibarıyla Ceza Miktarı YDO=%7,80	Açıklama	
4	4/1-a	26-1/a	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2.000	2.156	Türk Lirası
	4/1-b	26-1/a	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2.000	2.156	Türk Lirası
6	6/1-a	26-1/b	İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	5.000	5.390	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
	6/1-a	26-1/b	İşyeri hekimi çalıştırmamak.	5.000	5.390	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
	6/1-a	26-1/b	Diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	2.500	2.695	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
	6/1-b	26-1/b	İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
	6/1-c	26-1/b	İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
	6/1-ç	26-1/b	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.000	1.078	TL / Her tedbir için
	6/1-d	26-1/b	Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1.500	1.617	Türk Lirası
8	8/1	26-1/c	İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1.500	1.617	Türk Lirası / uzman ve hekim için ayrı ayrı
	8/6	26-1/c	Tam süreli görevlendirmelerde işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	1.500	1.617	Türk Lirası
10	10/1	26-1/ç	Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	3.000	3.234	Türk Lirası
		26-1/ç	Risk değerlendirmesi yapmamaya veya yaptırmamaya devam etmek.	4.500	4.851	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
	10/4	26-1/ç	Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamamak	1.500	1.617	Türk Lirası

11	11	26-1/d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.000	1.078	TL / Her yükümlülük için
				1.000	1.078	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
12	12	26-1/d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak	1.000	1.078	TL / Her yükümlülük için
				1.000	1.078	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
14	14/1	26-1/e	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	1.500	1.617	TL / Her yükümlülük için
	14/2	26-1/e	İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemek.	2.000	2.156	Türk Lirası
	14/4	26-1/e	Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.000	2.156	Türk Lirası
15	15/1	26-1/f	Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak	1.000	1.078	TL / Her çalışan için
	15/2	26-1/f	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almamak	1.000	1.078	TL / Her çalışan için
16	16	26-1/g	Çalışanları, karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmemek	1.000	1.078	TL / Her çalışan için
17	17	26-1/ğ	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak (İSG eğitimi, çalışan temsilcisine özel eğitim, mesleki eğitim, iş kazası geçirene ilave eğitim, yenileme eğitimi, başka işyerinden çalışmak için gelenlere eğitim, geçici iş ilişkisiyle gelenlere eğitim vermemek, eğitim maliyetini çalışanlara yansıtmak, eğitimlerde geçen süreyi çalışma süresinden saymamak.)	1.000	1.078	TL / Her çalışan için
18	18	26-1/h	Çalışanların görüşlerini alma ve katılmalarını sağlama yükümlülüklerine uymamak.	1.000	1.078	TL / Her çalışan için
20	20/1	26-1/ı	Uygun sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmemek. (2-50 çalışana 1, 51-100 çalışana 2, 101-500 çalışana 3, 501-1000 çalışana 4, 1001-2000 çalışana 5, 2001 ve üzeri çalışana bulunan işyerine 6)	1.000	1.078	Türk Lirası
	20/3	26-1/ı	Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, öneride bulunan ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyen çalışan temsilcilerinin isteklerini yerine getirmemek.	1.500	1.617	Türk Lirası
	20/4	26-1/ı	Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak	1.000	1.078	Türk Lirası / hakları kısıtlanan her birey için

22	22	26-1/i	İş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemek	2.000	2.156	TL / Her aykırılık için
23	23/2	26-1/j	Birden çok işyerinin bulunduğu iş hanları, sanayi bölgeleri vb. yerlerde diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler konusunda işverenleri uyarılmayan, uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmeyen yönetimlere	5.000	5.390	Türk Lirası
24	24/2	26-1/k	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak	5.000	5.390	Türk Lirası
25	25	26-1/l	İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işe devam etmek	10.000	10.780	Türk Lirası
	25/6	26-1/l	İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermemek	1.000	1.078	Türk Lirası / ihlale uğrayan her çalışan için
29	29	26-1/m	Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamamak	50.000	53.900	Türk Lirası
			Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	80.000	86.240	Türk Lirası
			İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek	80.000	86.240	Türk Lirası
			Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek	80.000	86.240	Türk Lirası
30	30	26-1/n	30 uncu maddede öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek	1.000	1.078	TL / Her hüküm için
				1.000	1.078	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)

Örneğin 01.01.2013 tarihi itibarıyla görevlendirilmesi gerektiği halde iş güvenliği uzmanı görevlendirilmeyen işveren için 01.07.2013 tarihi itibarıyla uygulanacak idari para cezası şu şekilde hesaplanacaktır: 2013 yılı iş güvenliği uzmanının çalıştırılmaması nedeniyle uygulanacak İPC 5.390 TL olduğuna göre 01.01.2013-01.07.2013 dönemi (altı aylık dönem) için toplam İPC, 5.390 x 6= 32.340,00 TL olarak uygulanacaktır.

E) SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlere;

- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,

- Acil eylem planı yapmak,
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek
- Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlara mesleki eğitim verilmesi
- İlkyardımcı eğitimi aldırılması,
- Yangın eğitimi aldırılması,
- 50 ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde İSG Kurulu kurulması,
- Çalışan temsilcisi atanması veya seçilmesi,
- İşyeri hekimi ve İSG uzmanı çalıştırılması veya OSGB'lerden hizmet alınması gibi yükümlülükler getirilmiştir.

6331 sayılı Kanun yeni birçok düzenlemeyi

beraberinde getirmiştir. Ancak idari para cezalarının miktarları çok yüksek belirlenmiştir. Ayrıca işverenlerin Kanunla belirlenen yükümlülüklerini çok kısa sürelerde yerine getirmeleri mümkün görünmemektedir. Örneğin A sınıfı iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorunda olan işverenler, A ve B sınıfı iş güvenliği uzman sayısının yetersiz olmasından dolayı, çok tehlikeli işyerlerinin önemli bir kısmında ancak C sınıfı iş güvenliği uzmanı istihdam edilebilmektedir. Şu anda piyasada tüm işyerlerine atanacak uzman da bulunmamaktadır. Hal böyle olunca işyerlerinde A ve B sınıfı iş güvenliği uzmanı atanamamakta ve mutlaka açıkta kalan işyerlerine ceza yazılması yoluna gidilebilmektedir. Ayrıca Kanunun 7. maddesinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine yönelik teşviklerin hem tutarının artırılması ve hem de aylık prim ve hizmet belgesinden aylık olarak indiriminin sağlanarak SGK priminden mahsup edilmesi gerekmektedir. Ayrıca sadece aynı işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak, aynı işverenin diğer işyerleri ve alt işverenlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi daha doğru olacaktır. Ayrıca eğer Kanunun uygulanması yönünde bir ileri tarihli bir erteleme olmazsa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun 2013 yılı içinde yapacağı denetimlerde, sektörel olarak çok büyük çaplı işyerlerinden denetime başlayarak rehberlik yönlü denetimlere ağırlık vermesi Kanunun uygulanabilirliğini kolaylaştıracaktır.

DİPNOTLAR

- 1 R.G, 30 Haziran 2012-28339.
- 2 R.G, 6 Aralık 2012-28509; Ayrıca söz konusu Tebliğde değişiklik yapan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ de 29 Mart 2013 tarihli ve 28602 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 3 R.G, 29 Aralık 2012-28512.
- 4 R.G., 29 Aralık 2012-28512.
- 5 Ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir. Bu durumlar şunlardır: a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi, c) Üretim yönteminde değişiklikler olması, ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi,

- d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması, e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması.
- 6 İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı ifade etmektedir (6331 s. K., m. 3/f).
- 7 İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimini ifade etmektedir (6331 s. K., m.3/ı).
- 8 İşyeri hemşiresi, 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'na göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu ifade eder (6331 s. K., m.3/ş).
- 9 R.G. 9 Aralık 2012-28512.
- 10 Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB): Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade eder (İSG Hizmetleri Yön. m.4/f). OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir; a) İşyeri hekimi, b) İş güvenliği uzmanı, c) Diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur (İSG Hizmetleri Hakkında Yönetmelik m.12/1).
- 11 İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB): İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi ifade eder (İSG Hizmetleri Yönetmeliği m. 4/ç).
- 12 R.G., 29 Aralık 2012-28512.
- 13 R.G, 14 Haziran 2013-28677.
- 14 6331 sayılı Kanun'un 3/g maddesinde iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır.
- 15 Meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir (6331 s. K., m.3/ı).
- 16 R.G, 18 Haziran 2013-28681.
- 17 R.G., 18 Ocak 2013-28532.
- 18 R.G,15 Mayıs 2013-28648.
- 19 Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde; a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.