

Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW IN PUBLIC INSTITUTIONS

Mehmet YILMAZ*

Özet

İş sağlığı ve güvenliği, multidisipliner bir yapıya sahiptir. Bu disiplinler temelde hukuk, ekonomi, sağlık ve teknolojidir. İş sağlığı ve güvenliğinin, günümüzde istendik davranış sağlamaktan öte, bir süre arkasında kamu gücü bulunan norm hukukuna dayandırılması gerekmektedir. Bu nedenle bunu tanımlarken ve buna ilişkin kurulları düzenlerken yalnız sağlık ve teknolojik üzerinde durmak bir tarafı eksik bırakmak anlamına gelir. İş sağlığı ve güvenliği, öncelikle disiplinlerarası özelliğine bağlı olarak, diğer disiplinler de gözetilerek yeniden tanımlanmalıdır. Öncelikle, Kanunun yürürlük tarihi olan 31.12.2012 tarihi itibarıyla işyeri ile ilgili risk değerlendirmesi yapılmalı ve olası riskler belirlenmelidir. Risklerin ortadan kaldırılması bir maliyeti gerektiriyorsa, yeterli ödenek sağlanarak gereken önlemler alınmalıdır. Bununla birlikte, yükümlülüğün doğmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmalı; aynı mekânda birden fazla işveren/alt işverenin faaliyet gösterdiği yerlerde iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu sağlanmalıdır. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır. Kasten veya taksirle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması olmasından çalışanın vücut bütünlüğüne zarar gelmesi halinde, (somut) kamu işvereni, TCK'na (md:81-89; 257) göre, suçlanabilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, kamu işvereni, iş sözleşmesi, statüter hukuki durum, soyut/somut işveren.

Abstract

Occupational health and safety has a multidisciplinary structure. Basically these disciplines are law, economics, health and technology. Occupational health and safety, today, more than ensuring desired behavior, must be based on the law of the norm having public power. For this

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi, meyilmaz@csgb.gov.tr
ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 1 / Sayı: 2 / Ekim-Aralık 2013 / Sayfa: 39-51
Labour World / Volume: 1 / Issue: 2 / October-December 2013 / Page: 39-51

reason, while defining it and describing its the rules, just considering health and technology alone means leaving one aspect missing. First of all, occupational health and safety according to its interdisciplinary nature must be redefined by considering the other disciplines. Primarily, as of enforcement day 31.12.2012, there should be risk assessment at workplaces and potential risks should be identified. If eliminating the risks require expenditures, necessary precautions should be taken by providing sufficient funding. In addition if the liability arises, health and safety committee must be established and the coordination of health and safety should be ensured in places where more than one employer / subcontractor operates. Employees must be trained and informed about occupational health and safety. In case of damage to the integrity of the employees body due to occupational health and safety measures not taken intentionally or negligence, (tangible) public employer can be accused due to Turkish Criminal Law (Article:81-89, 257).

Keywords: Occupational health and safety, public employer, employment contract, stature legal situation, abstract / concrete employer.

JEL Classification: K32

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği, yalnız hekimlik, mühendislik bilim dallarını ilgilendirmez. Norma aykırılığın bir hak kaybına veya ceza/yaptırıma sebep olmasıyla hukuk; kişinin katma değeri ile kıyas kabul edilmeyecek derece düşük ücretle çalıştırılmasıyla ekonomi bilim dallarını da yakından ilgilendirir. İş güvenliği bakımından, koruyucusuz bir tezgâhta çalışmak ne kadar riskli ise koruyucusu olan bir tezgâhta uzun çalışma süresi ile çalışmak o kadar risklidir. Ücretini alamamış veya geç almış bir çalışanın işine konsantrasyonu beklenemez. Mobbinge maruz kalmış birinden güvenli çalışmasını istemek beyhudedir. Toplumda, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sağlanabilmesi için uzun süre kamu gücü ile desteklenmiş norm hukukunun uygulanmasına ihtiyaç vardır.

Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğini tanımlarken ve buna ilişkin kurulları düzenlerken yalnız sağlık ve teknolojik üzerinde durmak bir tarafı eksik bırakmak anlamına gelir. İş sağlığı ve güvenliği, “ne salt hukuk, ne hekimlik, ne mühendislik, ne de ekonomi bilimlerinin kendi çalışma alanlarına girmesiyle disiplinlerarası niteliğinden dolayı birden çok bilim dalının çalışma alanını işgal etmektedir (Şardan, 2005:1).” Buna rağmen; özellikle kamu kurumunda görevli mühendislik mesleğine mensup kişilerin gayretleriyle; öncelikle, kendilerine çalışma alanı sağlamak amacıyla hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, TBMM’nin kabulü ile 30.06.2012 tarihinde yayımlanarak* yürürlüğe girmiştir. Sözü edilen kişiler, ülkede iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiç mevzuat yokmuş gibi uyum gereğiyle 89/391/ECC AB direktifini dayatma olarak göstermişlerdir. Bunlar, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemeleri yeni bir norm belirliyormuşçusuna; çalışma ortamına ilişkin düzenlemeler yanında, iş sözleşmesinin geçersizliğine konu olabilecek çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeleri de yanına katarak yeni Kanuna taşımışlardır. Hedefe ulaşmak için, Danıştay’ın, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin; Yasada öngörülen amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her aşamada alınacak önlemler bakımından içeriği belli, somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmemesi, soyut ve doğrudan uygulama gücü olmayan bir biçim-

de ifadelendirilmesi, risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki riskler konusunda standartların belirlenmemesi, işçi ve işveren kesiminin bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesine yönelik yeterli koruyucu hükümler içermemesi, herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlenmesi, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olması** ...” gerekçesi ile (89/391/ECC AB direktifini baskı unsuru gösterilerek) çıkarılmak istenilen (4857 sayılı Kanun temelli) İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’ne yönelttiği eleştiriler ve ikazlar hiçe sayılarak, aynı eleştiri ve ikazları içinde toplayan Kanunun çıkmasına neden olmuşlardır.

Ekmekçi (2007:19) ve Ertürk’ün (2012:23-24) de ifade ettiği gibi, çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kanunun görevlerinin yönetmeliklere devri niteliğindedir.

Taslağı hazırlayanlar, kanunun genel hükümleri içermesi, yönetmeliklerde ise daha somut hükümlere yer verilmesini herhalde yanlış anlamışlardır. Böylelikle Kanunda hiçbir somut hükme yer verilmemiş, tüm konular yönetmeliklere bırakılmıştır. “Kanunda, kanunun işverene getirdiği yükümlülükler soyut ve genel biçimde ifade edilmiş, bunların somutlaştırılması yönetmeliklere bırakılmıştır. Oysa, yönetmelikler Kanunun uygulanmasına yönelik olduklarına göre, Kanunda işverene düşen yükümlülüklerin daha somut biçimde ifade edilmesi gerekirdi. Şu hali ile bu yükümlülükler genel ilkeleri ifade edecek şekilde kaleme alınmış olup, işverenin bu yükümlülüklerinin somutlaştırılmamış olması yerinde olmamıştır

Kanunun, işyerinin, işyeri ortamının ve çalışanın sosyal, ruhi ve fiziki zarara uğramaksızın hoşnutluk içinde çalışabilmelerine yönelik kuralları içermesi gerekmektedir. Ancak, zorlayıcı bir şekilde mühendis, mimar ve teknik elemanlara iş sahası hazırlamak önceliği ile donatıldığı görülmektedir. Bu zorunluk, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün sitesinde “Danıştay”ın yürütmeyi durdurma kararıyla ortaya çıkan ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak adlandırdığımız işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları arasında mağduriyet yaşandığı algısına yol açan durumun düzeltilmesine yönelik her türlü hukuki zeminde konuyla ilgili çözüm yolları dikkatle incelenmekte ve araştırılmakta olup sorunu temelden çözüme ilgili çalışmalarımız hızlandırılarak sürdürülmektedir.” şeklinde ilan edilen metinde de görülebilmektedir. Yürütmenin durdurulmasına/iptale konu olabilecek hukuki metinler (yönetmelikler, tüzükler) yerine, konunun Kanunla çözümlenmekte olduğu hususunda güvence verilmiştir. Böyle bir çözümleme, bu alanda yatırım yapmış ortak sağlık ve güvenlik birimi sahiplerine, işyeri hekimi veya uzmanlarına garanti edilmiş bir borçtan da kaynaklandığı söylenebilecektir.

Yine yürürlük maddeleri incelendiğinde, aynı anlayışın sürdürüldüğü görülmektedir. Kanunun “Yürürlük” maddesini taşıyan 38 inci maddesi incelendiğinde bazı işyerlerinde uygulamanın altı ay, bir yıl, iki yıl sonra yapılacağı gibi, kamuoyunda yanlış bir algıya neden olduğu görülmektedir. Bu makalenin yazıldığı sırada 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 56 ncı maddesi ile 6331 sayılı Kanunda değişiklik yaparak bazı işyerlerinde Kanunun 6 ve 7 inci maddelerinin uygulaması 01.01.2014 ve 01.07.2016 tarihine kadar ertelenmiştir. Oysa durum öyle değildir. Esasa konu olan iş güvenliği hizmetlerini düzenleyen 6, iş sağlığı ve güvenliği

* RG: 30.06.2012/28339

** Danıştay 1. Dairesi, 10.02.2006 tarih ve 2005/1187 Esas; 2006/174 Karar No’lu kararı.

hizmetlerinin desteklenmesini düzenleyen 7. işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarını düzenleyen 8. inci maddeler uygulanacaktır. Ancak, örneğin, risk değerlendirmesini düzenleyen maddeler (mad. 5,10 ve diğerleri), yürürlük tarihi olan 31.12.2012'den itibaren bütün işyerlerinde istisnasız uygulanacaktır. Zorunlu olmamakla birlikte, risk değerlendirmesini iş güvenliği uzmanları yapacaktır. İş güvenliği uzmanı ise yukarıda değinildiği gibi mühendis, mimar ve teknik elemandan oluşacaktır. Risk değerlendirmesi yaptırmamış işverenlere, Kanunun 26'ncı maddesinin (1) inci fıkrasının (ç) bendine göre üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır. Denetim maddesi de Kanunun yürürlüğü olan 31.12.2012 tarihinde hayata geçirileceği de dikkate alındığında, istisnasız her işveren kendisi yapamıyorsa, bu işten anlayana, iş güvenliği uzmanına, risk değerlendirmesini yaptıracaktır. Ancak, riskin getirdiği tehlikeler hakkında önlem alınması, işyerinin durumuna göre 01.01.2014 ve 01.07.2016 tarihlerinden sonra istenecektir. Yine işverenlere risk değerlendirmesi yapma yetisi verilmişken; Kanunun uygulamasına geçilince bu yetilerini kaybetmekte, risk değerlendirmesini hizmet alma veya iş güvenliği istihdam etme yöntemiyle karşılanmaya zorlanmaktadırlar.

Henüz uygulaması yapılarak yargıya taşınmamış olmakla birlikte, çok farklı risk değerlendirme yöntemi dillendirilmektedir. Risk değerlendirmesinin kişilerin anlayışına göre yapılması ve idarece müfettişlerin anlayışına göre ceza tertip edilmesi, suçların kanuniliği tartışmasını (Anayasa md.38; KK md.4) beraberinde getirecektir. O halde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yeniden ele alınmalı; genel iş kanunları ile sistematığı yeniden sağlanmalı; soyut düzenlemelerden kurtarılarak somut düzenlemelere yer verilmeli; cezalar, maddi ceza hukuku sistematığına göre, yeniden düzenlenmelidir.

Yapılan bu genel açıklamalardan sonra, Kanunun, Kamu kurumlarında uygulanışına geçebiliriz.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Kamu Kurumlarında Uygulama Alanı

Kanun, 2. inci maddede yer verildiği gibi (fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerinde hariç) Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri dışındaki kamu kurumları ile bunların faaliyet alanlarına uygulanacaktır.

Kanun, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesini düzenleyen 7'nci, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarını düzenleyen 8'inci maddelerin, kamu işyerleri için 01.07.2016 tarihinden sonra uygulanacağına yer vermiştir.

"İşverenlerin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri" başlığını taşıyan ikinci bölümde yer alan iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin genel yükümlülüğünü içeren 4'üncü, risklerden korunma ilkelerini düzenleyen 5'inci, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen 6. ncı, risklerin değerlendirilmesi, kontrolü, ölçümü ve araştırılmasını düzenleyen 10'uncu, acil

durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardımı düzenleyen 11'inci, tahliyeyi düzenleyen 12'nci, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini düzenleyen 14'üncü, sağlık gözetimini düzenleyen 15'inci, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimini düzenleyen 16 ve 17'nci, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasını düzenleyen 18'inci, çalışan temsilcisinin atanmasını düzenleyen 20'nci maddeleri, Kanunun yürürlük tarihi olan 31.12.2012 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlanacaktır.

“Konsey, Kurul ve Koordinasyon” başlığını taşıyan üçüncü bölümde yer alan iş sağlığı ve güvenliği kurulunu düzenleyen 22'nci, iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu düzenleyen 23'üncü maddeleri yine aynı tarihte uygulamaya başlanacaktır.

Teftiş ve idari yaptırımları içeren dördüncü bölümün idari para cezaları ve uygulamasını düzenleyen 26'ncı ve işin durdurulmasını düzenleyen 25'inci maddeleri 31.12.2012 tarihinde uygulamaya başlamış olacaktır.

Çeşitli ve geçici hükümlerden oluşan beşinci bölümde yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılması gereken çeşitli yönetmelikleri düzenleyen 30'uncu, güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesini düzenleyen 29'uncu maddeler yine 31.12.2012 tarihi itibarıyla bütün kamu kurumları için uygulanması bir zorunluluk olacaktır. Yine çalışanların, çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen 13'üncü, çalışanların yükümlülüklerini düzenleyen 19'üncü maddesi ile teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğunu düzenleyen 24'üncü maddesi aynı tarihte uygulanmaya başlanmış olacaktır.

Kanun, bazı iş ve iş ilişkilerini istisna tutan 4857 sayılı yasadan (md. 4) farklı olarak, kamu kurumu işyerleri ifadesiyle kurumu esas alarak istisna tutmuş 7 ve 8'inci maddelerin uygulamasını işçiler de dahil iki yıl sonraya 01.07.2016 tarihine bırakmıştır. Bir başka ifade ile kamu kurumu işyerlerinde çalışan işçilere İş Kanunları gereği iş sağlığı ve güvenliği normları uygulanıyorken; 6331 sayılı Kanuna göre bu normlar 01.07.2016 tarihine kadar uygulanmayacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin* Geçici 2 nci maddesi ile getirilen 27/11/2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre “iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunmak zorunda olan ve İş Kanununa tabi 50'den fazla çalışanı bulunan kamu kurumları söz konusu hizmetleri 1/7/2014 tarihine kadar sürdürür” düzenlemesinin, Kamu kurumları işyerleri için 6331 sayılı Kanunun 6'ncı maddesinin yürürlük maddesini düzenleyen 38 inci madde karşısında kanuna aykırı olması nedeni ile uygulanması bakımından yetersiz kalacaktır.

Sonuç itibarıyla kamu kurumu işyerlerine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7 ve 8'inci maddeleri hariç diğer maddeleri 31.12.2012 tarihinde uygulanmaya başlanacaktır. Sözü edilen 7 ve 8 inci maddelerin uygulamasına ise 01.07.2016 tarihinde geçilecektir.

* RG: 29.12.2012/28512

2. Kamu Kurumlarında İşveren ve İşveren Vekili

6331 sayılı Kanun, bu kanunu uygulamaktan sorumlu kişilerin işverenler olduğuna vurgu yapmıştır (md. 1-6, 10-20, 22-23, 26, 29). “Tanımlar” kenar başlığını taşıyan 3 üncü maddesi, işvereni, “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tarif etmiştir. “Çalışan” ise aynı maddeye göre “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder”, şeklinde açıklanmıştır. Buradan hareketle ister bir iş sözleşmesi ile işçi olarak, isterse statü hukukuna bağlı olarak memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışsın, statülerine bakılmaksızın emeği ile bağımlı iş görenler çalışan olarak tanımlanacak ve bunları çalıştıranlar da işveren olacaktır. Yine Kanun “Tanımlar” kenar başlığını taşıyan 3’üncü maddesinin 2’nci fıkrasında “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” demek suretiyle işveren vekillerini de işveren olarak nitelemiştir.

Kanun, işveren vekilini, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişi olarak tanımlamış olmakla (6331/3-2); 4857 sayılı Kanunda yapılan tanımları tekrarlamıştır. O halde, işveren vekilinin, işveren adına hareket eden, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan genel müdür (murahhas üye hariç), müdürler, şefler, amirler, usta-başlılar, formenler vs. olması (Mollamahmutoğlu, 2008:188) gerekmektedir.

İşveren, işveren vekili, (işçi), işyeri, sözleşme hukukunun kavramlarıdır. Sözleşme (özel) hukuku ise, eşit hak ve menfaatlere sahip kişiler arasındaki hukuki ilişkilere ait kuralları belirler*. Kamu kurumlarında bir (iş) sözleşmesine dayalı işçi çalıştırılması halinde, ister statü hukukuna tabi atanmış (memur, subay, vs.) (Çenberci, 1978:180), ister seçilmiş (bakan, belediye başkanı, vs.) kamu görevlileri olsun, iş kanunları anlamında işveren/işveren vekili sıfatı taşıyabilirler. Ancak, memur ve diğer kamu görevlilerinin (statüler çalışanların) durumu, bizim ülkemizde, bir sözleşmeye dayanmaz. Devlet-memur ilişkisi, en üst kaynağı Anayasa olmak üzere, yasalarla “tek taraflı”, “genel, objektif, kişilik dışı” bir hukuki durum olarak tanzim ve tespit edilmiştir. Buna “statüler hukuki durum” da denilir. Devletin tek taraflı hukuki iradesinin eseridir. Hizmete alınmak, kişinin bu statüye dâhil edilmesidir. Bu bile bir sözleşme değil, fakat idarenin tek taraflı bir işlemidir (Özyörük, 1995:2). Bu duruma göre, statü hukukuna tabi olanların, statüler yapısı içerisinde özlük düzenlemelerinde olduğu gibi bir iş sağlığı ve güvenliği normu ortaya koymak yerine; sözleşme hukuku esaslarına göre düzenleme yapılması yerinde olmamıştır.

“Bakanlıkların tüzel kişiliği yoktur ve ancak bakanlıklar, davada, davacı veya davalı olarak gösterilebilir; çünkü taraf olarak, bakanlık gösterilse (dilekçede onun adı yazılı olsa) bile, aslında taraf olarak Devlet (teknik ifadesiyle: idare) gösterilmiş demektir. Başka bir anlamıyla bakanlıklar, “Devlet”in hareket ettiğini gösteren organları (adeta Devletin parmağı) gibidir. Bir başka deyişle, bakanlık demek, zaten Devlet’in kendisi demektir.” (Yılmaz, 2012:517) Bakanlıkların taraf ehliyetinin olması yanında, dava ehliyetinin olmasının pratik bir önemi yoktur. Çünkü bakanlıkların taraf oldukları davalarda Devletin avukatları

* Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu kararı E. 1972/6 K. 1973/2 T.27.1.1973

(hazine avukatları) tarafından takip edilir (Kuru vd., 1997:232). Tüzel kişiliği olan kamu kurumları, davalarda kendi veya avukatları aracılığı ile temsil olunur. 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname* ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına da adli uyumsuzluklar da dâhil olmak üzere davaya taraf olma (md. 4) ve dava açma (md. 8) yetkisi verilmiştir.

Kamu kurumlarında, taraf ve dava ehliyetlerinin üzerinde durulmasının sebebi, tüzel kişiliği olmayan, fiil ehliyetini kullanan işverene ulaşmak ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından hürriyeti bağlayıcı bir suç işlenmesi halinde cezaların şahsiliği ilkesi bağlamında sorumlu kişiyi tespit etmek içindir**. İster tüzel kişiliği olsun, ister Bakanlıklarda olduğu gibi Devlet tüzel kişiliği, ya da Devlet tüzel kişiliğinin bir organı olarak hareket etsin veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşu (İK md. 2; İSGK md. 3) olsun, (soyut) işveren, kamu tüzel kişiliği veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşudur. (Soyut) işveren hak ehliyetine sahip olmakla (Engin, 1993:135-137) birlikte; fiil ehliyetini, 6331 sayılı yasa anlamında, kamu kurumları için ister seçimle, ister atama ile “statüter hukuki durum” a kabul edilsin, o kamu kurum için en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi bulunan gerçek kişidir. Bu bağlamda, “statüter hukuki durum” un elverdiği ölçüde tüzel kişiliği olan kamu kurumlarında varsa yönetim kurulu başkan ve üyeleri, yoksa müsteşar, genel müdür, başkan; tüzel kişiliği olmayan kamu kurumlarında*** en üst düzeyde talimat veren kişi işverendir. Örneğin; Bakanlıklarda işveren Bakan’dır.

6331 sayılı Kanunda işveren vekili, 4688 sayılı Kanunda “kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları” şeklinde tarif edildiği gibi, dar tarif edilmemiştir. 4857 sayılı Kanununda yer alan tanım esas alınmıştır (6331/3-2).

Her ne kadar “statüter hukuki durum” un bir gereği olsa da 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunda yer alan hiyerarşik sıralamaya göre müsteşarından şefe kadar (md. 15); almış olduğu göreve bağlı olarak işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevli olanlar işveren vekili olarak kabul edilecektir.

Kanun her ne kadar, işveren vekillerini işveren olarak tanımlamışsa da, sorumluluk yönünden işverene atfedilen yükümlülükler, işveren olarak addedilen bütün işveren vekillerine tahmil edilemez. İşveren vekillerinin sorumluluğu, kendisine verilmiş görev, yetki ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına yönelik işverenin sağlandığı ödenekle sınırlıdır.

3. Kamu İşyeri

6331 sayılı Kanun işyerini “mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet

* RG: 2.11.2011/28103

** Bkz: Soyut/somut işveren kavramı, tüzel kişiliklerde organların ceza sorumluluğu (Utkan, 2010, :26-36)

*** “İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, ... yahut bakanlık ve adi ortaklık gibi tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar da olabilir.” (Çelik, 2004, :41)

ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağıllı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon” olarak tanımlamıştır (md: 3/h). Bu tanım, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan işyeri tanımının aynıdır (md. 2/1, 2).

İşyerinin tanımının önemi, alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin (çalışma ortamının) sabit bir yer olup olmaması bakımından değer taşımaktadır. Bu tanım, örneğin bir teftiş kurulunda, yılın uzunca bir döneminde yurdun çeşitli yerlerinde görev yapan kurul üyelerinde (müfettişlerde), ya da araç kullanan şoförler ve bu araçlarda seyahat eden çalışanlarda olduğu gibi, işyeri tanımını sabit bir mekânın dışına taşımaktadır. Yapılacak risk değerlendirmeleri ve risklerin önlenmesinde bu olgunun iyi belirlenmesi gerekmektedir.

4. Çalışan

6331 sayılı Kanunda, çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (md. 3/1-b). Bu tanıma göre iş sözleşmesi ile çalışan işçilerle; Devletin belirlediği statüye katılanlar (memurlar, sözleşmeli personel, geçici sözleşmeli personel) çalışan kavramına dâhil edilecektir. Bir başka ifade ile bağımlı iş görenler, stajyerler, çıraklar iş sağlığı ve güvenliğinin süjesi olacaklardır.

5. Alt İşveren

6331 sayılı Kanunda alt işverenin tanımı yapılmamıştır. Kanunun 27 nci maddesi delaletiyle 4857 sayılı Kanuna gidilerek, bu Kanunun imkân verdiği ölçüde alt işveren açıklanmaya çalışılacaktır. 4857 sayılı Kanunda da, alt işveren yerine alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. Esasen, konu bir eser (mal ve hizmet) üretmekse, bu ilişki genel anlamda istisna akdine dayanır. Ancak, İş Kanunu, 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 (md. 2/6), demek suretiyle, alt işveren ilişkisini özel olarak tanımlamıştır. Bu ifadeyi 6331 sayılı Kanuna uyarlarken, tanımda yer alan “işyeri/işletme/asıl iş/yardımcı iş” kavramlarını, yalnız işçilerin çalıştığı yerler değil statü hukukuna tabi kamu görevlilerinin yaptığı işler ve o kamu işverenin, işyeri, işyerine bağıllı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturduğu organizasyonun tamamını göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

6. Aynı Çalışma Alanında Birden Fazla İşverenin Bulunması

Bazı hizmet binaları, farklı kamu kurumları tarafından paylaşılmış olabileceği gibi, aynı kamu kurumunun paylaştığı mekânlarda, farklı işverenler de bulunabilmektedir. Örneğin;

kantin işleticisi, bayan kuaförü, erkek berberi, terzi, ayakkabı tamircisi vs.

Bazı kamu kuruluşları, iş sözleşmesine göre işçi çalıştırmayarak işveren sıfatı kazanmamış olmasına rağmen, örneğin temizlik hizmetlerini hizmet almak süresiyle yükleniciye gördürmesi ve yüklenicinin de münhasıran o işyerinde o iş için aldığı kendi işçilerini bizzat çalıştırması; bize göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden ziyade (4857/2), ihale makamı (iş sahibi)–müteahhit (yüklenici) ilişkisi (4857/36) olmasına karşın; yargı ve yargı görüşüne katılan ağırlıklı doktrine göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmektedir

6331 sayılı Kanuna göre, ister asıl işveren/alt işveren, ister ihale makamı/yüklenici ilişkisi bulunsun, ister yukarıda değinildiği gibi farklı işverenler olsunlar, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasında her biri diğerini etkilediğinden ve her birine ayrı ayrı ve birlikte sorumluluk yüklendiğinden bir önemi bulunmamaktadır. Ancak, kamu hizmetlerini yürütmek üzere kurulan bir kamu işyerinde kendisi doğrudan işçi çalıştırmasa dahi, örneğin temizlik hizmetleri, güvenlik hizmetleri, yemekhane gibi yardımcı işlerle birlikte örgütlenmiş bir işyeri olduğundan yardımcı işlerin hizmet alım sözleşmesi ile yükleniciye verilmesi, Kanunda statü hukukuna göre istihdam edilenlerde işçilerle birlikte çalışan olarak nitelendiğinden, burada kurulan ilişki (sorumluluk bakımından) iş sahibi/ihale makamı- yüklenici/müteahhit ilişkisi olarak değerlendirilmeyecek, asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilecektir.

7. Risk Değerlendirmesi

Kamu kurumları, 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 31.12.2012 tarihi itibarıyla, örgütlendiği işyeri ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak zorundadır. Kamu kurumu işvereni, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeline haiz tehlikeleri gözetenerek; kayıp, yaralama ya da başka zararlı sonuç meydana getirme ihtimaline göre riskleri tespit etmek ve bu riskleri derecelendirerek öncelik sırasında önlem almakla mükelleftir. Risk analizi yapmak ve yaptırmak yanında, bu risklerin ortadan kaldırılması için önlemlerin alınması gerekmektedir.

Risk analizlerinin yapılmamış olması ve yapılan risk analizlere göre belirlenmiş risklerin giderilmesi için önlem alınmaması hem norma aykırılıktan kamu işverenini sorumlu tutar ve hem de olası kaza, iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya bırakır.

Bu nedenle, kamu kurumu işvereni, öncelikle risk analizi yaparak veya yaptırarak olası riskleri belirlemeli ve risklerin ortadan kaldırılması bir maliyeti gerektiriyorsa, rücuen sorumluluktan kurtulabilmesi için ilgili birimden ödenek talep etmesi gerekmektedir.

6331 sayılı Kanuna göre risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak ve belirlenen riskleri ortadan kaldırmak, kamu işverenine verilmiş bir görev olduğundan, olası iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasından doğabilecek eylemler sonucu çalışanın

yaralanması ve ölümü hallerinde atfedilen suç şüphesinde yargılama usulü, ayrı bir usul belirlenmemişse 4483 sayılı Memur ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunda yer alan prosedüre göre yapılacaktır.

8. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım

Kamu işvereni, 6331 sayılı Kanunun 11 inci maddesine göre, işyeri ile ilgili acil durum planları yapmak, yangınla ilgili önlemleri almak, çalışanın vücut bütünlüğüne yönelik tehditlere müdahale etmek için ilk yardımla ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır. Bunlarla ilgili kendisi gerekli tedbirleri alabileceği gibi, konuyla ilgili diğer kurum ve kuruluşlardan yardım da talep edebilir.

9. Çalışanları Bilgilendirme

Kamu işvereni, 6331 sayılı Kanun 16 ncı maddesine göre, çalışanları; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında bilgilendirmek zorundadır. Örneğin, asansörde kalan çalışanlar arasında, kapalı alanla ilgili fobileri olanların da bulunabileceğinden hareketle, buradan en kısa çıkmak için hangi prosedürü takip edeceği konusunda bilgilendirilmelidir.

10. Çalışanların Eğitimi

Kamu işvereni, 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesine göre çalışanların ve çalışan temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitimlerde özellikle; iş başlamadan yapmak zorunda olduğu işin riskleri, işin devamı süresi içerisinde değişen teknolojiye bağlı riskler anlatılır. Riskler, değişen aralıklarla çalışan ve çalışan temsilcilerine anlatılır. İşveren verilen eğitimleri belgelemek zorundadır.

11. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kamu işvereni, 6331 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmak zorundadır.

Kamu işyerlerinde statü hukukuna tabi kişilerle, hizmet alım sureti ile iş gördürülen müteahhit/taşeron/yüklenicinin iş sözleşmesine göre istihdam edilen işçilerin aynı mekanı paylaşmaları mümkündür. Bunların çalışanları elli ve daha fazla olabilmektedir. Çalışma süreleri de altı ayı geçmektedir. Bu durumda, hem kamu işvereni hem de müteahhit/taşeron/yüklenici/alt işveren ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaktır. Ancak, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonu kamu işverenince sağlanacaktır.

Kamu işverenin çalışan sayısı elli ve üzerinde ise Kurul oluşturacak; müteahhit/taşeron/yüklenici veya duruma göre alt işverenin istihdam ettiği çalışan (işçi) ellinin altında ise Kurul oluşturmayacaktır. Ancak, kamu işvereni oluşturduğu kurula koordinasyonu sağlamak için bir temsilci görevlendirecektir.

Çalışan sayısı ellinin altında bulunan kamu işvereni kurul oluşturmayacak; ellinin üstünde çalışan olan müteahhit/taşeron/yüklenici veya duruma göre alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere bir temsilci atayacaktır.

Kurul oluşturması gerekmeyen kamu işvereni ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu kamu işverenince yapılmak kaydıyla, kamu işvereni ve müteahhit/taşeron/yüklenici veya duruma göre alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

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.

12. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu

Kamu işverenin de bulunduğu bir mekan birden fazla işveren tarafından paylaşılıyorsa, kamu işvereni dâhil her bir işveren; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar. Her bir işverenin faaliyette bulunduğu işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunma çalışmalarını koordinasyon içinde yapmaları gerekmektedir. Bu riskler konusunda birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bilgilendirirler. Kamu işverenin, yönetiminde bulunan birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon bu kamu işvereni tarafından sağlanır. Kamu işvereni, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarmak zorundadır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmekle mükelleftir (md. 23).

13. Kamu İşverenlerinin Karşılılaşması Muhtemel Sorunları

Yukarıda değinildiği gibi, kamu kurumu işyerleri için, 6331 sayılı Kanunun 7 ve 8 inci maddeleri hariç diğer maddeleri 31.12.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Kamu işverenin işyeri ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması ve olası risklerin önlenmesi bir maliyeti gerektiriyorsa, bunu karşılaması gerekmektedir. Maliyetin karşılanabilmesi için gerektiğinde Maliye Bakanlığı'ndan ödenek talebi ihtiyacı da doğabilir.

Yine değinildiği gibi riskler konusunda çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi ile yukarıda başlıkları yer alan ve özeti verilen konuların giderilmesi gerekmektedir.

Sözü edilen iş ve işlemlerin yapılmaması, 6331 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinde değinilen idari para cezasının uygulanmasını gerektirir. Şüphesiz, idari para cezası, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 8 inci maddesine göre (soyut) tüzel kişi veya tüzel kişiliği olma-

yan işverene de uygulanabilir. Ancak, her türlü iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması için yeterli ödenek ve imkân tanınmış, ancak sorumlu kişi bunu kullanmayarak idari para cezası uygulanmasına sebep olmuşsa, işveren, o sorumlu kişiye ödenen para cezasını rücu edebilir.

İdari para cezası da, kamu maliyesinden çıkacaktır. Ancak, Kabahatler Kanunu'nun 17 nci maddesinin (3) fıkrasına göre Türkiye İş Kurumu'nun hesabına yatırılacağından; Maliye Bakanlığı, mülga Borçlar Kanunu'nun 116 ncı, Türk Borçlar Kanunu'nun 135 inci madde-sine göre, alacak borç aynı kişide birleşirse borç sakıt olur (düşer) diyemeyecektir.

Kamu işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipman-larında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike gi-derilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında veya çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlen-dirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulması mümkün olabilecektir.

Alınmamış, iş sağlığı ve güvenliği tedbirinden dolayı çalışanın vücut bütünlüğüne halel gelmesi veya ölmesi halinde; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun kasten veya taksirle (md. 81-89) adam öldürme veya yaralama, ya da görevi kötüye kullanma eylemini içeren 257'nci maddelerine göre soruşturulmaları ihtimal dâhilindedir.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği, öncelikle disiplinlerarası özelliğine bağlı olarak, diğer disiplinler de gözetilerek yeniden tanımlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği normlarının, kamu düzeninin bir parçası olmasına kuvvetli vurgu yapılarak, imtiyaz tanınmış sınırlı disiplinlerin çıkarları uğruna kelimeler yığını olmasına izin verilmemelidir.

Kamu işvereni, kendi işyerinde 6331 sayılı Kanunun 7 ve 8 inci maddeleri dışındaki mad-delerin 31.12.2012 tarihi itibarıyla uygulanacağını bilmelidir. Öncelikle işyeri ile ilgili risk değerlendirmesi yapmalı ve olası riskleri belirlemelidir. Risklerin ortadan kaldırılması bir maliyeti gerektiriyorsa, yeterli ödeneği sağlayarak gereken önlemleri almalıdır. Bununla birlikte, yükümlülüğün doğması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurmalı; aynı mekânda birden fazla işveren/alt işverenin olduğu yerlerde iş sağlığı ve güvenliğinin koor-dinasyon görevini yapmalıdır. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendiril-meli ve eğitilmelidir. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkin düzen-lemeleri yerine getirmelidir.

Bunların yapılmaması veya eksik yapılması, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yön-tem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmesi veya çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyer-lerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda; bu tehlike giderilinceye veya risk değerlendirilmesi yapıncaya kadar işin durdurulabileceği hususu unutulmamalıdır.

Kanunda, Devletin asli ve sürekli görevinin kesintiye uğramaması kuralı, işin durdurulması konusunda bir istisna olarak belirlenmemiştir.

Yine, yasada öngörülen normların yerine getirilmemiş olması, idari para cezasını gerektirecek, kusuru olması halinde kamu maliyesinden ödenen idari para cezası, somut işverene rücu edilebilecektir. Risklerin giderilmesi için, kamu maliyesinden ödenek istenmesi ve ödeneğin sağlanamaması veya eksik sağlanması, kamu işvereni ile kamu maliyesini yönetenlerin aynı tüzel kişiliğin (Devlet tüzel kişiliği) bir organı olması nedeniyle; kamu işverenine, idari para cezasının uygulanmasına engel teşkil etmeyecek; ancak, somut işverene rücu edilmemesine gerekçe teşkil edebilecektir.

Kasten veya taksirle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olması nedeni ile çalışanın vücut bütünlüğüne zarar gelmesi halinde, (somut) kamu işvereni, TCK'na (md. 81-89; 257) göre, suçlanabilecektir.

Kaynakça

ARASLI, Utkan; "Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu", Çimento İşveren, Temmuz 2010, s.:26-36

ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul, Beta yayınevi, 2004

ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç Matbaacılık, 1978

Danıştay 1. Dairesi, 10.02.2006 tarih ve 2005/1187 Esas; 2006/174 Karar Nol'lu kararı,

EKMEKÇİ, Ömer; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi" Sicil, Mart 07, s.:19

ENGİN, E. Murat; Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İŞVEREN, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:25, 1993

ERTÜRK, Şükran; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun da İşverene Getirilen Yükümlülükler" Sicil Eylül'12, s.:23-24

KURU, Baki; ARSLAN, Ramazan; YILMAZ, Ejder; Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı Genişletilmiş 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları 1997

KURU, Baki; ARSLAN, Ramazan; YILMAZ, Ejder; Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı 6100 sayılı HMK'na Göre Yeniden Yazılmış 22. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları 2011

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden geçirilmiş yenilenmiş 3. Bası, Ankara, Turhan Kitapevi 2008

ÖZYÖRÜK, Mukbil; "Kamu Personelinin Sendikalizmi" Türkiye Gazetesi, 17.07.1995, s.:2

RG: 12.07.2001/24460

RG: 2.11.2011/28103

RG: 30.06.2012/28339

ŞARDAN, H. Serdar; İş Sağlığı ve güvenliğinde Yeni Oluşumlar Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001 (Yüksek Lisans Tezi)", Ankara, Çimento Müstahsilleri Sendikası, 2005

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu kararı E. 1972/6 K. 1973/2 T.27.1.1973

YILMAZ, Ejder; Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012