

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRILIK DURUMUNDA İŞİN DURDURULMASI

THE SUSPENSION OF BUSINESS IN CASE OF BREACH OF OBLIGATION OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT

Selmin Burcu ÖZTEKİN*

Özet: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmekle birlikte çeşitli idari yaptırımları da beraberinde getirmiştir. İşin durdurulması da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile gelen ağır idari yaptırım türlerinden biridir.

Bu durumda işyerindeki bina ve eklentilerde çalışma sisteminde veya iş araç gereçlerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun tespit edilmesi halinde bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulabilecektir. Buna ek olarak çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması da risk değerlendirmesi yapılana kadar işin durdurulması sebebini oluşturacaktır.

Çalışmamızda ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı tartışılacak, 6331 sayılı Kanun kapsamı, işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi koşulları, yaptırımı uygulayabilecek makamlar, kararın uygulanması, karara itiraz ve işin durdurulması hallerinde iş sözleşmelerinin durumu hakkında değerlendirmelere yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine Aykırılık, İdari Yaptırım, İşin Durdurulması

Abstract: The Occupational Health and Safety Act No. 6331, which has started to come into force, bring several administrative sanctions with it. Suspension of the business is a special severe administrative sanction which is arranged by the Act No. 6331.

In this case, supposing that a life-threatening matter for the employees is specified in the premises or in the workplace, or in the working methods or in the business equipment; then, by conside-

* Avukat, İstanbul Barosu, İstanbul Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, avsb.oztekin@gmail.com

ring to the nature of the life-threatening matter and regarding the area and the employees which may be affected from the generating danger, a part or all of the work in a part or all of the establishment can be stopped, until the danger is eliminated. Furthermore, in the workplaces which are classified in the very dangerous hazard class and which are mining workplace or a workplace where metal works or construction works are being done or a workplace where employees are working with hazardous chemicals or workplace where major industrial accidents might happen, within the condition that a risk assessment has not been done in the workplace, is being considered as a reason to the suspension of the business until the risk assessment is being completed.

With this article, firstly term of the occupational health and safety is being discussed, after that respectively scope of the Occupational Health and Safety Act No. 6331, conditions, enforcer-authorities, implementation, procedure of objection and situation of the labor contract in case of the suspension of the business is being evaluated.

Keywords: Breach of the Occupational Health and Safety in the workplace, Administrative Sanction, Suspension of the business

GİRİŞ

Teknolojideki hızlı gelişim, sanayileşme ve hızlı üretimin önemi sanayi devrimi sonrasında oldukça önem kazanmış olup bu gelişmeler bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Seri üretim, makineleşme, kimyasal maddelerin yol açtığı sağlığı olumsuz etkileyen bir takım rahatsızlıklar iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem almanın önemini gözler önüne sermiştir.

Günümüz koşullarında iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonra bu olumsuz durumlara karşı işverenleri salt cezalandırmak yerine bu tür olumsuz durumların önüne geçebilmek için İş Sağlığı ve Güvenliği konusu üzerinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerle işverenlere yüklenen tüm yükümlülükler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması amacıyla getirilmiştir. İşçilerin yaşam hakkı, sosyal devlet olma ilkesi doğrultusunda işverenlerin işyerlerinde belirtilen yükümlülükler aykırı davranması halinde çeşitli idari yaptırımlar öngörülmüş olup bu aykırılık hallerinden bazıları için hukuki, bazıları için idari bazıları için ise cezai yaptırımlar öngörülmüştür. İşin durdurulması da bu hallerde uygulanacak idari yaptırımlardan biri olarak 6331 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir.

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı ve 6331 Sayılı Kanunun Kapsamı

İşçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına ilişkin ihtiyaçları çok öncelere dayanmasına rağmen iş güvenliğinin sosyal bir ihtiyaç olarak kabulü çok eskilere dayanmamaktadır.¹ Bu kabulün çok eskilere dayanmaması sebebiyle de işçilerin işyerinde yaptıkları işler sebebiyle olan sağlık ve güvenliklerini korunmasına ilişkin düzenlemelerin oluşması da zaman almıştır.

Bu doğrultuda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmelerin teşvik edilmesi için önlem alınmasına dair 12 Haziran 1989 ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi,² iş çevresindeki gelişmeleri teşvik ederek işçilere bu bakımdan daha etkin bir koruma sağlamak üzere asgari koşullar kabul edilmesini öngörmektedir.³ Belirtilen yönergenin koruma ve önleme hizmetlerini düzenleyen 7. maddesi ile birlikte büyük oranda 155⁴ ve 161⁵ sayılı İLO sözleşmelerinden etkilendiği görülmektedir. Bu yönerge mesleki risklerin önlenmesi, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması gibi konularda çerçeve kuralların belirlenmesindeki genel ilkeleri içermektedir.⁶

AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum amacı dikkate alınarak, çerçeve Yönerge'ye paralel düzenlemeler getirilmek için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857

¹ Zehra Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması", İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu *Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2012/I, s.58

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>

³ İstar Urhanoglu Cengiz, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması", Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.1958

⁴ İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin 155 sayılı sözleşme, İLO Kabul tarihi: 3 Haziran 1981, Kanun Sayısı ve tarihi: 5038/07.01.2004, RG yayım tarihi ve sayısı: 13.01.2004/25345 (http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm)

⁵ İş sağlığı hizmetlerine ilişkin 161 sayılı İLO sözleşmesi, İLO Kabul tarihi: 7 Haziran 1985, Kanun tarih ve sayısı: 07.01.2004/5039, Resmi Gazete yayım tarihi ve sayısı: 13.01.2004/25345 (http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm)

⁶ Urhanoglu Cengiz, s. 1958

sayılı İş Kanunu⁷ Avrupa Birliği ile İLO normlarını dikkate alarak hazırlanmış ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin getirilmiş yükümlülükleri düzenlemiştir.

Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışanların işyerlerinde işin yapılması sırasında, çeşitli nedenlerden ötürü maruz kaldıkları sağlığa zarar verebilecek ve tehlike oluşturabilecek koşulların ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına yönelik sistemli ve bilimsel çalışmalardır.⁸

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77 vd. maddelerinde ve dolayısıyla İş Kanununa tabi işçiler ile çırak ve stajyerler için düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği kurallarını özellikle 89/391 sayılı Avrupa Birliği Direktifini dikkate alarak daha kapsayıcı ve modern bir anlayışla revize etmiştir.⁹

Kanunun getirdiği başlıca değişiklik kapsam bakımından olmuştur. Zira daha önce çırak ve stajyerler ile 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi işçiler için söz konusu olan iş sağlığı ve güvenliği kuralları, 6331 sayılı Kanun ile tüm bağımlı çalışanları kapsayıcı hale getirilmiştir.

Her ne kadar yaşam hakkının herkes için kutsal olduğu ve herkesin aynı kurallara tabi tutulmasının İSGK’nın tüm çalışanları kapsam altına almasının yerinde olduğu ileri sürülse de öğretilerdeki bir görüşe göre¹⁰ bu kadar geniş kapsamlı bir düzenlemede öncelikle diğer çalışma koşulları bakımından farklılıkların ortadan kaldırılması gerekir. Zira İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi çalışanlar bakımından farklı çalışma koşulları ve düzenlemeler olmasına rağmen bu farklılıkların değerlendirilmeden sadece iş sağlığı ve güvenliği bakımından norm birliğine gidilmesi uygulamada sorunları da beraberinde getirecektir.¹¹

⁷ Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 10.6.2003 / 25134

⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2012, s.639

⁹ Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/3, s. 105

¹⁰ Ömer Ekmekçi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.5, Mart 2007, 20-21

¹¹ Aynı yönde görüş için bkz Nurşen Caniklioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, *İşveren Dergisi*, Mayıs- Haziran 2012, s.104

Aynı şekilde kanun kapsamı ile ilgili İSGK hükümlerinin küçük veya büyük ölçekli işyeri ayrımı yapmadan tüm işyerlerini kapsaması yerinde bulunmamıştır. İş güvencesinde olduğu gibi bir sınırın esas alınmasının ve bu düzenlemenin *işverene kademeli yükümlülükler getirmesinin uygun olduğu ifade edilmiştir.*^{12 13}

B. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Düzenlemelerin Hukuki Niteliği

İş sağlığı ve güvenliği işçilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin korunmasını hedefler. Bunu sağlamak, onları çalıştıran kimseler olarak işverenlerin görevidir. Kanun, yönetmelik, tüzük ve diğer düzenleyici işlemlerle getirilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin hukuki niteliği farklı kavramlara dayandırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ve buna ilişkin yaptırımlar ile işçilerin işyerlerinin sağlık ve güvenlik koşullarına uygun hale getirilmesini isteme hakları sosyal devlet kavramının varlığına dayanmaktadır.¹⁴ Halen yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın 2. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal devlet olarak belirtilmiştir. Sosyal devlet, herkese insan onuruna yaraşır bir asgari hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan devlettir ve devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış olarak tanımlanmaktadır.^{15 16} Sosyal devlet ilkesi gereği devlet ve giderek tüm toplum, iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ilgilidir.¹⁷

Yine aynı paralelde Anayasanın “devletin temel amaç ve görevleri” başlıklı 5. maddesinde devletin amaç ve görevleri arasında kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak gibi hususlar da belirtilmiştir.

¹² Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri Ve Risk Değerlendirmesi”, *İşveren Dergisi*, Mayıs- Haziran 2012, s.100

¹³ Kadir Arıcı, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, *İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri*, Kamu- İş, Ankara, 20-21 Şubat 2013, 122-123

¹⁴ Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008 s.46

¹⁵ Özbudun, s.46 ve s.123

¹⁶ Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku*, 11. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, Şubat 2011, s. 73

¹⁷ Michael Kittner/ Ralf Pieper, *Arbeitsschutzrecht-- Kommentar für die Praxis zum Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und zu den anderen Arbeitsschutzvorschriften*, 3. Auflage, Frankfurt am Main 2006, s. 48.

Bununla birlikte hiç şüphesiz anayasal bir hak olarak düzenlenmiş olan “yaşam hakkı” da iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin oluşturulması ile yakından ilgili olacaktır. İş güvenliği önlemlerinden yoksun olarak mesleki risklerle iç içe yaşayan bir kişinin maddi ve manevi varlığından söz edilemeyecektir.¹⁸

İş sağlığı ve güvenliği kavramı anayasal çerçeve ile oluşturulmuş olup diğer başka mevzuatlarla da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir ve öğretilerde eski düzenlemelerin varlığı esnasında öncelikle işverenin işçi-yi koruma ve gözetme borcu bağlamında değerlendirilmiştir.^{19 20}

Kanunda belirtilen düzenlemelerin emredici olup olmadığı ve kamu hukuku kaynaklı olup olmadığı öğretilerde ciddi tartışmaları beraberinde getirmiştir.

İş Kanununda yer alan düzenlemelerin çoğu emredici niteliktedir.²¹ Emredici hukuk kuralları, mutlak emredici ve nispi emredici olarak ikiye ayrılmaktadır. Mutlak emredici hukuk kuralları, hiçbir şekilde aksi kararlaştırılamayan hukuk kurallarıdır. Yani taraflar bu tür kurallara kesinlikle uymak zorundadır ve işçi lehine dahi olsa da bu kuralların aksini kararlaştıramazlar. Nispi emredici hukuk kuralları ise işçi lehine olmak koşuluyla aksi kararlaştırılabilen hukuk kurallarıdır. Yani nispi emredici niteliği olan kurallar konusunda taraflar sözleşmelerle kararlaştırma yapabilirler.²²

İş hukuku mevzuatında işçi ile işveren arasındaki ilişki, nispi emredici kurallarla şekillenen bir borç ilişkisi olarak düzenlenmektedir. Buna karşın iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki düzenlemelerin nispi emredici kuralların dışında ayrı bir yeri vardır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin

¹⁸ Fuat Bayram, Türk Hukukuna Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Yayınevi, Şubat 2008, İstanbul, s.1

¹⁹ Mollamahmutoglu/Astarlı, s.639; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınevi A.Ş., Ağustos 2008, İstanbul, 162 vd.; Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Basım A.Ş., Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, 2015 s.426; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel İş Hukukunun Esasları, 5. Baskı, Beta Yayınevi İstanbul 2008 s.128, s.130

²⁰ Her ne kadar eski kanun zamanında bu şekilde değerlendirilmekteyse de 89/391/AET sayılı Çerçeve Yönerge’ye uygun olarak düzenlenen 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile bu yükümlülüğün bir borç olduğu değil, mutlak olarak uyulması gereken yükümlülükler olarak kaleme alındığı iddia edilmektedir.

²¹ Erdem Özdemir, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Düzenlemelerin Yeri”, AÜHFD, Y. 2005, C. 54, S. 3, s. 95 vd

²² Süzek, İş Hukuku, s. 30-33, 319; Özdemir, s. 96 vd

düzenlemeler nispi emredici olarak nitelendirilebilecekse de, hem 1475 sayılı Kanun'da hem de 4857 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliği konusu işçi ve işverenin uyması gereken borçlar olarak değil, aksine kamu hukukundan doğan yükümlülükler olarak düzenlenmiştir. Bunun altında yatan neden; iş sağlığı ve güvenliği kurallarının çalışma, dinlenme gibi haklar yönüyle genel olarak işçinin korunmasını değil, doğrudan onun varlığını, yaşamını güvence altına almayı amaçlamasıdır.²³

Bu sebeple öğretilde iş hukuku her ne kadar özel hukuk kapsamında işveren ile işçi arasındaki ilişkiyi düzenlemiş olsa da içinde hem özel hukuk hem kamu hukuku yönlerini barındırmasına rağmen yükümlülükler aykırılık halinde idarece çeşitli yaptırımlar öngörülmesi sebebiyle kamu hukuku yönünün ağır bastığı iddia edilmiştir.²⁴ Bu yaptırımlar sebebiyle işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu ve özellikle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemleri alma borcunu düzenleyen hükümler emredici olarak değerlendirilmektedir.²⁵ Bu halde bu hükümler kamu hukuku karakterli kurallar olarak nitelendirilebilecektir²⁶

Ülkemizin AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum amacı dikkate alınarak AB'nin konuyla ilgili temel metni, 89/391/AET sayılı Çerçeve Yönergeye bakıldığında, öngördüğü sistem itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğini kamu hukuku niteliğinde düzenlediği söylenebilecektir.²⁷ Alman öğretisi de, Çerçeve Yönerge esas alınarak hazırlanan İş Güvenliği Kanunu'nu, kamu hukuku kapsamında görmektedir.²⁸ Çerçeve Yönergede de öngörülen kuralların borç niteliğinde değil, mutlak olarak uyulması gereken yükümlülükler olarak kaleme alınmış olması ve bu kurallar hakkında devletin resmi denetiminin öngörülmüş olması kamu hukuku niteliği hakkındaki tespiti doğrulamaktadır. Bu sebeple ülkemizin Çerçeve Yönergeye uyumu için hazırlanan 6331 sayılı Kanun'un da, Yönergeye paralel olarak kamu hukuku niteliğinde olduğu söylenebilecektir.²⁹

²³ Mahmut Kabakçı, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", *TBB Dergisi*, 86. Sayı, 2009, s.262vd

²⁴ Kabakçı, s.254 vd.; aynı yönde, Tunçomağ/Centel, s.130

²⁵ Çelik, s.162; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.639,

²⁶ Urhanoglu Cengiz, s.1962

²⁷ Kabakçı, s.263-264

²⁸ Kittner/Pieper, s.51; aynı yönde Rainer von Kiparski, Vorlesungsnotizen zu Karlsruher Institut für Technologie, Karlsruhe, 2013

²⁹ Kabakçı, s.264

Kanımızca yukarıdaki görüş düzenlemelerin lafzına uygundur. Her ne kadar iş hukuku işçi işveren arasındaki iş sözleşmesi gereğince oluşan özel hukuk temelli bir ilişkiyi düzenliyorsa da işçilerin anayasal bir hak niteliğindeki yaşam hakkı ve devletin sosyal devlet ilkesini benimsemesi sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket edilmesi halinde idare tarafından duruma müdahale edilmesi ve resmi denetim ve ceza yaptırımları ile iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması gerekmektedir. Bu halde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin özel hukuk kapsamında bir içerik ile sınırlı olması kabul edilemeyecektir.³⁰

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIKTA İŞİN DURDURULMASI

A. Genel Olarak

İşverenin gerekli her türlü önlemi alma, risk değerlendirmesi yapma, sağlık gözetimi yapma, denetleme, bilgilendirme, eğitim verme, çalışan temsilcisi görevlendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma, iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu sağlama ve acil durumlarda gerekli şekilde davranma gibi yükümlülükleri vardır. İşveren kanunda düzenlenmiş olan bu yükümlülüklerine aykırı davranırsa işçilerin bu duruma karşı bir takım hakları olabileceği gibi bir de işverenlere idarece çeşitli yaptırımlar uygulanacağı düzenlenmiştir.

Alman İş Güvenliği Kanunu 3. Paragrafta da İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi ve 6631 sayılı Kanun'un amaç başlıklı 1. maddesi ile paralel olarak İşverenin, işyerinde çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğu ve çalışanlarının sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi gayretinde olacağı düzenlenmiştir.³¹

6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere yüklenen tüm yükümlülükler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması amacıyla getirilmiştir.³² Bu amaçla Kanunda çeşitli idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür. İş kazaları ve meslek hastalıklarını ön-

³⁰ Kabakçı, s.262 vd.

³¹ Thomas Dietrich/Peter Hanau/Günter Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Auflage, Verlag C.H. Beck, 2007, s.522; (çevrimiçi) https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_3.html

³² Baycık, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.112

leyebilmek sadece mevzuat geliştirmek ve yürürlüğe koymakla yeterli olmayıp bu mevzuatın da etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamak gerekmektedir. Bu etkin denetimi sağlama amacıyla kanun koyucu çeşitli yaptırımlar öngörmüştür.

İşin durdurulması da işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla uygulanan idari yaptırım türlerinden biridir. Bu yaptırımda esas amaç işvereni cezalandırmaktan ziyade İSG kurallarına uyulmasına zorlamak ve bu sayede iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir.³³

Bu yaptırım türüne göre İSG mevzuatına göre işverene yüklenen sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde, işyerinde iş kısmen veya tamamen durdurulabilecektir. İşin kısmen veya tamamen durdurulması titizlikle uygulanmalıdır, zira bu yaptırım sebebiyle işyerindeki üretim aksamakta ve işletmeler bakımından ağır ekonomik sonuçları beraberinde getirmektedir.³⁴ Lakin işyerinde belirli bir makinede ya da tesisatta işin durdurulması ile tehlikenin giderilmesi mümkünken işyerinin tümünün kapatılması yerine işin durdurulması yaptırımının tercih edilmesi gerekmektedir.³⁵

Mülga 1475 sayılı³⁶ İş Kanunu uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girene kadar İSG'ye aykırılık durumunda işin durdurulması düzenlenmiş olmakla birlikte birtakım farklılıklar öngörülmekteydi. 1475 sayılı Kanun'a göre işin durdurulması ve o dönemdeki düzenlemelerden olan "işyerinin kapatılması" na konu olabilecek işyerleri, işyeri kurma izni ve işletme belgesi alması gereken işyerlerinden ibaretti.

4857 sayılı Kanun'un m. 79'daki düzenlemesine göre durdurma veya kapatma kararı alınabilmesi için işyeri kurma izni ve işletme belgesine sahip olma şartından vazgeçilmiştir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile bu konuda yeni düzenlemeler getirilmiş olup 4857 sayılı Kanun m.79 kaldırılmıştır.

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 4857 sayılı Kanun'dan ayrılan en önemli düzenlemesi ise İSGK ile işyerinde çalışanlar için hayati

³³ Asiye Şahin Emir, İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, İzmir, 2015, s.183

³⁴ Urhanoğlu Cengiz, s.1969

³⁵ Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s.253

³⁶ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 01.09.1971/ 13943

bir husus tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulabileceği, işyerinin kapatılmasının ise mümkün olmayacağıdır.³⁷

6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce de İşyerinin bir bölümünde belirli bir tesisatta işçilerin yaşamını ve sağlığını tehdit eden hususların varlığı halinde işyerinin o bölümünde işin durdurulacağı tehlikenin tüm iş yerinde olması halinde ise işyerinin kapatılması gerektiği belirtilmekteydi. Buna dayanak olarak ise idari yaptırımların oransallık ilkesi uyarınca işveren tarafından yapılan bir ihlal daha hafif bir yaptırımla önlenebiliyorsa daha ağır bir yaptırım uygulanmamasının yerinde olacağı söyleniyordu.³⁸

İşyerinin kapatılması, işyerinin kapısının mühürlenmesi ve işe giriş çıkışın tamamen engellenmesiyle işin durdurulması ise sadece durdurulan kısımda faaliyette bulunulmamasıdır.³⁹ İSGK uyarınca işin durdurulmasının işyerinin tamamında uygulanabilmesi de mümkündür. Bu bakımdan 6331 sayılı düzenleme gereğince her ne kadar işyerinin kapatılmasının engellenmiş olduğu şeklinde görüş beyan edilmiş olsa da, işyerinde işin tamamen durdurulması da fiili olarak işyeri kapatılmasının sonuçları ile aynı olacaktır.⁴⁰ Ancak en azından işyerinde hayati bir tehlikenin varlığı halinde işin durdurulacağı mı yoksa işyerinin kapatılmasına ilişkin müeyyidenin mi uygulanacağı tartışması sona ermiş bulunmaktadır.

B. İşin Durdurulmasının Koşulları

1. İşyerinde Tehlike Oluşturan Bir Durumun Meydana Gelmesi

Hangi durumlarda işin durdurulacağı 6331 sayılı Kanun m.25/f.1'de düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre bir işyerinde işin dur-

³⁷ Gizem Sarıbay Öztürk, İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari Ve Cezai Sonuçları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 264

³⁸ Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.253; aynı yönde Fuat Bayram, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, 2008, s.248; Sarper Süzek, "İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, (Somut Çözüm Önerileri) s.322

³⁹ Sarıbay Öztürk, s.265

⁴⁰ Nurşen Caniklioğlu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya 26-30 Eylül 2012 (işverenin yükümlülükleri)

durulması için öncelikle o işyerinde çalışan kişilerin hayatını tehlikeye sokabilecek bir olayın meydana gelmesi veya bu şekilde bir olayın ilgilerince tespit edilmesi gerekmektedir.⁴¹

İşin durdurulmasına yönelik idari yaptırımın somut durumda uygulanabilmesi için tehlikenin acil ve yakın olması gerekli değildir. Yine 6331 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan çalışmaktan kaçınma hakkından farklı olarak çalışanların hayatını tehlikeye sokacak olması şartını gerçekleştirmesi yeterlidir. Ek olarak tehlikenin acil ve yakın olması gerekli değildir.⁴² İş, hayati tehlike giderilinceye kadar bu tehlikenin niteliği ve tehlikeden doğabilecek riskin etkileyeceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak kısmen ya da tamamen durdurulabilir. Burada Kanunun bu denli geniş bir çerçeve ile işin durdurulması konusunda yetkili komisyonlara yetki vermesinin sebebi ise Anayasada düzenlenen yaşam hakkının her şeyin üstünde yer aldığına dair kabuldür.⁴³

Kanuni düzenlemede geçen "hayati tehlike" ibaresi ise öğretide yoruma açık bulunmuş ve hayati tehlike olması şartının söz konusu yaptırımın uygulama alanını daralttığı ifade edilmiştir.⁴⁴ Bu sebeple doktrindeki bazı görüşlere göre⁴⁵ uzun vadede ortaya çıkabilecek hayati tehlikelere de bu yaptırım türünün uygulanması gerekecektir. Buna örnek olarak yakın nitelikte bulunmayan ancak pnömonkonyoz⁴⁶, silikozis⁴⁷ veya kurşuna maruz kalınmasında oluşacak uzun dönemde yaşamsal tehlike oluşturabilecek mesleki risklerin varlığı halinde de işin durdurulması yoluna gidilebilmesi gerektiği savunulmuştur.⁴⁸

⁴¹ Şahin Emir, s.185

⁴² Süzek, İş Hukuku, s.967

⁴³ Özgür Oğuz, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Yayınevi, İstanbul,2011, s. 133

⁴⁴ Süzek, İş Güvenliği, s.268; Urhanoglu Cengiz, s. 1971

⁴⁵ Süzek, İş Güvenliği, s.267; Süzek, İş Hukuku, s.967

⁴⁶ Tozlu ortamlarda bulunanların solunumu yapması sonucu akciğerlere tozun girmesi ve tozun akciğerlerde birikmesi ile akciğer dokusunda hasar meydana gelmektedir. Bu hasar nedeni ile meydana gelen her türlü hastalığa pnömokonyoz denilmektedir.(<http://www.pnomokonyoz.com/pnomokonyoz-hastaligi-nedir/>)

⁴⁷ Silikozis, taş ocağı, tünel ve diğer maden işçilerinin silisyum tozlarını uzunca bir süre solumaları sonucu gelişen bir pnömokonyozdur.(<http://www.saglik.im/silikozis/>)

⁴⁸ Süzek, İş Hukuku, s.967-969; aynı yönde Şahin Emir, s. 186: yazara göre uzun vadeli mesleki risklerde de bu müeyyidenin uygulanabilir olması gerekir zira kanun koyucunun tehlikenin ciddi ve acil olması şartını arama iradesi olsa idi bunu m.13'te olduğu gibi açıkça belirtirdi, açıkça belirtilmediğinden uygulanabilir olması gerektiğini savunmaktadır.

Kanımızca da her ne kadar kanunda dar bir uygulama alanına yönelik bir düzenleme yapılmış gibi de görünse bu husustaki düzenlemelerin amacı dikkate alınarak amaçsal yorum yapılmalı ve geniş kapsamlı değerlendirme yapmak gerekecektir.

Örneğin eskimiş buhar kazanının hemen patlayabilecek durumda olması, kullanılan makinelerde koruyucu olmaması gibi durumlarda sadece ilgili makinelerin çalışması durdurulabileceksen, metan gazı yüksekliği nedeniyle grizu patlaması olasılığının bulunması, ana havalandırma tesisatının arızalı olması durumunda işin tamamının durdurulmasına karar verilebileceği ifade edilmektedir.⁴⁹ Bu şekilde bir yaptırım idari işlemin orantılılığı ilkesi ile de uyumlu olacaktır.⁵⁰

İşin durdurulmasına dair ayrı bir düzenleme de 6645 sayılı Kanun⁵¹ ile öngörülmüştür. İlgili düzenleme ile çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde, teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya planlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekildeki çalışma biçimleri de işin durdurulma sebebi olarak sayılmıştır. (6645 s. K m.2)

2. Belirli İş Yerlerinde Risk Değerlendirilmesinin Yapılmamış Olması

6331 sayılı Kanun ile işin durdurulmasına yönelik koşullarda önceki düzenlemelerde olmayan bir kriter getirilmiştir, bu kriter belirli iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olmasıdır. Kanunda açıkça risk değerlendirmesi yapmaması halinde işin durdurulacağı işyerlerini tek tek belirtilmemiştir. Ancak buna dair 30.12.2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik” ile belirtilen büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerleri göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılabilmektedir.⁵²

Bununla birlikte bir başka düzenleme 19.12.2012 tarihli 28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşkolları Yönetmeliği’nde yapılmıştır.

⁴⁹ Süzek, İş Hukuku, s.967; Oğuz, s.134

⁵⁰ Süzek, İş güvenliği s. 286; Süzek, Somut Çözüm Önerileri, s.32

⁵¹ İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun No. 6645, Kabul Tarihi: 4.4.2015

⁵² Şahin Emir, s. 187

İlgili yönetmeliğe göre maden işyerleri, madencilik ve taş ocakları iş kolunda metal işyerleri, metal iş kolunda; yapı işleri, inşaat işkolunda; tehlikeli kimyasallarla çalışan işler, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda olup İSGK m. 9 uyarınca çıkarılan tebliğe göre çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden olup bu işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmamış olması halinde başkaca bir şart aranmadan iş tamamen durdurulmaktadır.⁵³ Bu durumda bazı işyerleri açısından işyerinde hayati bir tehlike olsun ya da olmasın o işyerinde risk değerlendirilmesi yapılmadığının tespitinde, herhangi bir mahkeme kararı olmadan idarece işin durdurulmasına karar verildiği görülmektedir.

3. İş Müfettişleri Tarafından Karar Alınması ve Kararın Mülki İdare Amirince Yerine Getirilmesi

6331 sayılı Kanun uyarınca işin durdurulması için bir mahkeme kararına gerek duyulmamıştır.⁵⁴ Kanunda belirtilen teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyetin işyerinin sadece bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına karar verebileceği düzenlenmiştir. İşin kısmen veya tamamen durdurulması kararı işyerinde mevcut olan tehlikenin niteliğine ve büyüklüğüne göre verilmelidir.⁵⁵ Tehlikenin hayati olup olmadığının tespiti tamamen heyetin takdirine bırakılmıştır.⁵⁶

C. Kararı Verecek Olan Mercii

1. Genel Olarak

İşin durdurulması kararını verecek merciiler konusunda birbirinden farklı düzenlemeler ve sistemler mevcuttur. Bunlar mahkemeleri yetkili kılan sistemler ve iş denetim örgütlerini yetkili kılan sistemlerdir.⁵⁷

6331 sayılı Kanun'da mevcut olan düzenlemeye göre kural olarak işin durdurulması kararı iş sağlığı ve güvenliği konusunda teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti ile İSG bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından verilebilecektir. (m. 25/2)

⁵³ Şahin Emir, s. 188

⁵⁴ Detaylı inceleme için bkz. Çalışmamızın II- C ve II- D başlıklı kısımları.

⁵⁵ Şahin Emir, s.188

⁵⁶ Sarıbay Öztürk, s.269

⁵⁷ Süzek, İş Güvenliği, s.268-273; Ali Cengiz Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004,(Kapanmanın İş Sözleşmelerine Etkisi) s.139 vd.

İşin durdurulmasına dair yetkili heyet⁵⁸ tarafından karar verildikten sonra eski düzenlemede olduğu gibi ayrıca bir mahkeme kararı verilmesine de gerek yoktur.⁵⁹

2. İstisnai Olarak

İSG açısından bir tehlike fark edildiğinde işin durdurulması her ne kadar genel bir düzenleme olsa da sadece İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na özgü bir yetki değildir. Zira işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları da işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili bir tehlike tespit ettiklerinde bu durumu derhal üst yönetime bildirerek onaylarını alır ve işin geçici olarak durdurulmasını sağlayabilirler.⁶⁰

Bu tür durumlar için 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik uyarınca, iş güvenliği uzmanlarının işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu durumun acil müdahale gerektirmesi halinde, işin durdurulması için iş güvenliği uzmanlarının işverene başvurma yetkisi bulunmaktadır.(m. 10/1,b) İş güvenliği uzmanının bu belirtilen hallerde işverene başvurmaya rağmen işverenin bu tespiti dikkate almaması halinde ise, iş güvenliği uzmanı, Bakanlığın yetkili birimine doğrudan başvuracaktır. (İSGK m. 8/2) Yine aynı yönde 20.07.2013 tarih ve 28713 sayılı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personellerinin Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki yönetmelik gereğince, işyeri hekiminin de işyerinde belirlediği hayati tehlike ciddi ve önlenemez ise ve bu acil müdahale gerektiriyorsa işin durdurulması için işverene başvurma yetkisi vardır. (m.10/1,b)

Bu durumda, üç iş müfettişinden oluşan heyet kararı ile işin durdurulması ile işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanının karar vermesi farklı usullere tabi tutulmuştur. Heyetin işin durdurulmasına karar vermesi için işçilerin yaşamına dair tehlikeli bir durumun varlığını tespit etmesi yeterliyken iş güvenliği uzmanının bu kararı verebilmesi

⁵⁸ Kararı verecek heyetin kuruluşu, çalışma usulü ve karar verme biçimi konusunda bkz. 30.03.2012 tarih ve 28603 sayılı RG'de yayınlanan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik

⁵⁹ Sarıbay Öztürk, s.270

⁶⁰ Sarıbay Öztürk, s. 273

için hayati bir tehlikenin varlığı ile birlikte ciddi, önlenemez ve acil olması gerekmiştir. Hayati bir tehlikenin varlığı ile birlikte ciddi önlenemez ve acil bir durumun da mevcut olması halinde bile iş güvenliği uzmanının tek başına bu kararı alması mümkün olmayıp işveren ya da işveren vekilinin onayını alması gerekmektedir.⁶¹

Mevcut düzenlemeye göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile işyeri hekiminin işyerinde yaşamsal bir tehlikenin varlığı halinde tehlike ciddi ve acil değilse durumu iş müfettişine şikayet ederek iş sağlığı ve güvenliği komisyonunun toplanmasını talep etmesi üzerine komisyonun karar almasını sağlaması mümkündür. Bunun sebebi ise kanun koyucunun işin durdurulması kararını üç iş müfettişinden oluşan bir heyete vermesinden ve işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına yönetmelikle verilmiş olan yetkinin kanuna aykırı olarak düzenlenemeyeceği ilkesinden ibarettir.

Öğretideki bazı görüşlere göre⁶² iş müfettişlerinin sayısı göz önüne alındığında iş müfettişine şikayet edilerek müfettişin duruma müdahalesini beklemek geç olabilecektir. Tehlike her ne kadar da ciddi ve acil olmasa bile işçinin hayati bir tehlike altında çalışmasını beklemek yasanın amacından sapmayı beraberinde getireceğinden işyeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanına da işyerinde yaşamsal bir tehlikenin varlığını tespit etmeleri halinde işin durdurulması kararı verebilme yetkisi kanun ile düzenlenmelidir.

Kanımızca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının maaşlarını işverenden aldıkları gerçeği karşısında ücret aldıkları işverenin işyerinde işin durdurulması kararı vermeleri oldukça zor olacaktır. Bu sebeple mevcut düzenleme yerinde görünmektedir.

3. Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinde

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik⁶³ m.24/3'e göre, askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen

⁶¹ 6331 sayılı Kanun öncesi düzenleme öncesindeki görüşleri Gaye Baycık, "Yeni düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *AÜHFD*, 60 (2), 2011, s. 245; Sarıbay Öztürk, s. 274

⁶² Sarıbay Öztürk, s.275

⁶³ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 30.03.2013/28603

işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülecektir. Bu bağlamda 16.08.2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

İlgili yönetmelik m. 4/1,a’da belirtilen ve 6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan askeri işyerlerinde İSGK m. 25 gereğince işin durdurulması işlemleri İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yürütülecektir. Ancak işin bir kısmını veya tamamını durdurmaya yetkili olan heyet üyelerinden biri iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili askeri iş müfettişleri arasından seçilecektir. (AİY m.10/1) Yine AİY m.4/1,b’de belirtilen diğer askeri işyerlerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet içerisinde yer alacak ÇvSGB iş müfettişlerinin Milli Savunma Bakanlığınca verilmiş özel kimlik kartına sahip olmaları gerekir.(AİY m.10/2)

D. İşin Durdurulması Kararı ve Uygulanması

6331 sayılı Kanun’da belirtilen iş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, m. 25/1’de belirtilen durumların varlığı halinde işyerinin sadece bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına karar verebilir. İşin kısmen veya tamamen durdurulmasına dair kararda tehlikenin niteliği ve büyüklüğüne göre karar verilmeli, orantılı bir yaptırım uygulanmalıdır.

Heyet kararını vermeden öncelikle İİDY m. 7/3 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği müfettişi hayati bir tehlikenin varlığını veya çok tehlikeli sınıfta yer alan bir iş yerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığını tespit ederse bu durumları belirten bir rapor hazırlayacak ve raporu en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’na gönderecektir. İlgili raporda durdurmayı gerektiren hususlar, alınması gereken tedbirlerin niteliği ve yapılması gereken diğer iş ve işlemler ayrıntılı bir şekilde belirtilecektir. Belirtilen rapor idari tedbir raporu olup işin durdurulması prosedürü bu rapor üzerinden yürütülecektir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m.47)

İş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet kendisine gelen raporu inceler, rapor uygun bulunursa müfettişin raporu teslim tarihinden itibaren iki gün içerisinde oy çokluğu ile işin durdurulmasına karar verebilir. (İSGK m. 25/2, İİDY m. 6/1)

Heyet gerekli görürse İİDY m. 6/3 uyarınca karara konu işyerinde inceleme yapabilecektir ancak hüküm lafzına bakıldığında genel kuralın heyetin işyerinde inceleme yapmadan karar vermesi olduğu görülmektedir.

Heyet, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına karar verdiği takdirde bu karar ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilecek ve karar mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilecektir. (İSGK m. 25/3; İİDY m. 7/4). İşin durdurulması kararında işyerinin bir bölümünde mi tamamında mı işin durdurulacağı açıklanacaktır.⁶⁴

Ancak heyet işin durdurulmaması yönünde bir karar verirse rapor işleme koyulmaz ve Kurul başkanlığına iade edilir. (İİDY m.7/5)⁶⁵

Bazı durumlarda iş müfettişi tarafından işyerinde belirlenen tehlike heyetin toplanmasını ve karar vermesini bekleyemeyecek şekilde acil olabilir. Bu halde tehlikeyi belirleyen müfettiş, öncelikle durumu İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bildirir ve heyet tarafından karar alınmaya kadar geçerli olmak üzere işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep eder. (İSGK m. 25/2) Acil müdahaleyi gerektiren hallerde alınan durdurma kararı aynı gün mülki idare amiri tarafından yerine getirilmelidir. (İSGK m. 25/3) Kanımızca bu düzenleme ile kanun koyucu istisnai de olsa acil müdahale gereken hallerde çalışanların korunmasını amaçlamış olup zaman kaybına olanak tanınmadan önlem alınmasını sağlamak istemiştir.

İşin durdurulması kararı hayati tehlike giderilinceye kadar devam edecektir. (İİDY m.7/1) Bu durumda gerçekten de heyet kararıyla işin durdurulması önlem niteliğinde olup geçici bir önlemdir.⁶⁶

⁶⁴ Devamındaki prosedür ve mühürleme işlemi ile ilgili düzenleme için bkz İİDY m.8/2 vd.

⁶⁵ Heyetin işin durdurulmasına gerek olmadığına karar vermesi halinde aykırılık tespit eden iş müfettişinin bu karara karşı itiraz edemiyor olması haklı olarak eleştirilmiştir. İlgili görüş için bkz. Sarıbay Öztürk, s.278

⁶⁶ Aynı yönde bkz. Sarıbay Öztürk, s.278

İşyerindeki işin durdurularak mühürlenmesi sonrasında işveren bu durdurma kararının kaldırılması için durdurma sebebine göre hareket etmelidir. İşveren durdurma sebeplerinin giderilmesi için mühürlerin geçici olarak kaldırılmasını istemesi halinde talebini dilekçeyle sunacaktır. Bu halde hayati bir tehlikenin varlığı sebebiyle durdurma kararı verildiyse alınması gereken tedbirler, yapılacak çalışmalar koordinasyonu vb. bilgilerin yer aldığı işverenin taahhüdü ile hazırlanan dosya İl Müdürlüğüne iletilecek olup durdurmaya sebep olan eksiklik risk değerlendirmesinin yapılmamış olması ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkındaki iş ve işlemlerin belirtildiği belgeler dosyaya eklenecek ve İl Müdürlüğüne iletilecektir.⁶⁷

İSGK m. 26/1'deki düzenlemeye göre öngörülen idari para cezası yaptırımı, 6645 sayılı Kanun ile kaldırılmış olup yeni düzenleme gereğince işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işverenlere veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verileceği belirtilmiştir. (İSGK m. 26/ğ vd.)

İşin durdurulması kararını alan heyetin sadece iş müfettişinin tekli fi ile mi toplanacağı konusuna ayrıca değinmek gerekecektir. İİDY m. 7'ye göre heyete verilmek üzere rapor hazırlama yetkisi sadece iş müfettişlerine verilmiştir. İş müfettişlerinin sayısı göz önüne alındığında heyetin toplanmasını sağlayabilecek kişileri bu kadar dar kapsamlı düzenlemek tehlikelerin erken fark edilerek önlenmesinin önünde engel teşkil edebilecektir.⁶⁸ Ayrıca iş müfettişleri genelde büyük iş kazaları sonrasında işin durdurulmasına dair karar vermektedir. Fakat kanun lafzı ve amacı doğrultusunda aslında kaza meydana gelmeden kanunda belirtilen şartlar gerçekleşmişse işin durdurulması kararı verilerek kazanın önlenmesi amaçlanmalıdır.⁶⁹

⁶⁷ Ek bilgiler için bkz. İİDY m.9/1,-5

⁶⁸ Aynı yönde Sarıbay Öztürk, s. 279 yazara göre "sadece iş müfettişinin bu yetkiye sahip olması yerinde değildir. Bu doğrultuda işçi temsilcisinin de işçilerin yaşam ve sağlığı için tehlikeli bir durumun varlığı tespit edildiğinde heyeti çağırma hususunda yetkisi olması gerekir. Lakin işçi temsilcisinin şikayet hakkını kullanması üzerine iş müfettişinin denetim yapması uygulamada gecikmelere sebebiyet vermektedir. Ayrıca işçi temsilcisi de işverenin bir işçisi olduğuna göre işin durdurulmasını isteme konusunda temkinli davranacağından işçi temsilcilerine de işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvenceler sağlanmalı ve heyeti çağırma konusunda yetki verilmelidir."

⁶⁹ Şahin Emir, s. 188-189

E. İşin Durdurulması Kararına İtiraz

İşveren işyerinde işin durdurulmasına dair kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde itiraz edebilecektir. (İİDY m.12/1, İSGK m.25/4) Bu durumda durdurma kararı yerine getirilmediği takdirde işverenin itiraz hakkı ve itiraz süresi başlayamayacaktır.⁷⁰ Oysa işin durdurulması işveren açısından önemli ekonomik zararları meydana getirebileceğinden işin durdurulması kararına itiraz süresi işverene bu kararın tebliği ile başlaması daha yerinde olacaktır.⁷¹

Altı iş günü olarak belirlenen sürenin hak düşürücü olduğu öğretide kabul görmektedir.⁷² İşveren her ne kadar iş mahkemesine itiraz etmiş olsa da bu itiraz işin durdurulması kararının icrasını durdurmayacaktır. (İSGK m. 25/4, İİDY m. 12/2) ⁷³ Ancak itiraz yürütmeyi durdurmasa bile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 389'a göre hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağı veya diğer ihtiyati tedbir talebi şartlarının varlığı halinde işin durdurulması kararına karşı ihtiyati tedbir talebinde bulunulabilecektir.⁷⁴

İşin durdurulması kararına itiraz halinde mahkeme itirazı görüşerek altı iş günü içerisinde karara bağlayacak olup mahkemenin kararı kesin olacaktır. (İSGK m. 25/4, İİDY m. 12/2) Bu sebeple işin durdurulmasına yönelik yerel mahkeme kararı temyiz edilemeyecektir.

İş mahkemesince işin durdurulması kararı onanırsa işveren tehlikeleri giderecek veya iradesine göre işyerini kendisi kapatacaktır. Kapatmaya kadar varan bu karara karşı temyiz imkanının bulunmaması kanımızca yerinde değildir. Zira her ne kadar işin ekonomik yanı gözetilerek heyetin verdiği karar sürüncemede bırakılmasının istenmiş olsa da mahkeme kararına karşı itiraz imkanı getirilmesi durumun ağır sonuçlar meydana getirebilecek olması sebebiyle yerinde olacaktır.

⁷⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi Ankara,2014, s.1386;

⁷¹ Aynı yönde Sarıbay Öztürk, s.281

⁷² Mustafa Kılıçoğlu, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005, s.588; yazar her ne kadar mülga kanun zamanında bu yorumu yapmış olsa da yeni düzenleme de buna paralel bir düzenleme getirdiğinden aynı yoruma değinilmiştir.

⁷³ Sarıbay Öztürk, s.282; yazara göre bu düzenlemenin sebebi kanun koyucunun insan yaşamına üstünlük tanınmasının bir yansıması olarak görülmektedir.

⁷⁴ Süzek, İş Güvenliği, s.284

F. İşin Durdurulması Halinde İş Sözleşmelerinin Durumu

1. İşverenin devamlı işçilerinin iş sözleşmelerinin durumu

İdare tarafından işyerinde işin durdurulması yönünde yaptırım uygulandığı takdirde bu yaptırımdan çalışanların etkilenmesi hakkaniyete aykırılık teşkil edecektir. Bu sebeple Kanun koyucu bu durumun önüne geçmek amacıyla bir takım önlemler almıştır.⁷⁵

İSGK m. 25/6'da işverenin işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle yükümlü olduğu veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere başka bir iş vermekle yükümlü olduğu hususu düzenlenmiştir. Bu halde idarece işin durdurulmasına karar verilmesi durumunda bile işveren ile çalışan arasında var olan iş sözleşmesi devam edecek olup taraflar arasında var olan sözleşmeden kaynaklanan tüm borçlar da varlığını sürdürmeye devam edecektir.⁷⁶

İşverenin iradesi dışında, kendi kusuru ile ve bir idari makamın kararı sonucu işin durdurulması halinde işçilerin iş görme edimini kabul edemeyen işverenin alacaklı temerrüdüne düşeceğine ilişkin öğretilde görüşler mevcuttur.⁷⁷ Bu görüşe katılmaktayız zira iş sözleşmesi işveren ile işçi arasında tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olup işçi asli edimi hizmet ediminin ifası iken işverenin asli edimi hizmete karşılık ücret borcunu ifa etmektir.⁷⁸ Bu durumda işçi, hizmet görme borcunu ifaya hazır olmasına rağmen işveren ifayı kabul edemeyeceğinden bu durum bir alacaklı temerrüdü oluşturacaktır.

Bu halde, her ne kadar işverenin kusuru sebebiyle Borçlar Kanunu m. 112'de belirtilen kusurlu imkansızlığa ilişkin hükümlerin uygulanabileceği düşünülecek olsa da bu düşünce yerinde olmayacaktır. Zira ilgili maddede belirtilen imkansızlık hali borçlunun borcundaki im-

⁷⁵ Köseoğlu, Kapanmanın İş Sözleşmesine Etkisi, s.226

⁷⁶ İSGK m.25/1-1'e göre işveren işin durdurulması sebebiyle işçiye ücret ödemez veya ücretinde düşüklük olmamak kaydıyla başka bir iş vermezse ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için ise aynı miktar idari para cezası ödeyecektir.

⁷⁷ Sarıbay Öztürk, s.283; Süleyman Başterzi, Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişisine Etkisi, Ankara,2007 s.198

⁷⁸ Aksi yönde gözetme borcunun da asli edim borcu olduğuna dair görüşler için eski kanun zamanındaki görüşleri için bkz Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974 s.33

kansızlık halleri için düzenlenmiştir. Oysa bahsedilen hallerde işçinin hizmet görme borcu bakımından işveren alacaklı konumunda olacağından Borçlar Kanunu m.112 bu halde uygulanamayacaktır. Bu açıklamalar ışığında işverenin iradesi dışında, kendi kusuru ile ve bir idari makamın kararı sonucu işin durdurulması halinde işçileri çalıştıramaması halinde alacaklı temerrüde düşeceğine ilişkin değerlendirmeler yerinde olacaktır. Bunun sonucunda, işverenin ücrette eksilme olma ve işçinin meslek durumuna uygun iş teklif etmemesi halinde alacaklı temerrüdü hükümleri uygulanarak işçinin İş Kanunu m. 24/2'ye göre haklı sebeple fesih hakkı olması gerektiğini düşünmekteyiz.⁷⁹

İşveren çalışanların ücretlerini ödemeye devam etmek yerine onlara başka bir iş verme yolunu seçerse bu yeni iş çalışanların haklarında ve çalışma koşullarında olumsuz bir değişikliğe yol açmamalıdır.⁸⁰ Aksi halde bu durum İş Kanunu m. 22'de belirtilen esaslı değişiklik olarak yorumlanabilecektir.⁸¹

Çalışan kişi işveren tarafından takdir edilen yeni işini objektif iyi niyet kurallarına uygun olduğu sürece kabul etmek zorundadır.⁸² Bu durum işçinin sadakat borcunun bir gereği olmakla birlikte dürüstlük kuralı ile de bağdaşacaktır. Ancak işveren tarafından verilen yeni iş çalışanın hem mesleğine hem de kişisel özelliklerine uygun nitelikte olmalıdır. Bununla beraber işveren tarafından verilen yeni iş, eski işine göre daha az ücret almasına sebep olmamalı ve daha alt düzeyde olmamalıdır.⁸³

Kanımızca bu yorum her ne kadar İş Kanunu ve İSGK'nın amacına uygun bir yorum olsa da uygulama göz önüne alındığında bir işverenin çalışanını yeni bir işte çalıştırırken kişisel özelliklerine dikkat etmesi oldukça güçtür. Ancak işin durdurulmasında kusuru olmayan işçinin ücretinde değişiklik yaratan veya mesleğine uygun olmayan değişiklik teklifini kabul etmemesi durumunda, işveren tarafından

⁷⁹ Borçlunun borcuna dair edimin ifasında imkânsızlığın sonradan kusurlu imkânsızlıkta şart olduğuna dair bkz. Ahmet Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2011 s.644

⁸⁰ Ali Cengiz Köseoğlu, "İşyerinin Kapanması", *Sicil İş Hukuk Dergisi*, s. 4, 2006 Aralık, (İşyeri Kapanması) s.621

⁸¹ Süzek, İş Hukuku, s.687-691 vd; Oğuz, s.145

⁸² Şahin Emir, s.194

⁸³ Köseoğlu, İşyeri Kapanması, s.62; Süzek, İş Güvenliği, s.293

işçinin sözleşmesi feshedilirse sadece bu sebepten işverenin feshinin geçerli olduğunu kabul etmemek gerekecektir. Aksi halde işin durdurulması sebebiyle işçi cezalandırılmış olacaktır.⁸⁴ Bu halde işçi İş Kanunu m. 24/2 gereğince çalışma şartları uygulanmadığı için haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecek⁸⁵ ve her ne kadar ihbar tazminatı alamayacaksa da kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁸⁶ Diğer yandan işverenin işçiye ücretini ödemeye devam etmesi veya ücretinde bir düşüklük olmamak üzere meslek durumuna göre başka bir iş vermesi halinde artık işçi tarafından iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilemeyecektir. Bu durumda işçi sözleşmeyi bildirim önellerine uyarak feshederse kıdem tazminatı alamayacaktır.⁸⁷

Ancak işveren tarafından yapılan değişiklik çalışanın zarara uğramasına sebep oluyorsa çalışanın yeni işi kabul etmemesi işverene fesih hakkı vermeyecektir. Aksi halde işin durdurulmasında hiç kusuru olmayan bir çalışan cezalandırılmış olacak ve bu durum İş Kanunu ve İSGK'nın amacı ile de bağdaşmayan bir nitelikte olacaktır.⁸⁸ Bu değerlendirme çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana geldiğinde çalışanın İş Kanunu m. 22'de yer alan haklarını kullanabilmesine de paralel ve uygun bir yaklaşım olacaktır.

2. Alt İşveren- Asıl İşveren İlişkisinde İşin Durdurulması Sebebiyle İş Sözleşmelerinin Durumu

Bir işyerinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle asıl işin bir bölümünün bir alt işverene verildiği hallerde, işin durdurulması yaptırımının alt işverenin işçilerinin iş sözleşmelerini nasıl etkilediğini ikili bir ayırımla değerlendirmek yerinde olacaktır.

İlk olarak işin durdurulmasına dair karar asıl işverene ait işyerinde verildiyse, alt işveren işçilerine meslek ve durumlarına uygun bir iş veremediği takdirde bu durum, İş Kanunu m.24/3 anlamında bir zorlayıcı sebep teşkil edecektir. Bu halde, işçiler bir haftalık süre içerisinde yarım ücret almaya hak kazanacak (İş Kanunu m. 40) ve bir haf-

⁸⁴ Sarıbay Öztürk, s.286

⁸⁵ Köseoğlu, Kapanmanın İş Sözleşmelerine Etkisi, s.233

⁸⁶ Sarıbay Öztürk, s.286

⁸⁷ Sarıbay Öztürk, s.288

⁸⁸ Köseoğlu, İşyeri Kapanması, s.62

talık süreden sonra işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınacaktır. Eğer alt işverenin başka işyerlerinde yürüttüğü bir iş varsa ve işçilerin çalışma şartlarında esaslı değişiklik anlamına gelmeyecek bir işte işçilerini çalıştırabiliyorsa, alt işveren bu süre zarfında işçilerini o işlerde çalıştırmalıdır.⁸⁹ Bu esnada alt işverenin, işçilerin işçilik hakları bakımından asıl işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğu devam etmekle beraber alt işveren, işçilerinin ücretlerini karşıladığı hak edişi asıl işverenden almaya devam edecektir. Lakin asıl işveren hak edişi ödemez ise, alt işveren Borçlar Kanunu m. 112 vd. belirtilen hükümler uyarınca alt işverenlik sözleşmesi ihlaline dayanarak bu ihlalden doğan haklarını kullanabilecektir.⁹⁰

Diğer bir halde ise işin durdurulması kararı alt işverenin asıl işverenden aldığı iş için verilmişse, burada işin durdurulmasının uygulandığı işveren asıl işveren değil, alt işverendir. Bu durumda alt işveren, işçilerinin ücretlerini ödemekle yükümlü olup asıl işverenle arasındaki alt işverenlik sözleşmesi gereğince işin durdurulması sürecince belirtilen işin görülmemesi sebebiyle ortaya çıkan zararı da asıl işverene Borçlar Kanunu m. 112 uyarınca ödemekle yükümlü olacaktır. Belirtilen bu halde alt işveren işçilerinin işçilik haklarından, asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu devam edecektir. Bunun nedeni olarak iki işveren arasındaki sözleşme hukukundan doğan aykırılık sebebiyle İş Kanunundaki müteselsil sorumluluk esasının etkilenmesinin beklenemeyecek olması olarak gösterilmiştir.⁹¹ Bu halde örneğin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle asıl işin bir bölümünü üstlenen alt işverenin üstlendiği bu bölümde gerekli tedbirleri almaması nedeniyle işin durdurulmuş olması halinde, 6331 sayılı Kanun'un 25/6. maddesi uygulanacaktır. Bu bağlamda, işverenin⁹² işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemesi gerektiği veya ücretinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü olduğu belirtilmektedir.

⁸⁹ Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Hukuk, 1. Baskı, 2017, Ankara, s.245

⁹⁰ İbrahim Aydın, Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, 2015, s. 427

⁹¹ Aydın, Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, s.427

⁹² İlgili durumda işveren sıfatı "alt işverene" tekabül etmektedir.

G. Durdurma Kararının Kaldırılması

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık sebebiyle işin durdurulması halinde işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili İl Müdürlüğü'ne yazılı talepte bulunacaktır.⁹³ İl Müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle birlikte Kurul Başkanlığına iletecektir. (İİDY m. 2)

İşverenin bildirimi üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda durdurma kararına neden olan sorunların giderildiği belirtilirse, heyetçe İİDY m. 6'da⁹⁴ belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılacak ve bildirimin yapıldığı tarihten itibaren en geç yedi gün içerisinde karar verilecektir. (İSGK m. 25/5, İİDY m. 10/3)

Öğretide⁹⁵ haklı olarak işin durdurulması kararının kaldırılması için öngörülmüş olan 7 günlük sürenin oldukça uzun olduğu, kararın 3 gün gibi daha kısa bir sürede sonuçlandırılmasının kabul edilmesinin daha uygun olduğu belirtilmiştir. Kanımızca işin durdurulmasına dair yaptırımın işveren bakımından ciddi ekonomik kayıplara yol açacağı değerlendirildiğinde, 7 günlük sürenin olması gereken hukuk açısından daha kısa bir süre olarak düzenlenmesi daha uygun olacaktır.

Durdurmanın kaldırılmasına heyet tarafından karar verilmesi halinde karar mülki idare amirine ve ilgili İl Müdürlüğüne bildirilecek, mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine ulaşmasından itibaren 24 saat içerisinde yerine getirilecektir. (İİDY m. 10/4)

Fakat Müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili İl Müdürlüğüne iletilir. (İİDY m.10/5)

⁹³ Talebin ekinde bulunması gereken evraklar bkz İİDY m.10/1)

⁹⁴ (1) Heyet, kendisine intikal eden raporlar üzerinde gerekli incelemeyi yapar ve kararını, müfettişin tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde verir. Kararlar oy çokluğuyla alınır ve heyetçe imzalanır.

(2) Heyet, raporda belirtilen hususlara katılmadığı durumlarda kararını, gerekçeleri ile birlikte yazar.

(3) Heyet, gerekli görüldüğü takdirde, karara konu işyerinde inceleme yapabilir.

(4) İşyerinin açılmasına yönelik taleplere ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi heyet tarafından yapılır.

⁹⁵ Baycık, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.127; aynı yönde Caniklioğlu, İşverenin Yükümlülükleri s.81

SONUÇ

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak her bir çalışan için bir insan hakkı olarak değerlendirilmekte ve toplumun bütünü için önem arz etmektedir. Bu sebeple yakın zamanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği temel alınarak iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların korunması sağlanmaya çalışılmış, bu paralelde düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Birliği Uyum süreci doğrultusunda son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok sayıda düzenleme yapılarak Avrupa Birliği müktesebatına uyumlu yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ile 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunlar çerçevesinde çıkartılan yönetmelikler bu açıdan önem arz etmiştir.

Sosyal devlet ilkesi gereği devlet iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ilgilidir. Belirtilen nedenle her ne kadar iş hukuku işçi işveren arasındaki iş sözleşmesi gereğince oluşan özel hukuk temelli bir ilişkiyi düzenliyorsa da sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket edilmesi halinde idare tarafından müdahale edilmesi ve resmi denetim ve ceza yaptırımları ile gereğinin yapılması sağlanmalıdır. Bu halde devletin düzenlemelere aykırılık halindeki rolü değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin özel hukuk kapsamında olmadığı kendine özgü kamu hukuku yaptırımları olması sebebiyle bir yanıyla kamu hukukuna yaklaştığının kabulü gerekecektir. Bu doğrultuda kanımızca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler emredici nitelikte düzenlemeler olarak değerlendirilecektir.

İşin durdurulması işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla uygulanan idari yaptırım türlerinden biridir. Bu yaptırım türüne göre İSG mevzuatına göre işverene yüklenen sorumlulukların yerine getirilmesi halinde işyerinde iş kısmen veya tamamen durdurulabilecektir. Ancak bu yaptırım türü ekonomik sonuçlarının ağırlığı göz önüne alındığında titizlikle uygulanması gereken bir yaptırım türü olarak değerlendirilmelidir. İşin durdurulması da en nihayetinde bir idari yaptırım olduğundan diğer tüm idari yaptırımlar gibi orantılılık ilkesi ile de uyumlu olmalıdır. Bu durumda eğer işin kısmen durdurulması ile tehlike önlenabiliyorsa ve aykırılık giderilebiliyorsa tamamen kapatma yoluna gidilmemelidir.

Bu amaçla kanun koyucu ancak birtakım koşulların varlığı halinde bu yaptırımın uygulanabileceğini belirtmiştir. İşin durdurulabilmesi için işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmiş olmalıdır. Bunun haricinde ancak çok tehlikeli sınıfta yer alan kanunda belirtilen işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyet işyerinin sadece bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına karar verebilecek olup bu karar mülki amir tarafından yerine getirilecektir.

İstisnai olarak aykırılığı tespit eden iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi işverene başvurarak ciddi, acil ve önlenemez bir ihlal olduğu takdirde onay alarak işin geçici olarak durdurulmasını sağlayabilirler. Buna ek olarak yine istisnaen iş müfettişi tarafından işyerinde belirlenen tehlike heyetin toplanmasını bekleyemeyecek şekilde acil olduğu takdirde heyet tarafından karar alıncaya kadar geçerli olmak üzere işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep edebilecektir.

İşverenin işyerinde işin durdurulmasına dair karara karşı itiraz hakkı vardır. İşin durdurulmasına ilişkin kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde işveren gerekli belgelerle mahkemeye itiraz edebilecek olup mahkeme itirazı görüşerek altı iş günü içerisinde karara bağlayacaktır. Mahkemenin kararı kesin olacaktır.

Bunun yanında işveren işin durdurulmasına kendi sebep olduğundan işçilerin bu durumdan etkilenmeleri hakkaniyete aykırılık teşkil edecektir. Bu sebeple, işin durdurulması sebebiyle işveren işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere başka bir iş vermekle yükümlü olacaktır. Bu halde işverenin kendi kusuru ile ve bir idari makamın kararı sonucu işin durdurulması halinde işçilerin iş görme edimini kabul edemeyen işveren kanımızca alacaklı temerrüdüne düşmüş olacak olup bunun sonucunda işverenin ücrette eksilme olmama ve işçinin meslek durumuna uygun iş teklif etmemesi halinde alacaklı temerrüdü hükümleri uygulanarak işçinin İş Kanunu m.24/2'ye göre haklı sebeple fesih hakkı olması gerektiğini düşünmekteyiz.

Kaynakça

- Alpagut Gülsevil, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri Ve Risk Değerlendirmesi”, *İşveren Dergisi*, Mayıs- Haziran 2012,
- Arıcı Kadir, “İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri”, Kamu- İş, Ankara, 20-21 Şubat 2013
- Aydınlı İbrahim, Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, 2015
- Balkır Zehra Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması, İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2012/1,
- Baycık Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/3 (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- Baycık Gaye, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *AÜHFD*, 60 (2), 2011 (Yeni Düzenlemeler)
- Başterzi Süleyman, “Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi”, Ankara, 2007 (çevrimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/hebb/files/kitap-suleymanbastertzi-1.htm>
- Bayram Fuat, Türk Hukukuna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Yayınevi, Şubat 2008, İstanbul
- Canıklıoğlu Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, *İşveren Dergisi*, Mayıs- Haziran 2012 (İSGK Tasarısı)
- Canıklıoğlu Nurşen, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya 26-30 Eylül 2012 (İşverenin Yükümlülükleri)
- Centel Tankut, “Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2.Baskı İstanbul, 2004
- Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi A.Ş, Ağustos 2008, İstanbul
- Dietrich Thomas/Hanau Peter/Schaub Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Auflage, Verlag C.H. Beck, 2007
- Ekmekçi Ömer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.5, Mart 2007
- Eren Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1974
- Gözler Kemal, Türk Anayasa Hukuku, 11. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, Şubat 2011
- Kabakçı Mahmut, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, *TBB Dergisi*, 86. Sayı, 2009, s.249-267 (çevrimiçi) (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-583>)
- Kılıçoğlu Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2011

- Kılıçoğlu Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005
- Kittner Michael / Pieper Ralf, Arbeitsschutzrecht-- Kommentar für die Praxis zum Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und zu den anderen Arbeitsschutzvorschriften, 3. Auflage, Frankfurt am Main 2006
- Köseoğlu Ali Cengiz, "İşyerinin Kapanması", *Sicil İş Hukuk Dergisi* s. 4, 2006 Aralık, (İşyeri Kapanması)
- Köseoğlu Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Yayınevi, İstanbul, 2004 (Kapanmanın İş Sözleşmelerine Etkisi)
- Oğuz Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011
- Özbudun Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008
- Özdemir Erdem, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Düzenlemelerin Yeri", *AÜHFD*, Y. 2005, C. 54, S. 3 (çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/272/2469.pdf>
- Sarıbay Öztürk Gizem, İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari Ve Cezai Sonuçları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015
- Sümer Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Hukuk, 1. Baskı, Ankara, 2017
- Süzek Sarper, İş Hukuku, Beta Basım A.Ş., Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, 2015
- Süzek Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985 (İş Güvenliği)
- Süzek Sarper, "İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s.305-325(Somut Çözüm Önerileri)
- Şahin Emir Asiye, İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, İzmir, 2015
- Tunçomağ Kenan / Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2008
- Urhanoglu Cengiz İftar, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması", Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2011 s.1956-1982