

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

ULUSLAR ARASI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ
İŞVERENİ BAKANLIĞA ŞİKAYET (İHTİMAL)
VE İŞ GÜVENCESİ (İZLİĞİ)**

DOÇ.DR.SAİM OCAK

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

HUKUK FAKÜLTESİ

MESLEKİ BAĞIMSIZLIK

6331 sayılı Kanun m. 8/1

“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür”

İş güvenliği uzmanlarının
görevlerini gereği gibi yerine getirmeleri,
mesleki bağımsızlık ve özellikle iş güvencesi
ile sağlanabilir.

Ancak yeterli güvence getirilmemiştir.

MESLEKİ BAĞIMSIZLIK

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler

MADDE 35 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenler;

a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.

b) Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

c) Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.

(2) Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

(3) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenlerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür”.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINA

ÖZEL GÜVENCELER

GETİRİLMELİ MİDİR?

ÖĞRETİDE ÇOĞUNLUK

ÖZEL GÜVENCE

GETİRİLMESİ GEREKTİĞİ

GÖRÜŞÜNDEDİR.

İŞ GÜVENİLİĞİ UZMANININ

İŞVERENİ

BAKANLIĞA BİLDİRİM HAKKI

VE

YÜKÜMLÜLÜĞÜ

BAKANLIĞA BİLDİRİM

6331 sayılı Kanun m. 8/II

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda

rehberlik ve danışmanlık

yapmak üzere görevlendirilen

işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı...

(04.04.2015 t. ve 6645 sayılı Kanun)

BAKANLIĞA BİLDİRİM

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı,

görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak

iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve

işverene yazılı olarak bildirir.

EKSİK VE AKSAKLIKTAN İŞVEREN SORUMLU

Eksiklik ve aksaklıkların
düzeltilmesinden,

**tedbir ve tavsiyelerin yerine
getirilmesinden**

işveren sorumludur.

BİLDİRİLECEK DURUMLAR

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların,

- ✓ acil durdurmayı gerektirmesi veya
- ✓ yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi,
- ✓ meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen

işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde,

bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca,

Bakanlığın yetkili birimine,

varsa yetkili sendika temsilcisine,

yoksa çalışan temsilcisine bildirilir.

YÖNETMELİK

İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği m. 11/3

İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden **acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri**, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

YÖNETMELİK

İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği m. 11/3

Kanunda ...acil ve hayati tehlike...,

Yönetmelikte sadece ...hayati tehlike...

ibaresi kullanılmıştır.

YÖNETMELİK

**Uzman Yönetmeliğinde,
meslek hastalığına sebep olabilecek
durumların bildirimine yer verilmemiştir.**

**İşyeri Hekimi Yönetmeliğinde de meslek
hastalığına sebep olabilecek durumların
bildirimine verilmemiştir.**

YÖNETMELİK

Makul süreyi,

iş güvenliği uzmanı

takdir edilecektir.

BİLDİRİM YAPMAMANIN YAPTIRIMI

Bildirim yapmadığı tespit edilen

işyeri hekimi ve iş güvenliği
uzmanının

- belgesi üç ay,
- tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.

BİLDİRİM YAPMAMANIN YAPTIRIMI

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

«Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır» (m. 8/IV).

UYGULAMADA DURUM

- İş güvenliği uzmanları bildirilmesi gereken hususlar hakkında
yeterli bilgi/tecrübeye sahip mi?
- **Bildirimde bulunan uzmanların**
yeterli iş güvencesi var mı?
- OSGB'de çalışanlar nasıl davranır?
- KAMUDA ÇALIŞANLAR NASIL DAVRANIR?

FESİH-HAK KAYBI / TAZMİNAT

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz.

Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.

İSG Bildirim (Güvencesi) Tazminatı denebilir.

İSG BİLDİRİM TAZMİNATI DAVASI

Bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere talep edilecek tazminat için dava açılması gerekecektir.

İSPAT YÜKÜ KİMDEDİR?

İş güvencesinin kapsamında olanlar işe iade davası açmadan doğrudan tazminat davası açabilecek mi?

DİĞER BİLDİRİMLER
KANUNDA BELİRTİLEN HALLERİN DIŞINDA

BAKANLIĞA YA DA BAŞKA KURUMLARA
YAPILACAK BİLDİRİMLER NEDENİYLE

YAPILAN FESİHLERDE VEYA
HAKSIZ UYGULAMALARDA

İSG BİLDİRİM (GÜVENCESİ) TAZMİNATI
UYGULANAMAYACAKTIR.

OSGB ÇALIŐANLARININ DURUMU

OSGB'DE ÇALIŞAN UZMANLAR

HİZMET VERİLEN İŞVERENİ

BAKANLIĞA ŞİKAYET EDEBİLECEK Mİ?

OSGB ÇALIŐANLARININ DURUMU

**OSGB'DE ÇALIŞAN UZMANLARIN
İŞ SÖZLEŞMESİ BAKANLIĞA ŐIKAYET NEDENİYLE
OSGB TARAFINDAN FESHEDİLİRSE YA DA
UZMAN HAKSIZ UYGULAMAYA MARUZ KALIRSA**

**İSG BİLDİRİM TAZMİNATI
ALABİLECEK Mİ?**

İŞE İADE DAVASI

İŞ güvencesinin kapsamında olanlar

İŞe iade davası açmadan

doğrudan

İSG bildirim tazminatı davası

açabilecek mi?

DİĞER TAZMİNATLARLA İLİŞKİSİ

- İş güvencesi kapsamındakiler işe iade davası açıp kazanır ve işveren işe geri almaz ise, ayrıca iş güvencesi tazminatı talep edebilir mi?
- İş güvencesi kapsamında olmayanlar ayrıca m. 17 hükmüne göre ayrıca kötüniyet tazminatı talep edebilecek mi?

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

FESİH DIŞINDA HAK KAYBINA UĞRATMA

- 4857 sayılı Kanunun m. 5 hükmüne göre ayrıca tazminata hükmedilebilecek mi?

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının
iş kanunları ve diğer kanunlara göre
sahip olduğu hakları saklıdır.

SENDİKAL TAZMİNATLA İLİŞKİSİ

İSG bildirim tazminatı ile sendikal tazminatın birlikte talep edilmesi mümkün olmayacaktır.

Zira her ikisinin de getiriliş amacı, nedenleri farklıdır.

ÜCRET-KAMU ÇALIŞANI

- 6331 Sayılı Kanun m. 8/II hükmünde sözleşmeden ve ücretten söz edilmektedir.
- İşçi dışındaki uzmanlar bakımından duraksama yaşanmaktadır.
- İşçi dışındaki çalışanların işine son verilmesi vb. hususlar ilgili mevzuatlarda ayrıca düzenlenmiştir.
- Ücret tutarının net ücret olup olmadığı açık bir şekilde belirtilmemiştir.

KÖTÜ NİYETLİ BİLDİRİMİN YAPTIRIMI

Açılan davada,

kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu

mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi

altı ay süreyle askıya alınır.

KÖTÜNİYETLİ BİLDİRİMİN YAPTIRIMI

➤ HANGİ DAVA?

- Uzman ve hekimin açacağı, İSG Bildirim Tazminatı davası mı?/İşe iade davası mı? Kötüniyet tazminatı davası mı?
- İşverenler, bildirim üzerine uzman veya hekime karşı, kötüniyetli bildirimde bulunduğu tespit (belgenin askıya alınması, tazminat) dava açabilir mi?
- İşverenler/OSGB, kötüniyetli bildirim nedeniyle belgesi askıya alınan uzman veya hekimin işine son verebilir mi?
- İşveren/OSGB, kötüniyetli bildirim nedeniyle fesih dışında başka yaptırım uygulayabilir mi?

UYGULAMA ÖNGÖRÜSÜ

İş güvenliği uzmanlarının,

- işten atılma kaygısı
- 3 hali doğru tespit edememe ihtimali
- kötüniyetle gerçekdışı bildirim kaygısı

**gibi nedenlerle bildirimden kaçınacağı
öngörülmektedir.**

**Eğitim, sınav ve uygulama tecrübesi gözönüne
alındığında uzmanların bildirim hususunda
tereddüt edeceği düşünülmektedir.**

UZMANLARA ÖZEL İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI

İSG Bildirim (Güvencesi) Tazminatı dışında
ayrıca,

**iş güvenliği uzmanının işine
haklı veya geçerli bir neden olmadan
son verilmesi halinde,**

1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere

(eğitim, kıdem vb. nedenlerle üstü olabilir)

İSG Güvencesi Tazminatı getirilebilir mi?



İŞ GÜVENCESİ

- **İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞANLAR**

4857 SAYILI KANUN M. 18 VD., DİĞER MEVZUAT
(TBK ve Deniz İşK. Tabi olanlar kural olarak yararlanamaz)

- **DİĞER STATÜLERDE ÇALIŞANLAR**

657 SAYILI KANUN, DİĞER MEVZUAT

İŞ GÜVENCESİ

4857 sayılı Kanun m. 18/1

İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMI

- ❖ 30 veya daha fazla işçi
- ❖ en az 6 aylık kıdem (Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz)
- ❖ belirsiz süreli iş sözleşmesi
- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı olmamak (-)
- işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmamak (-)

GEÇERLİ FESİH NEDENLERİ

- işçinin yetersizliği
- işçinin davranışları
- işletmenin, işyerinin veya işin gerekler

İŞ GÜVENCESİ

GEÇERLİ NEDEN YOKSA;

İşçi, feshin geçersizliği ve işe iade edilmesi için

işe iade davası açabilecektir.

01.01.2018 TARİHİNDEN İTİBAREN İSE

ÖNCELİKLE ARABULUCUYA

BAŞVURMAK ZORUNDADIR.

İŞ GÜVENCESİ

İşveren süresi içinde işe almaz ise,

- **4 aylık ücret ve diğer haklarının yanı sıra,**
- **4-8 aylık ücretleri arasında iş güvencesi tazminatı alabilecektir (Kıdeme göre belirlenir)**

**Elbette feshe bağlı olmayan,
varsa diğer alacaklarını da alabilecektir.**

İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi hükümlerinden,

İş güvenliği uzmanlarından

**sadece iş güvencesinin
kapsamında girebilen**

yararlanabilecektir.

İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi hükümlerinden,

koşul aranmadan

**iş güvenliği uzmanlarının
tamamının yararlanması gerekir.**

(Mevzuatta bu yönde değişiklik yapılmalıdır)

İŞ GÜVENCESİ BEKLENTİLERİ

GÜVENCE İHTİMALLERİ

1. Çalışma şartları ve çalışmaya son verilmesi bakımından ya da sadece çalışmaya son verilmesi bakımından iş güvencesi getirilebilir mi?

2. İşçi olarak çalışanlar bakımından,
tabi olduğu mevzuata bakılmaksızın,

- 30 işçi
- 6 ay kıdem koşulu aranmaksızın
iş güvencesine tabi tutulabilir mi?

3. 30 işçi veya 6 aylık kıdem koşullarından sadece birisi aranmayabilir mi? (Yeraltı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. 4857 m.18/I)

İŞ GÜVENCESİ BEKLENTİLERİ

GÜVENCE İHTİMALLERİ

4. Sendikal tazminata (Sendika özgürlüğünün korunmasına) benzer güvence getirebilir mi?

5. Sendika temsilcisinin güvencesine yakın bir güvence getirilebilir mi?

6. İşyerinin tehlike derecesine göre ayırım yapılabilir mi?

7. Toplu İş Sözleşmesiyle güvence getirilebilir mi?

TEŞEKKÜRLER