

MEVZUAT

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRDİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanun'un getirdiği önemli değişiklikler aşağıda özetlenmiştir.

- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılarak yerine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe konulmuştur.
- Kanunda; çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi tanımına yer verilmiş, ayrıca görevli makam, kuruluş, sendika ve işletme toplu iş sözleşmesi gibi bazı tanımlar yeniden düzenlenmiştir.
- Çerçeve sözleşmenin Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılacağı, bu sözleşmenin taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi halinde en az bir ve en çok üç yıl süre için yapılacağı, çerçeve sözleşmesinin mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebileceği ve bu düzenlemelerin sözleşme taraflarının üyelerine uygulanacağı kararlaştırılmıştır.
- Grup Toplu İş Sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası arasında birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi şeklinde tanımlanmıştır.
- Kanunda geçen "kuruluş" ifadesinin sendika ve konfederasyonları kapsadığı, "yönetici" ifadesinin ise sadece kuruluş ve şube yönetim kurulu üyelerini ifade ettiği belirtilmiştir.

- Sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini yürütmelerinde pek çok husus sendika tüzüklerinde yapılacak düzenlemelere ve genel kurul kararlarına bırakılmıştır.
- Sendikaların bir işkolunda faaliyette bulunma esasları korunmuş, ancak Türkiye çapında faaliyette bulunma zorunluluğu kaldırılmıştır. Kamu İşveren Sendikalarının bütün işkollarında faaliyette bulunma imkanı muhafaza edilmiştir.
- İşkolları sayısı 28'den 20'ye düşürülmüş ve kanuna eklenen ek (1) sayılı cetvelde işkolları liste halinde düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemede; Şeker işkolu kaldırılarak Gıda işkolunun içine alınmıştır. Deri işkolu dokuma işkolu ile, kağıt işkolu ağaç işkolu ile, gazetecilik işkolu basın ve yayın işkolu ile, gemi işkolu ve ardiye ve antrepoculuk işkolu ile deniz taşımacılığı işkolu birleştirilmiştir. Ayrıca, kara taşımacılığı, demiryolu taşımacılığı ve hava taşımacılığı işkolları "Taşımacılık" işkolu adı altında birleştirilmiş, Milli Savunma işkolu "Savunma ve güvenlik" olarak değiştirilmiş, haberleşme işkolu ise "İletişim" işkolu olarak düzenlenmiştir. Sağlık işkolu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolu, Banka ve Sigorta işkolu ise "Banka, finans ve sigorta" işkolu olarak yeniden belirlenmiştir.
- Sendika kurucuları için aranan "işkolunda fiilen çalışma" koşulu, "fiilen çalışan" olarak değiştirilmiş, sendika kuruculuğu için aranan Türk vatandaşı ve Türkçe okur-yazar olmak şartı kaldırılmıştır.
- Sendikaların kuruluşu kolaylaştırılmakta, kurucuların, bir dilekçe ve ekinde sendika tüzüğünün valiliğe verilmesiyle sendika tüzel kişilik kazanmakta, tüzük ve belgelerin ülke çapında dağıtılan bir gazetede yayınlanma zorunluluğu kaldırılarak belgelerin Bakanlığın resmi internet sitesinde ilan edilmesi yeterli görülmektedir.
- Sendikaların zorunlu organlarında görev alacakların sayısı, görev ve yetkileri ile seçilme usul ve esasları yeniden düzenlenmiş, sendikaların üçten az ve dokuzdan fazla olmamak üzere tüzükte belirtilen sayıda yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üye seçiminin genel kurulca yapılacağı düzenlenmiştir.
- Delege seçimlerinin üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı kararlaştırılmıştır.
- Olağan genel kurul tarihine 6 aydan az bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

-
- Sendikaya üye olma yaşı 16'dan 15'e indirilmiştir. Aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamayacağına ilişkin yasak korunmakla birlikte, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlerde çalışan işçilere birden çok sendikaya üye olma imkanı tanınmıştır.
 - Sendikaya üyelik ve üyelikten ayrılmada noter şartı kaldırılarak, e-devlet sistemi üzerinden bildirim esası getirilmiştir. Ancak, (Geçici 4.madde ile) bu hususta Bakanlığın gerekli alt yapı oluşturabilmesi amacıyla üyeliğin kazanılması ve ayrılmada birinci yılın sonuna kadar 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. ve 25.maddelerine göre işlem yapılacağı hükme bağlanmıştır.
 - İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması halinde sendika üyeliğinin sona ermeyeceği düzenlenmiştir.
 - Sendika aidatlarında, ayda en fazla bir günlük çıplak ücret tutarında aidat alınacağına dair sınır kaldırılarak üyelik aidatının sendika tüzüklerinde belirtilen miktar, usul ve esaslar dahilinde genel kurulca belirleneceği kararlaştırılmıştır.
 - İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi konusunda yapılan düzenlemede;
 - Sendika yöneticisi olduğu için işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalmakta,
 - Sendika yöneticisi, dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilmekte,
 - Sendika yöneticisine, yöneticilik süresi içinde iş sözleşmesini feshederse fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenebilmekte,
 - İş sözleşmesi askıya alınan sendika yöneticisi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde bu tarihten itibaren bir ay içinde işe alınmak için işverene başvurabilmekte, işveren bir ay içinde işe başlatmadığı takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılmaktadır.
 - Kanunda belirtilen nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticilerine başvuruları halinde kıdem tazminatı ödenmesi hüküm altına alınmıştır. Kıdem tazminatının hesabında işyerinde çalışılmış süreler ve fesih tarihindeki emsalleri için geçerli ücret ve diğer hakları esas alınacaktır.
-

- Kanunun geçici 5.maddesiyle, kanunun yayımı tarihinde sendika yönetici olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında da bu maddenin uygulanacağı kararlaştırılmıştır.
- İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi
 - Temsilcilerin iş sözleşmeleri haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedilemeyecektir.
 - Mahkemenin temsilcinin işe iadesine karar vermesi halinde, fesih geçersiz sayılarak, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenecektir.
 - Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir.
 - İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyecek veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacaktır. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır.
 - Bu madde hükmü işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticileri için de uygulanacaktır.
- Kuruluşların, tüzüklerinde belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamayacakları düzenlenmiştir. Ayrıca kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü tutulmuşlardır.
- Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla, yurtiçi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabileceklerdir.
- Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimlerin en geç iki yılda bir denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılması zorunluluğu getirilmiştir.
- İşkolu barajı, yüzde 10'dan, yüzde 3'e düşürülmüştür. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır.

Ancak geçici 6.maddeyle yapılan düzenlemede;

İşkolunda aranan en az %3 üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye (ESK) üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak/2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar %1, 01.07.2018 tarihine kadar %2 olarak uygulanacağı,

Temmuz/2009 istatistiği sonrasında, 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş ve ESK'ye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarının 07.11.2012 tarihinden Ocak/2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri işyeri ve işletme çoğunluk (%50 +1, %40) şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılacağı,

Ocak/2013 istatistiğinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki başvuruları ile taraf oldukları 07.11.2012 tarihinden önce imzalanmış toplu iş sözleşmeleri Ocak/2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvurularının 2009 istatistikleri ve Mülga 2822 sayılı kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacağı,

07.11.2012 tarihinden önce başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve uyuşmazlıklarının ise Mülga 2822 sayılı Kanuna göre sonuçlandırılacağı,

hüküm altına alınmıştır.

- İşyeri ve işletmelerde yarıdan bir fazla üyeye sahip sendikaya toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilirken, yeni düzenlemeyle; işyerleri için yarıdan fazla çoğunluk muhafaza edilmiş, ancak işletme toplu iş sözleşmelerinde yüzde kırk ve üzeri üyeye sahip sendikaya yetki verilmesi kabul edilmiştir.
- İşletme düzeyinde yetki koşulu, yüzde kırka indirilmiştir. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya daha fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihi itibarıyla en çok üyeye sahip sendika sözleşme yapma yetkisine sahip olacaktır.
- Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacaktır.
- Toplu görüşme çağrısı yapılırken toplu sözleşme teklifinin çağrı ile birlikte karşı tarafa verilmesi zorunluluğu kaldırılmış ve teklifin çağrı ile birlikte değil, çağrı süresi içerisinde de (15 gün) verilebileceği düzenlenmiştir.
- Toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları sadeleştirilerek düzenlenmiştir.

-
- Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı yoluyla yararlanmak isteyenlerin imza tarihinden önceki taleplerinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı düzenlenmiş ve ayrıca üyelik aidatının üçte ikisi olan dayanışma aidatının üyelik aidatı ile eşitlenmesi ilkesi kabul edilmiştir.
 - Kanunun “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlıklı maddesiyle; işyerinin veya bir bölümünün başka bir işverene devri durumunda birden fazla toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması halinde hangi sözleşmenin uygulanacağına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.
 - Yüksek Hakem Kurulu’na ilişkin düzenlemelerde ;
 - Kurul Başkanlığı’nın “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı” ifadesi yerine “Yargıtay’ın bu kanundan doğan uyuşmazlıklarına bakmakla görevli daire başkanlarından en kıdemli olanı tarafından yürütüleceğine” ilişkin düzenleme yapılmıştır.
 - İşçi konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üyeden birinin Kurulda görüşülecek uyuşmazlığın tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması halinde, bu sendikanın bağlı bulunduğu Konfederasyonun seçeceği bir üyenin Kurul’da görev yapacağı düzenlenmiştir.
 - Taraflara, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilme, bilgi ve belge sunabilmelerine imkan sağlayan yeni bir düzenleme getirilmiştir.
 - Grev kararının arbulucu raporunun tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabileceği ve bu süre içinde 6 işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabileceği düzenlenmiştir. Böylece 6 işgünü bekleme ve bu süreyi takip eden 6 işgünü içinde grev kararı alma ile ilgili düzenleme kaldırılmıştır.
 - Grev oylaması talebi, önceki kanunda mahallin en büyük mülki amirine yapılmakta iken, yeni düzenlemede görevli makama yapılabilme imkanı getirilmiştir.
 - Grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar vermesi halinde kararın uygulanmayacağı hususunda düzenleme yapılmıştır.
 - Grev yasaklarının kapsamından havacılık hizmetleri, noterlik hizmetleri, aşı ve serum imal eden müesseseler, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve

eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevleri çıkarılmıştır.

- Grup toplu iş sözleşmelerinde grev oylaması talebi grubun her bir işyeri için ayrı ayrı yapılacak ve grev oylaması talebinde bulunan işçilerin sayılarının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylaması sonucu her işyeri için ayrı ayrı belirlenecektir.

Kanunun 4. maddesine Göre Düzenlenen İşkolları

(1) SAYILI CETVEL

No	İşkolları
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2	Gıda sanayi
3	Madencilik ve taş ocakları
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5	Dokuma, hazır giyim ve deri
6	Ağaç ve kâğıt
7	İletişim
8	Basın, yayın ve gazetecilik
9	Banka, finans ve sigorta
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11	Çimento, toprak ve cam
12	Metal
13	İnşaat
14	Enerji
15	Taşımacılık
16	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17	Sağlık ve sosyal hizmetler
18	Konaklama ve eğlence işleri
19	Savunma ve güvenlik
20	Genel işler

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU YAYIMLANDI

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasama çalışmaları 19. yüzyılda başlamış olup, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 3008 sayılı (ilk) İş Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 ila 89. maddeleri arasındaki 5. bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Yaklaşık 6 yıllık çalışma dönemi sonunda TBMM Genel Kurulu'nda 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için devlet, işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen kanun, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında önemli düzenlemeleri içermektedir. Kanun'un birçok maddesinde detayları düzenlemek üzere yönetmelik ve tebliğ çıkarılması öngörülmektedir. Bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışmaları devam etmektedir.

Kanunun 2. maddesi ile tanımlar kısmı düzenlenmiş olup birçok yeni tanıma da yer verilmiştir. Bu tanımlar sırasıyla; çalışan, çalışan temsilcisi, destek elemanı, eğitim kurumu, genç çalışan, iş güvenliği uzmanı, iş kazası, işveren, işyeri, işyeri hekimi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi, risk değerlendirmesi, tehlike sınıfı, teknik eleman, işyeri hemşiresi ve işveren vekilleridir.

Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak amacıyla, 21.maddede "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi"nin kurulacağı, Konsey üyelerinin kimlerden oluşacağı hususu belirlenmiş ve konseyin çalışma usul ve esaslarının Bakanlıkça düzenleneceği hükme bağlanmıştır. 28. maddede ise işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmanın yasak olduğu, ancak, aynı maddenin devamında işverenin, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahip olacağı düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yapılan Genel Düzenlemelerde:

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir yasayla ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Kamu ve Özel sektör ayrımı yapılmaksızın bütün çalışanlar kapsama alınmıştır.

Kuralcı bir yaklaşım yerine önleyici ve yönlendirici bir yaklaşım esas alınmıştır.

Tüm işyerleri çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olmak üzere yapılan işin niteliğine bağlı olarak sınıflara ayrılmıştır.

Tüm işyerlerinde tehlike sınıfına göre Kanunun 2. maddesinde sayılan uzman personeller istihdam edilecektir.

İşverenler dilerse ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alabileceklerdir.

Devlet, kamu kurumları hariç olmak üzere 10'dan az çalışanı bulunan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri giderlerini destekleyecektir.

Çalışanlar işe girişlerinde, iş değişikliğinde veya hastalık sonrası tekrar işe başladığında sağlık muayeneleri yapılacaktır.

Elli ve daha fazla çalışanın olduğu altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulacaktır.

İşverenler işyerlerinde acil durum planları hazırlayacaklardır.

İşveren tüm çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirecektir. Çalışan temsilcisi özel olarak eğitilecektir.

Keza tüm çalışanlar çalışma hayatına dair hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirileceklerdir.

Çalışanların görüşleri alınarak işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine aktif katılımları sağlanacaktır.

Ciddi ve yakın bir tehlike durumunda çalışan bu tehlikenin giderilmesine kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

Asıl işveren dışında alt işverenlerin de olduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu duruma göre asıl işverence veya alt işverence sağlanacaktır.

Hayati tehlike durumlarında işyerinin tamamında veya bir bölümünde tehlike geçene kadar iş durdurulabilecektir.

Kanunun bazı maddeleri aşamalı olarak yürürlüğe girecek. Böylece işyerleri için bir uyum süreci sağlanacaktır.

Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlayamayacaktır

Denetim ve idari yaptırım etkin bir şekilde uygulanacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverene Getirdiği Yükümlülükler

İş Sağlığı ve Güvenliği koşullarını Kanunun emrettiği şekilde düzenleme, iyileştirme ve bunun sürekliliğini sağlamak.

Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden çalıştırılmakta olduğu işe uygun olup olmadığını dikkate almak.

İşyeri için risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak suretiyle bu raporları gözönünde bulundurarak genel bir önleme politikası geliştirmek.

İş kazası ve meslek risklerini önlemek için eğitim ve bilgi vermek dahil her türlü tedbiri almak.

Çalışma ortamında gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yaparak uygun çalışma ortamı sağlamak.

İzleme, denetleme ve tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak.

İşyerinin tamamında veya bir bölümünde çalışanlar için hayati tehlike bulunan yerlere girmemeleri için gerekli tüm tedbirleri almak.

Birden fazla işverenin aynı işyerini paylaşmaları halinde koordinasyonu sağlamak.

Acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye konularında gerekli çalışmaları yapmak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Çalışanlar Açısından Getirdikleri

İşyerinde çalışan sayısı dikkate alınmaksızın çırak ve stajyerler dâhil herkesin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmaları,

İşyerlerinde işverence yerine getirilen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile ilgili olarak görüş verme ve bu çalışmalara aktif olarak katılması,

Ciddi ve yakın bir tehlike durumunda bu tehlikenin giderilmesine kadar çalışmaktan kaçınması,

İş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim alıp, bilgilenmesi,

İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışan temsilcisi sıfatıyla temsil edilmesi,

Çalışırken işini özenle yerine getirerek kendisinin ve çalışma arkadaşlarının güvenliklerini tehlikeye düşürmemesi,

İş sağlığı ve güvenliği için kendisine verilen üretim ve korumayla ilgili tüm araç ve donanımları sürekli ve eksiksiz kullanması,

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU NELER GETİRİYOR

1. TÜM ÇALIŞANLAR KAPSAMA ALINDI

Kamu ve özel sektör işyerlerinin tamamı iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alındı.

Kanun, işyerlerindeki işverenler, işveren vekilleri, çırak ve stajyer dahil herkese uygulanacaktır.

Bu kanun Türk Silahlı Kuvvetleri (fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç), genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetlerinde, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde uygulanmayacaktır.

Ayrıca ev hizmetlerinde, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında uygulanmayacaktır.

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde uygulanmayacaktır.

2. YENİ KANUN İLE ÖNLEYİCİ BİR YAKLAŞIM BENİMSENDİ

Kanun ile tüm işyerleri risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracaktır.

Risk değerlendirmeleri sürekli olarak gözden geçirilecektir.

İş Kazası ve meslek hastalığının önlenmesi için gerekli tedbirler alınacaktır.

Sorumluluk işverende olmak kaydıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işyerinin tümünde uygulanması ve benimsenmesi sağlanacaktır.

3. İŞYERLERİ TEHLİKE DURUMUNA GÖRE SINIFLANDIRILDI

Tüm işyerleri tehlike sınıfına göre tasnif edilecektir

Bu sınıflandırma yapılırken işin özelliği, kullanılan materyaller, iş makinaları, üretim yöntem ve metodu gibi kriterler gözönünde bulundurulacaktır.

Tehlike sınıfları; işyerlerinin yaptığı asıl iş dikkate alınarak tespit edilecektir.

Tehlike sınıfları sosyal tarafların da temsil edildiği bir komisyonun görüşleri alındıktan sonra Bakanlıkça bir yönetmelikle belirlenecektir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanları görev yapacaktır.

4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU GETİRİLDİ

Her işyeri İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edecek veya bu hizmeti ortak sağlık ve güvenlik biriminden alacaktır.

İş güvenliği uzmanları Bakanlıkça yetkilendirilmiş ve belge sahibi kişilerden olacaktır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları hizmetin yürütülmesinde ihmallerinden dolayı işverene karşı sorumlu olacak ve gördüğü aksaklıkları işverene bildirmekle yükümlü olacaktır.

İş sağlığı güvenliği uzmanları işverenin tedbir almadığı hayati tehlike arzeden riskler bulunması halinde Bakanlığa başvurabilecektir.

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 alınacaktır.

5. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ

Kanunla iş sağlığı ve güvenliği hizmeti, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi yahut diğer uzman personelin işyeri bünyesinde bulunması halinde bu personel tarafından verilmesi amaçlanmıştır.

Bunun mümkün olmaması durumunda ise bu hizmet ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabilecektir.

Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulacak ortak sağlık ve güvenlik birimleri, gerekli donanım ve personele sahip olmaları şartıyla Bakanlıkça yetkilendirilecektir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri sundukları hizmetten dolayı işverene karşı sorumlu olacaklardır.

6. ÇALIŞAN SAYISI AZ OLAN İŞLETMELERE DEVLET DESTEĞİ

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Bakanlıkça belli kriterlere göre destek sağlanacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşları hariç, ondan az çalışanı bulunan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bu destekten faydalanabilecektir.

Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilecektir.

Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle yerine getirilecektir.

Desteğin uygulamasında, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınacaktır.

Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilecek ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamayacaklardır.

7. RİSK DEĞERLENDİRMESİ TÜM İŞYERLERİ İÇİN ZORUNLU HALE GELDİ

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olacaktır.

İşverenler işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve önlenmesi için risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracaktır.

Risk değerlendirmesinde, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular dikkate alınacaktır.

Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu da risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alınacaktır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlayacaktır.

8. İŞBAŞI YAPMADAN ÖNCE SAĞLIK TARAMASI

İşveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır.

İşveren, ayrıca, işe girişlerde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde muayeneleri yapılacaktır.

İşveren işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlü olacaktır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacaklardır.

9. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDA KAYIT

Yeni Kanun ile birlikte iş kazası ve meslek hastalıkları hem düzenli, hem zamanında hem de güncel olarak kayıt altına alınacaktır.

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunacaktır.

Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir.

10. TÜM İŞYERLERİ ACİL DURUM İÇİN HAZIR OLACAK

Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeler yapılarak acil durum planları hazırlanacaktır.

Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumların belirlemesi ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alınacaktır.

Acil durumlarda önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişi görevlendirilecektir.

Araç ve gereçler sağlanarak eğitim ve tatbikatlar yaptırılıp ekiplerin her zaman hazır bulunmaları sağlanacaktır.

Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibat sağlanarak gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

11. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE KATKILARI

İşbirliğine dayalı bir sistem kurulurken çalışanların görüş ve teklif getirmelerine imkan sağlanacaktır.

Çalışan temsilcisi işverene teklif sunabilecektir.

Çalışan temsilcisi atama veya seçimle belirlenecek. Yetkili sendika olması durumunda sendika temsilcisi bu görevi üstlenecektir.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

12. ÇALIŞANLARA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN VERİLMESİ

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlayacaktır.

Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilecektir.

Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilecek, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacaktır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmayacaktır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin maliyetini çalışanlara yansıtamayacak ve Eğitimlerde geçen süreler de çalışma süresinden sayılacaktır.

13. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

İşveren, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturacaktır.

Kurul oluşturulurken asıl işveren alt işveren işçilerinin sayısı toplamda 50 işçiyi geçiyorsa koordinasyon ve yönetimi asıl işverende olmak koşulu ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacaktır.

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.

Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri ile çalışma usul ve esasları yönetmelikle düzenlenecektir.

14. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceklerdir.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir.

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulacaktır.

Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalacaktır.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gideceklerdir.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebileceklerdir.

Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılacaktır.

15. İŞ MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOORDİNASYONU

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapacak, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır.

Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır.

Uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

16. BÜYÜK ENDÜSTRİYEL KAZA RİSKİ İÇİN ÖNCEDEN TEDBİR ALINACAK

İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanacaktır.

Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilecektir

Bu tür risk derecesi yüksek işyerleri için getirilen bu düzenleme ile muhtemel kazalar önceden önlenmeye çalışılacaktır.

17. İDARİ YAPTIRIMLAR ETKİNLEŞTİRİLECEK

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar ceza uygulanacaktır.

Risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası ceza uygulanacak.

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığını SGK'ya bildirmemesi haline ikibin Türk Lirası ceza ödeyecektir.

18. KANUNUN BAZI MADDELERİ FARKLI TARİHLERDE YÜRÜRLÜĞE GİRMEKTEDİR

- A) Kanunun, Tehlike sınıfının belirlenmesi başlıklı 9. maddesi, Belgelendirme, ihtar ve iptaller başlıklı 31. maddesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kadrolarını düzenleyen 33, 34, 35 ve 36. maddeleri ile Yürürlük başlıklı 38. maddesi ve İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü başlıklı Geçici 4. maddesi, Mevcut Sertifika ve Belgeler ile İhtar Puanları başlıklı Geçici 5. maddesi, İşyeri Hekimliği Yapan Kurum Tabiplerine Yapılan Ücret Ödemeleri başlıklı Geçici 6. maddesi ile başlıksız geçici 7 ve geçici 8. maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girecektir.
- B) “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı **6. maddesi**,” İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi” başlıklı **7. maddesi**, “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları” başlıklı **8. maddesi**,
1. Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,
 2. 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,
 3. Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra
- yürürlüğe girecektir.
- C) Kanunun diğer maddeleri yayımı (30.06.2012) tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.