

İSG PROFESYONELLERİNİN İŞ GÜVENCESİ

AVRASYA 3.İSG FUARI

DOÇ.DR.SAİM OCAK
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
HUKUK FAKÜLTESİ

İSG PROFESYONELLERİNİN İSTİHDAMI

İstihdam Şekilleri

- İşçi
- Memur
- Sözleşmeli personel

Çalışma Süreleri (işyerinin tehlike derecesine göre)

- Tam süreli
- Kısmi süreli
- Kamu Kurumlarında Görevlendirme

İşyerinin Tehlike Derecesi

- Çok tehlikeli (A sınıfı uzman)
- Tehlikeli(B sınıfı uzman)
- Az tehlikeli(C sınıfı uzman)

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”

Ancak mevzuatta, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini gereği gibi yerine getirmelerini sağlayacak yeterli güvencelere getiren somut hükümlere yer verilmemiştir.

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 GÜVENCESİ

- **İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞANLAR**

4857 SAYILI KANUN M. 18 VD., DİĞER MEVZUAT

- **DİĞER STATÜLERDE ÇALIŞANLAR**

657 SAYILI KANUN, DİĞER MEVZUAT

İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesiyle,

çalışanların,

geçerli bir neden olmadan kolay bir şekilde işlerine son verilmesinin önüne geçilerek,

istihdamda kalmalarının bir yönüyle garanti altına alınması suretiyle çalışmaya devam etmeleri sağlanmaktadır.

İŞ GÜVENCESİ

- İş güvencesi 4857 sayılı Kanun m. 18 vd. düzenlenmiştir.
- Basın İş Kanununa m. 6/son hükmünde belirtilen hükme atıf yapılmaktadır.
- Deniz İş Kanununun kapsamına giren işçiler ve Türk Borçlar Kanunu kapsamına girenler işçiler, kural olarak 4857 sayılı Kanunda düzenlenen iş güvencesinden yararlanamaz. Ancak, sözleşmelere konulacak hükümlerle, iş güvencesinin kapsamına girmeyen işçilere de iş güvencesine ilişkin hükümler uygulanabilmektedir.

İŞ GÜVENCESİ

4857 sayılı Kanun m. 18/I

- ❖ 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde
 - ❖ en az 6 aylık kıdemi olan işçinin
 - ❖ belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren,
- işçinin yeterliliğinden veya
 - davranışlarından ya da
 - işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan

geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

(Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz).

İŞ GÜVENCESİ

DİKKAT !!!

- İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile
- işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında

**18 madde, 19 ve 21 inci maddeler ile
25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.**

İŞ GÜVENCESİ

Geçerli sebep sayılacak haller,

**haklı nedenle feshe konu olacak (ağır)
durumlar olmamakla birlikte,**

**işverenden iş ilişkisinin devamının
beklenemeyeceği hallerdir.**

Örnek: Aralıklarla sürekli sağlık raporu almak

Örnek: Her sabah mazeretsiz işe geç kalmak

İŞ GÜVENCESİ

Geçerli neden varsa,

işçinin iş sözleşmesi iş veren tarafından,

- bildirim süresine uyulmak suretiyle,**
- kıdem tazminatı ve diğer hakları verilmek koşuluyla yapılacaktır.**

İŞ GÜVENCESİ **GEÇERLİ NEDEN YOKSA;**

İşçi, feshin geçersizliği ve işe iade edilmesi için işe iade davası açabilecektir.

Dava kabul edilirse işçi işine geri dönme hakkı kazanacak ve işe alınması için süresi içinde işverene başvuruda bulunacaktır.

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

İşçi,

- **süresi içinde başvurmazsa ya da**
- **işveren çağırmasına rağmen işe başlamazsa,**

fesih geçerli olur,

sadece feshe bağlı olmayan hakları alır.

İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi hükümlerinden,

İSG profesyonellerinden

**sadece iş güvencesinin
kapsamında girebilen**

yararlanabilecektir.

İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi hükümlerinden,

koşul aranmadan

İSG profesyonellerinin

tamamanın yararlanması gerekir.

İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi hükümlerinden,

koşul aranmadan

İSG profesyonellerinin

tamamanın yararlanması gerekir.

(Mevzuatta bu yönde değişiklik yapılmalıdır)

İSG GÜVENCESİ



ÖZEL GÜVENCE

İSG PROFESYONELLERİNE

ÖZEL GÜVENCELER

GETİRİLMELİ MİDİR?

ÖĞRETİDE ÇOĞUNLUK

ÖZEL GÜVENCE

GETİRİLMESİ GEREKTİĞİ

GÖRÜŞÜNDEDİR.

BİLDİRİM HAKKI

VE

YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSG PROFESYONELLERİNİN DURUMU

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)

BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

(ESKİ DÜZENLEME)

(İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir;

bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir)

BİLDİRİM NEDENİYLE İŞTEN ATILIRSA GÜVENCE YOK.

BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 Sayılı Kanun m. 8/II

!!! YENİ DÜZENLEME !!!

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

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

Makul süreyi,

uzman / hekim

takdir edilecektir.

YÖNETMELİK

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

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

DİĞER DURUMLARDA BİLDİRİM YAPILMASI

Kanunda belirtilen

hususların dışında da

bildirim yapılabilecek midir?

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

Başka bir hükme göre de, «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

- **Uzman ve hekimler bildirilmesi gereken hususlar hakkında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip midir?**
- **Bildirimde bulunan uzman ve hekimin iş güvencesi var mıdır?**
- **OSGB'de çalışanlar nasıl davranır?**

FESİH-HAK KAYBI / TAZMİNAT

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 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?

OSGB

OSGB'DE ÇALIŞAN UZMAN VEYA HEKİMİN
BİLDİRİM NEDENİYLE OSGB TARAFINDAN

İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLİR YA DA HAKSIZ
UYGULAMAYA MARUZ KALIRSA

İSG BİLDİRİM TAZMİNATI
UYGULANACAK MI?

İŞE İADE DAVASI

İŐ güvencesinin kapsamında olanlar

**İŞe iade davası açmadan
doğrudan İSG 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 kötüniyet tazminatı talep edebilecek mi?

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

FESİH DIŞINDA HAK KAYBINA UĐRATMA

- İş sözleşmesinin sona ermesi dışında hangi türdeki/ağırlıktaki hak kayıpları tazminatın talep edilmesini sağlayacaktır?
- 4857 sayılı Kanunun m. 5 hükmüne göre ayrıca tazminata hükmedilebilecek mi?

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.

İSG PROFESYONELİNİN İŞ GÜVENCESİ

TÜRK BORÇLAR KANUNU MADDE 438

b. Haklı sebebe dayanmayan fesihte

MADDE 438- İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

AYRICA İSG BİLDİRİM TAZMİNATI İSTENEBİLİR Mİ?

Öğretide istenebileceği belirtilmektedir

(Birisi süreye uymama, diğeri mesleki bağımsızlık)

ÜCRET-KAMU ÇALIŞANI

- Belirtilen düzenlemede sözleşmeden ve ücretten söz edilmektedir.
- İşçi dışındaki uzman ve hekimle ilgili olarak duraksama yaşanmaktadır.
- İşçi dışındaki çalışanların işine son verilmesi gibi 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

- Hangi 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?

DİĞER BİLDİRİMLER

**KANUNDA BELİRTİLEN HALLERİN DIŞINDA
BAKANLIĞA YA DA BAŞKA
KURUMLARA/KİŞİLERE
YAPILACAK BİLDİRİMLER NEDENİYLE YAPILAN**

FESİHLERDE VEYA HAKSIZ UYGULAMALARDA

İSG BİLDİRİM TAZMİNATI

UYGULANAMAYACAKTIR.

UYGULAMA ÖNGÖRÜSÜ

Uzman ve hekimin,

- 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 özellikle uzmanların bildirim
hususunda tereddüt yaşayacağı
düşünülmektedir.**

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?

ÖZEL İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI

Bildirim Güvencesi (İSG Bildirim Tazminatı)
dışında ayrıca,

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işine
haklı veya geçerli bir neden olmadan
son verilmesi halinde,

1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere

(veya 1 yıllık ücreti tutarında)

İSG Güvencesi Tazminatı getirilebilir mi?

YAPILMASI GEREKENLER

- İSG PROFESYONELERİNİN DEVLET TARAFINDA İSTİHDAM EDİLİP, İŞYERLERİNE REHBERLİK YAPILMASI VE DENETLEMESİ ŞEKLİNDE HİZMET VERİLMESİ MÜMKÜN OLABİLİR Mİ?
- ÖZERK BİR İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMU OLUŞTURULMALI MIDIR?
- MESLEKİ RİSKLERDEN DOĞACAK ZARARLARA KARŞI SİGORTA SİSTEMİ ZORUNLU OLMALI MI?
- İSG PROFESYONELERİNİN EĞİTİMİ, SINAVI VE BELGELENDİRİLMELERİNE İLİŞKİN DÜZENEMELER GÖZDEN GEÇİRİLMELİ Mİ?
- İSG PROFESYONELERİNİN ÖNERİSİNE İŞVERENİN İTİRAZ HAKKI TANINMALI MI?

TEŞEKKÜRLER