

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DÖNEMSONU ÇIKMIŞ SORULAR

&

DENEME TESTLERİ

İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminatlar

SGK iş kazası ya da meslek hastalığı dolayısıyla zarar gören işçiye ve ailesin maddi yardım sağlamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararların SGK yardımlarıyla karşılanamayan kısmının da belirli koşulların varlığı halinde işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

İşverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalara iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları adı verilmektedir. İşçiler, bu davalarla iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları zararların SGK tarafından karşılanamayan kısmının işveren tarafından karşılanmasını talep edebilmektedirler.

Tazminat Türleri

Maddi Tazminat: İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edilebilmenin ön şartı, işverenin işçiye karşı sorumlu tutulabileceği bir iş kazasının varlığıdır.

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni temeli 6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı TBK m.417'dir. Anılan düzenlemelerle işverene yüklenen ödevlerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur. Bu nitelikteki kazalar, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır.

Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle genel hüküm niteliğindeki TBK m.54'e dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat işçinin tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların karşılanmasına yöneliktir.

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçiler ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Maddi tazminat, işçinin vücut bütünlüğünün ihlalden kaynaklanan zararı karşılamaya yönelik olduğundan zararın unsurları da buna göre belirlenir. Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar şunlardır:

- **Meslekte kazanma gücü kaybı:** Bu bağlamda belirlenecek ilk unsurdur. İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında, maddi zararın belirlenebilmesi için kazaya uğrayan işçinin meslekte kazanma gücünü hangi oranda kaybettiği tespit edilmelidir. Bu şekilde işçinin, tam işgörebilir durumda iken elde edebildiği kazancın sakatlanma nedeniyle ne oranda azalmış

olduğu belirlenebilir. Meslekte kazanma gücünün yitirilmesi konusunda Türk mevzuatında bir tanım yapılmamıştır. Ancak genel olarak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında meslekte kazanma gücünün kaybindan söz edilmektedir. İş kazası veya meslek hastalık sonucunda ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı oranı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenir.

- **İşgörebilme çağı ve yaşam süresi:** Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan ikinci unsurdur. İşçinin çalışma gücündeki azalma nedeniyle ileride uğrayacağı zararın hesaplanması için fiili çalışmasını ve hayatını sürdürebileceği zaman sürecinin belirlenmesi gerekir. Zira kazaya uğrayan işçinin işgörebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği ancak kazanın sonucunda uğradığı işgöremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilir. İşgörebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İşgörebilme çağı, yaşam süresi içinde yer alan bir zaman dilimini ifade ediyor olsa bile ondan daha kısa olmak zorundadır. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilmemektedir. Belirli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve o yaştan sonra ise geçimlerini çalışmaksızın alacakları yaşlılık aylığıyla sağlayacakları düşünülür. Mevzuatta işgörebilme çağını düzenleyen bir hüküm yoktur.
- **Ücret:** Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan üçüncü unsur, kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin tazminata esas alınacak ücretidir. Zira vücut bütünlüğü ihlal edilen işçinin çalışmaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını mahrum kaldığı ücretleri oluşturur. Ortaya çıkan bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret, kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretleri, belirlenebilen ücretler ve bilinmeyen ücretler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Belirlenebilen ücretler, işçinin kaza olmasaydı kaza anından rapor tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir. Anılan dönemde, işçinin kaza nedeniyle tamamen ya da kısmen alamadığı ücretlerin belirlenmesi mümkündür. İşverenin, düzenlediği ve işçinin imzaladığı ücret bordroları ya da yine işveren tarafından düzenlenen sigorta prim bordroları,

hesap pusulaları, hesap defterleri söz konusu ücretlerin miktarları konusunda bilgi verebilmektedir. Ayrıca, vizite kâğıdında ya da müfettiş raporunda yer alan ücret de günün koşullarına uygun olduğu sürece hesaplamalarda dikkate alınabilir. Bilenemeyen ücretler ise maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinmediği iki dönemi kapsamaktadır. Bu iki dönem; bilirkişinin hesap raporu tarihiyle hüküm tarihi arasındaki dönem ile hüküm tarihinden işgörebilirlik çağının sonuna kadar devam eden dönemdir.

- **Tarafların kusuru:** Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan dördüncü unsurdur. İş kazası tazminatında, maddi zarar miktarına ulaşılabilmesi için tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir. TBK m.51'e göre, maddi tazminat ya da destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle karşılaşılan hâkim tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler. Tarafların kusur dereceleri, işçinin işverenenden talep edebileceği net tazminat miktarına ulaşılmasında toplam brüt zarara etki etmekte olan faktörler arasında da yer alır. Maddi tazminat bağlamında kusur, kural olarak işçi ya da işverenin iş kazasının oluşumuna yapmış olduğu katkıyı ifade eder. Anılan katkı, işverenler açısından işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklinde gerçekleşir. Bu şekilde işveren, iş kazasının ortaya çıkmasına uygun bir ortam yaratır ve işçinin kazaya uğramasına ya da hastalanmasına neden olur. İşçinin kusuru ise genelde İSGK m.19'da belirtildiği şekilde işverenin sağladığı güvenli çalışma ortamının gereklerini yerine getirmemek, bu ortamı sürdürmeye yönelik talimatlara aykırı davranmak şeklinde oluşur. İşçinin ve işverenin kusurlarının değerlendirilmesi sırasında objektif ölçütlerin kullanılmasına özen gösterilmelidir. Söz konusu ölçüt, kural olarak benzer durum ve şartlar altında işçi ya da işverenin dahil olduğu çevredeki makul, normal bir insanın zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarfedeceği çaba ve göstereceği özeni ifade eder.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan işçi zararlarının hangi kalemlerden oluştuğu, bu zararları karşılama amacı güden maddi tazminatın hukuksal dayanağını oluşturan TBK m.54'de belirtilmiştir. Maddeye göre bedensel zarar kalemleri;

Tedavi giderleri (İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin bu nedenle bedensel bütünlüğünde ortaya çıkan maddi zararı gidermeye yönelik tedavi masrafları, maddi tazminat kapsamına girmektedir. Aynı şekilde iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının, ölümüne kadar yapılan tedavi

giderleri de bu kapsama dahildir. Ancak, bunun için anılan tedavi giderleriyle iş kazası ya da meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağı aranmalıdır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçiye yapılan tedavi giderleri; kaza anında ve hemen ardından yapılan giderler ile kazayı takip eden daha sonraki giderler olarak ikiye ayrılabilir.),

- Kazanç kaybı (TBK ile getirilmiş bir hükümdür.),
- Çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar (Kazaya uğrayan ya da hastalanan işçinin meslekte kazanma gücünde bir kaybın oluşması, elde edebileceği menfaatlerde bir eksilme veya tümüyle kayba neden olabilir. Bu menfaatler parasal ya da parayla ölçülebilen nitelik taşır.),
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan (Ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zarar, işçinin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edebileceği kazanç ile mevcut durumuyla gelecek elde edebileceği kazanç arasındaki farktır.) oluşur.

İş kazasından veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat, işçi ile işveren arasında söz konusu olduğundan uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş birtakım esaslara göre hesaplanır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar, kural olarak bütünüyle kaza anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kazayla birlikte doğmuş bulursa da büyük bölümü kaza sonrasında meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum, maddi zararın belirlenmesinde birtakım özgün unsurlardan yararlanılmasını gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları;

- İşçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı,
- İşgörebilme çağının uzunluğu,
- Yaşam süresinin sonu,
- Kaza anındaki ücreti ve
- Müterafik kusur oranıdır.

Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin, maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyi içerir. Bu anlamda işçinin, aynı işte mi çalışacağı yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatine bağlı olarak işinde yükselip yükselmeyeceği, enflasyon oranının nasıl seyredeceği, kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, hangi yılda öleceği, işgöremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı hesaplamalar sırasında bilinmesi mümkün olmayan etkenlerden sadece birkaçıdır. Bunca bilinmeyi ve değişkeni barındıran bu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, birtakım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Örneğin PMF cetveli gibi.

İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminatın hesabına etki eden faktörlerin bir kısmı

(örneğin, sorumlu işverenin maddi yardımları) miktar olarak ifade edilebiliyor olsa da büyük çoğunluğu (kusur, vergi ve işgöremezlik oranları) bir oran olarak ifade edilir.

Tazminata etki eden faktörlerin kapsamlarının etki aşamalarına göre değişiyor olması onların belirlenecek bir sıra dahilinde uygulanmasını gerektirir. Aksi halde hesabı yapan bilirkişilerin uygulayacakları sıra birbirinden farklı olur ki bu durum aynı olay için çok değişik tazminat miktarlarına ulaşılmasına neden olur.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı: İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu bağlamında incelenmesi gereken bir diğer tazminat ise destekten yoksun kalma tazminatıdır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçinin maddi desteğinden mahrum kalanlara sağlanmış olan bu tazminat hakkı, TBK’da düzenlenmiştir. Buna göre, ölüm halinde uğranılan zararlar;

- Cenaze giderleri,
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplardır (TBK m.53).

Destekten yoksun kalma zararı, ölen işçinin desteğinden mahrum kalanların zararını gidermeye yönelik olduğundan iki temel unsurun varlığını gerekli kılar. Bunlar, bakım gücü ve bakım ihtiyacıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Söz konusu kişinin bu destek durumunun, herhangi bir kanun ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler. Bu ilişkide, desteğin bu işlevini ne şekilde yerine getirdiği önem taşımaz. Yapılan yardımın nakdi ya da aynı olmasının bir önemi olmadığı gibi doğrudan bir ödeme yapmadan bazı mallarını karşılıksız kullandırılması da destek olmak için yeterli sayılmalıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatında zarar kalemleri; cenaze yardımı, iş kazası sonucu ölüm hemen gerçekleşmemişse çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplardır.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için destekle hukuki ilişkinin olması gerekmez. Fiili bir ilişkide tazminat talebi için yeterlidir. Nikahsız eşlerin de destek yoksun kalma talebinde bulunma hakları vardır. Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık gösterir.

Destekten yoksun kalanların mutlaka mirasçı olması da gerekmez.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi destekten yoksun kalanların SGK tarafından karşılanmayan zararlarını telafi eder.

Rücu engeli bulunan hallerde destekten yoksun kalanlar hem SGK yardımını alacaklar hem de rücu edilemeyen miktar için ayrıca bir de sorumlu işverene dava açabileceklerdir.

Manevi Tazminat: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zarar, sadece maddi nitelik taşımaz. Olayın neden olduğu bedensel bütünlüğün ihlali, manevi zarar da doğurur. Bu zarar, sadece kaza ya da hastalık geçiren işçiler üzerinde değil onların sakatlanması ya da ölümleri halinde yakınları üzerinde de oluşur.

Hukuk sistemimizde, manevi tazminatı düzenleyen TBK m.56 ve m.58 şeklinde iki temel madde bulunmaktadır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması gereken hüküm, kişilik haklarına saldırı nedeniyle oluşan manevi tazminatı düzenleyen m.58 değil m.56’da düzenlenen manevi tazminattır. Bu hükme göre, “Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini gözönünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir”. Söz konusu düzenlemeye göre, iş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin manevi tazminat talep hakkı olduğu gibi bu bedensel zararın ağır olması halinde ayrıca işçinin yakınlarına da manevi tazminat talep edebilme imkânı getirilmiştir. Aynı hükme göre, işçinin ölümü halinde yakınlarının da manevi tazminat isteyebilmeleri mümkündür.

Manevi tazminat iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırapı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de gereklidir.

Manevi tazminat hâkim tarafından olayın özellikleri göz önünden bulundurulularak belirlenir.

TBK m.56’da düzenlenen manevi tazminat hakkını kullanabilecek olanlar, kazaya uğrayan işçi ve yakınlarıdır. Ancak bu kimselerin manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, kazaya uğrayan işçinin hayatta olup olmamasına göre değişir. İş kazası sonucu yalnızca bedensel bütünlüğün ihlali söz konusu olduğunda yani kaza ölümle sonuçlanmadığında manevi tazminat talebi esas olarak kazaya uğrayan işçiye aittir. Bu anlayışın temelinde, manevi tazminatın kişiye bağlı haklardan sayılması yatar. Dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bedensel bütünlüğü zarar gören işçinin, bunun doğal sonucu olarak manevi acı da hissettiği düşünülerek bu zararının karşılanması sağlanır.

Uzun yıllardan beri gerek doktrinde bazı yazarlar tarafından gerekse Yargıtay kararlarında, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçinin hayatını kaybetmediği hallerde ailesinin de manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. TBK, doktrin ve yargı kararlarında da benimsenen bu görüşü Kanun kapsamında düzenlemiş ve zarar görenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceğini belirtmiştir. Ancak, bu hakkı oldukça sınırlamış ve söz konusu kişilerin manevi tazminat talep edebilmelerini, işçinin kaza ya da hastalık sonucunda ağır bedensel zarara uğraması koşuluna bağlamıştır (TBK m.56/II). Dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bedensel zarara uğrayan işçinin bu zararının “ağır bedensel zarar” olarak görülmediği hallerde yakınlarının manevi tazminat talep hakları bulunmamaktadır. Kanunda geçen “ağır bedensel zarar” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Bu konuda, Kanunun gerekçesinde de bir açıklama yer almamaktadır. O nedenle, düzenlemeden ne anlaşılması gerekeceği yargı kararlarıyla açıklığa kavuşturulacaktır.

Eski Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay, işçinin ölmediği olaylarda yakınlarına manevi tazminat ödenebilmesini yüksek oranda işgöremezliğe (%90'larda bedensel zarar) bağlamış olsa da uzun süre devam ettirdiği bu uygulamasını son yıllarda yumuşatmıştır. Bu anlayış içinde Yargıtay, işgöremezlik oranının %70 veya %81 düzeyine ulaştığı olaylarda da işçinin bakıma muhtaç hale geldiğini, bu durumun işçi yakınlarının ruhsal bütünlüğünü ağır şekilde bozduğunu belirterek bu kişiler lehine manevi tazminata karar verilebileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla, aynı yumuşak yaklaşımın TBK döneminde de sürdürülmesi halinde “ağır bedensel zarar” kriteri umulandan daha geniş bir uygulama alanına kavuşturulabilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle manevi tazminat talep edebilecek ikinci grup, işçinin ölümü halinde bu talebe hak kazanan yakınlarıdır. TBK m.56, eski Borçlar Kanunu'na göre hükmün kapsamını genişletmiştir. Eski Borçlar Kanunu'nda sadece ölenin ailesine sunulan manevi tazminat talep hakkı, TBK ile sadece ölenin ailesine değil yakınlarına da tanınmıştır. Ancak hiç şüphesiz bu yakınların manevi tazminat talep edebilmeleri, ölümden manevi acı duymalarına ve bunu ortaya koyabilmelerine bağlıdır. Yoksa söz konusu hükmün kapsamının genişlemesi, ölene manevi yakınlık duymayan tüm yakınların bu tazminatı talep edebilmelerine imkân sağlamaz.

Manevi tazminat talep edecek kişinin, işçiyle kan ya da sıhrî hısımlığı şart değildir. Ölene duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ıstırap duyan sevgili, sözlü gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş vd.) tazminat hakkına sahip iken bazıları

(uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk vd.) bu haktan mahrum kalabilir.

TBK m.56, gerek bedensel zarara uğrayan işçi ve yakınlarına gerek ölen işçinin yakınlarına ödenecek manevi tazminatı “uygun bir miktar para” olarak ifade etmiştir.

TBK m.56 hükmüne göre hâkimin, özel halleri gözönünde tutarak manevi zarar adı ile ilgilere ödenmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşımaktadır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O nedenle bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Nitekim Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasında, bu tazminat miktarının takdir ve denetimini olayın oluş şekline, müterafik kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ıstırapın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 1966 tarihli içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine, hak ve nesafet kurallarına göre yaptığı görülmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil TBK m.56'daki ilkeler çerçevesinde hâkimler tarafından takdir edilir. Söz konusu takdir olayın oluş şekline, işçinin (müterafik) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ıstırapın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.

İdari Yaptırımlar

İdari yaptırımlar, mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir tasarruf yani idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalardır.

İdarenin yani icra gücünün temel görevi, kamu yararını korumaktır. İdari yaptırımlar, kamu hukuku yaptırımı olarak idareye kamu yararını koruma görevini yerine getirmede yardımcı olan araçlardır. Hukuki ve cezai yaptırımlar, ancak bir yargı kararı sonucunda uygulanabilirler. Oysa idari yaptırımların uygulanabilmesi için yargı kararına ihtiyaç yoktur. Ayrıca idari yaptırımların uygulanmasında, yargısal usuller değil idare hukukuna özgü usuller geçerlidir. Bunun sonucu olarak, idari yaptırım uygulanmasına karar verilen kişinin kendini savunabilmesi kolay değildir. İspat yükü yer değiştirmiştir. Suç işlediği ileri sürülen kişi, suçsuzluğunu ispat etmek zorundadır. Herhangi bir idari yaptırımın uygulanabilmesi için bu yetkinin kanunla idareye tanınmış olması gerekir.

İş güvenliğinin sağlanması açısından idari yaptırımların amacı büyük önem taşır. Çünkü idari yaptırımlar, cezalandırmaktan çok onarmayı ve önlemeyi amaçlar. Henüz bir zarar meydana gelmeden uygulanabildikleri için toplumun korunması ve hukuka aykırılıkların önlenmesi açısından oldukça etkilidirler.

İdari yaptırımlar uygulanırken, hukuk düzenine aykırılıkla bu aykırılığın karşılığını oluşturan yaptırım arasında kabul edilebilir, mantıklı bir oran bulunmalıdır.

İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemeler; işyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesi, işin durdurulması, ölümlü iş kazası nedeniyle kamu ihalesinden yasaklamadır.

İdari yaptırım uygulanmasını gerektirecek kanuni bir düzenleme de İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik'tir (İAÇY). İAÇY, sıhhi ve gayrisıhhi işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsamaktadır. İAÇY m.5'e göre, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri bazı şartları taşımak zorundadırlar. Bu şartlardan bazıları şöyle sıralanabilir:

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olması,
- Tapuda işyeri olarak görünen yerlerde, umuma açık istirahat ve eğlence yeri açılması durumunda yönetim planında aksine bir hüküm yoksa kat maliklerinin oy çokluğuyla aldığı kararın bulunması,
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde genel asayiş ve güvenlik yönünden yetkili kolluk kuvvetinin görüşünün alınmış olması,

- Madencilik faaliyetleri sırasında patlayıcı madde kullanılan yerlerde yönetmelik hükümlerine uygun tedbirlerin alınması,
- Karayolu kenarındaki işyerleri için karayolu trafik güvenliğinin sağlanmış olması,
- Engellilerin işyerine giriş ve çıkışları için gereken kolaylaştırıcı tedbirlerin alınmış olması,
- Yabancı uyrukluların işyeri açması ve çalıştırması konusunda yabancılarla ilgili mevzuat hükümlerine uyulması,
- Büyükşehir belediyesi ile nüfusu 100.000'i geçen belediye sınırları içinde açılacak ekmek fırınlarının bu amaca tahsisli ayrılmış nizamda müstakil binalarda açılmış olması vb.

Yetkili idareler işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesinden sonra yapacakları denetimlerde bu hususların yerine getirilip getirilmediğini kontrol eder. Turizm işletme belgesi tesisler, işletme belgesinin düzenlenmesi ile ilgili hususlar sadece Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından denetlenir. Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için bu hususlar işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmeden önce yerinde kontrol edilir.

Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından incelendikten sonra işyerlerini işletmeye açabilirler.

Yetkili idarelerden usulüne göre işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri, yetkili idareler tarafından kapatılır. İşyeri ruhsatları yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından Yönetmelikte öngörülen sürede imzalanır.

İAÇY'ye göre yapılacak her türlü ruhsat başvurusunda, müracaat sahibine başvuruyu kabul eden görevlinin adı, soyadı ve unvanıyla başvurunun yapıldığı tarih ve saati gösteren İAÇY Örnek 6'da yer alan alındı belgesi verilir. Ayrıca, başvuru ve beyan formuyla ekli evrakın verilmesi sırasında başvuruyu kabul eden görevli tarafından yapılacak ön incelemede tespit edilen noksanlıklar, müracaat sahibine verilen alındı belgesinde gösterilir. İAÇY'de belirtilen ruhsatlandırmaya ilişkin süreler, eksik belgelerin yetkili idareye verilmesiyle başlar.

Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüğü'ne ve ilgili ticaret siciline gönderilir. Umuma açık işyerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının bir örneği en geç 7 gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir.

Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi halinde devralan kişinin başvurusu üzerine dosyadaki bilgi ve belgeler esas alınmak suretiyle yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili

idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Bu süre mirasçılar için 6 ay olarak uygulanır.

İAÇY kapsamına girmesine rağmen adı ve nitelikleri belirtilmeyen sıhhi bir işyerinin açılması halinde benzeri işyerleri için öngörülen esaslara göre iş yapılır.

Adresi ve işletmecisi aynı olan ve birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine, ana faaliyet dalı esas alınarak tekrar ruhsat düzenlenir. Tali faaliyet konuları ruhsatta ayrıca belirtilir. Aynı adreste bulunsa bile ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenir. İşyerinde depo olarak kullanılan yerlerde işyeri açma ve çalışma ruhsatında gösterilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı işyerinde herkesin görebileceği şekilde asılır. Yönetmelikte öngörülen kriterlere uygun olarak başvurusu gerçekleştirilen işyeri açma ve çalışma ruhsatı, başka bir işleme gerek kalmaksızın düzenlenerek aynı gün içinde ilgiliye verilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyeri yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren 1 ay içinde kontrol edilir.

Gayrisihhi müesseselerin başvuruları önce inceleme kurullarından geçecektir. İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak üzere valinin veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve tarım birimleri görevlileri, İAÇY'de belirtilen Bakanlık İl Müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre gerektiğinde vali tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

Büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak üzere büyükşehir belediye başkanı veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve kışat birimleri görevlileri, İAÇY'de belirtilen Bakanlık İl Müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre belediye başkanı tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseler için belirtilen esasa göre oluşturulur. Kurulların oluşturulması sırasında yeterli teknik ve uzman elemana sahip olmayan belediyeler, kurulların oluşturulması için valilikten eleman görevlendirilmesini talep edebilir.

Organize sanayi bölgelerinde, inceleme kurulu oluşturulmaz. Tesisin özelliğine göre ilave olarak bırakılacak sağlık koruma bandı, organize sanayi bölgesi yönetim kurulu kararıyla tespit edilir. Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine göre ÇED olumlu kararı alınmış olan maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesisler için inceleme kurulu oluşturulmaz.

Birinci sınıf gayrisihhi müesseseler: Sanayi bölgesi, organize bölgesi ve endüstri bölgeleri ile bu bölgeler dışında kurulacak birinci sınıf gayrisihhi müesseselerin

etrafında sağlık koruma bandı konulması zorunludur. Birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, ilgilinin başvurusundan itibaren en geç 7 gün içinde tesisin kurulacağı yeri mahallinde inceleyerek Yönetmelikte yer alan seçim raporu formu düzenler ve görüşünü bildirir. 3 gün içinde yer seçimi ve tesis kurma izni kararı verilir. Bir yılı geçmemek üzere deneme izni verilir. İşyeri açma ruhsatının verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, noksanlıklar ve aykırılıklar giderilinceye kadar derhal durdurulur.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler: Yönetmelikte yer alan başvuru formu ile yetkili idareye başvururlar. Başvurunun uygunluğu halinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı 5 gün içinde ilgiliye verilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı alan işyerleri yetkili idare tarafından 1 ay içinde kontrol edilir.

Gayrisihhi müesseseler, çevre ve toplum sağlığı açısından yetkili idareler tarafından denetlenir. Birinci sınıf gayrisihhi müesseselerde, işletmenin faaliyet alanında mesleki yeterliliğe sahip bir sorumlu müdür çalıştırılması zorunludur.

İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla en etkili idari yaptırımlardan biri de *işin durdurulmasıdır*. İSGK, işin durdurulması konusunda bazı yeni esaslar getirmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri ile ilgili olarak ayrıca risk değerlendirmesi yapılmasını şart koşmaktadır. Eğer bu gibi işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamışsa bilinen hayati tehlike yaratan hususlar tespit edilmese bile iş durdurulacaktır.

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 durdurulur. İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne 1 gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil olması halinde aynı gün yerine getirilir. İşveren, 6 işgünü içinde yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme, itirazı öncelikle görüşür ve 6 işgünü içinde karara bağlar. Mahkemenin kararı kesindir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Aile,

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yazılı olarak bildirmesi halinde en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir (m.25).

Ölümlü iş kazası meydana gelen işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından 2 yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır.

Cezai Yaptırımlar

İş güvenliği mevzuatımız bütünüyle değerlendirildiğinde, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda işverenin ihmali ve kusuru varsa henüz bir zarar meydana gelmemiş olsa bile bir zarar doğması ihtimali varsa işverene gene de cezai yaptırım uygulanır. Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması, zararı önleme amacına uygundur.

İşverene uygulanacak cezai yaptırımların dayanağı, işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma-gözetme-denetim görevlerini yerine getirmemesidir. İşveren, yönetim hakkını kullanırken çalışma mevzuatına ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve çalışanların da bu kurallara uymasını sağlamak zorundadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymalarını sağlamak için işveren, disiplin cezası vermekten iş sözleşmesini sona erdirmeye kadar değişen ölçülerde yetkilere sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin suçu kabul edilen ihmaller, genellikle mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerden kaçmak şeklinde gerçekleşir. Gerekli koruyucu önlemler, belli bir masrafı gerektirir. Bazı işverenler, bu masraflardan kaçınarak maddi çıkar sağlamaktadırlar. İşte bu nedenle parasal cezai yaptırımların, beklenen kazaları önleyici fonksiyonu yerine getirebilmeleri için en az işverenin yapmaktan kaçındığı masraf düzeyinde olması gerekir. Aksi halde işverenler, masrafi iş güvenliği tedbirlerini almak yerine daha düşük miktardaki para cezalarını ödeme yoluna gideceklerdir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki cezai yaptırımlara ilişkin hükümlerden bazıları şunlardır:

- İşveren, İSGK m.4'de belirtilen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel yükümlülüklerini yerine getirmezse, izleme ve denetleme yükümlülüklerini yerine getirmezse yerine getirilmeyen her yükümlülük için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.6/I uyarınca belirtilen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için ayrı ayrı 5.601 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.10/I'e göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3.361 TL,

aykırılığın devamı halinde her ay için 5.041 TL idari para cezası verilir.

- İSGK m.16 uyarınca çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmeyen işverenlere bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.18 uyarınca çalışanların görüşünü almayan ve katılımlarını sağlamayan işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.20/I uyarınca çalışan temsilcisi seçimini veya atamasını gerçekleştirilmeyen işverenlere 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.22 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmayan, bu kurulun kararlarına uymayan ve kurulun ilgili madde uyarınca çalışmasını sağlamayan işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.24/II uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5.601 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.25 uyarınca işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 11.203 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.29 uyarınca "büyük kaza önleme politika belgesi" hazırlamayan işverene 56.018 TL, güvenlik raporunu hazırlayıp Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyetine devam eden işverene 89.629 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.30 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.120 TL idari para cezası verilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya İK m.68'deki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri İK m.69'a aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, İK m.71'de belirtilen çalışma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükmüne aykırı hareket eden, İK m.72'ye aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları, gençleri ve her yaşta kadınları çalıştıran, İK m.73'e aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya Kadın Çalışanları Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, İK m.74'deki

hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, İK m.75'deki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, İK m.76'da belirtilen Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline 1.343 TL idari para cezası verilir. İK m.64'de telafi çalışması için öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 246 TL idari para cezası uygulanır.

Türk Ceza Kanunu'ndaki düzenlemelere göre iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu olarak yaralanma ya da ölüm olayı meydana gelmişse işveren, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m.85 ve m.89'a göre cezalandırılır. Cezai sorumluluk, kazanın ya da meslek hastalığının oluşmasına neden olan kişi için söz konusudur.

İş Kazaları Sonrasında Yapılan Soruşturmalar

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda durumun belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkartılıp değerlendirilmesi için bazı işlemler yapılır. Bunlardan biri de kanuni soruşturmadır. İş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar;

- Ceza Muhakemesi Kanunu,
- Türk Ceza Kanunu,
- İş Kanunu ve
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) hükümlerine göre yapılır.

Kolluk kuvvetleri ve Cumhuriyet Savcılığı tarafından yapılan soruşturmalarda, Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince işyerinde meydana gelen her iş kazası olayının soruşturulması ve sonucuna göre kovuşturma açılması gereklidir. Amaç, kazaya yol açan kişinin belirlenmesi, kusurlu olup olmadığının ve kusurluysa kusur oranının anlaşılmasıdır. Bu soruşturma, iş kazası belediye sınırları içerisinde meydana gelmişse polis karakolları, dışındaysa jandarma karakolları yardımıyla Cumhuriyet Savcılığı tarafından yürütür. Savcılık, dava açılıp açılmayacağına karar verir.

İşveren, iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü postayla bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen olayın 5510 sayılı SSGSSK m.13'e göre iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında karar verebilmesi için m.13 uyarınca SGK müfettişleri tarafından soruşturma yapılır. Bu soruşturmada, yaralanan sigortalının ya da sigortalı ölmüşse hak sahiplerinin haklarının tespit edilmesi söz konusudur. Bu nedenle sigorta müfettişlerinin yaptığı soruşturmada, olayın meydana geliş şekli, iş kazasıyla meslek hastalığı olup olmadığı, işverenin, kazaya uğrayan işçinin, üçüncü şahısların kusurlu olup olmadıkları ve kusur oranları raporlarında belirtilir.

2011 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adına iş müfettişlerince yapılan soruşturmalar SGK'ya devredilmiştir.

Ağır yaralanma ve ölümle sonuçlanan iş kazalarında, durumun öncelikle ilgili kolluk kuvvetlerine sonra da SGK'ya bildirmesinden sonra bazı aşamalardan geçilir ve soruşturmadan sonra gerekli görülüyorsa savcı tarafından ceza davası açılabilir.

İş kazasından ve bunun sonucu ağır yaralanma ya da ölüm olayından haberdar olunduktan sonra belediye sınırları içerisinde ilgili polis karakolu, dışındaysa jandarma karakolu derhal olay yerine eleman göndererek tanıkları çağırır. Düzenlenen tutanak, Cumhuriyet Savcılığı'na ulaştırılır. Savcı, kaza sonucunun ağırlığına ve teknik duruma göre bir bilirkişiyle birlikte olay yerine gelir. Birlikte görgü tanıklarının ifadeleri alınarak kanıtları toplarlar. Hakkında kuvvetli şüphe bulunan kişinin kaçması veya kanıtları karartması tehlikesi varsa savcı, sulh ceza hâkiminden tutuklama talep edebilir. Bu aşamaya, "soruşturma" denir. Soruşturmada, tutuklamaya ancak sulh ceza hâkimi karar verebilir.

Savcı, soruşturma sırasında topladığı kanıtlara göre şüphelileri belirler. Toplanan kanıtlar, şüphelilerin suçlu olduğuna ilişkin yeterli şüphe oluşturmuyorsa savcı kovuşturmayaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı vererek dosyayı kapatır. Bu takdirde, cezai sorumluluk açısından kaza olayı kapanmış olur.

Toplanan kanıtlara göre iş güvenliği tedbirlerine ihmal, tedbirsizlik gibi nedenlerle uyulmamış ve kazaya neden olan kişiler belirlenmişse savcı bir iddianameyle ceza mahkemesinde kamu davası açar. Ceza davası açılmışsa ve hâkim gerekli görürse yeniden bilirkişi incelemesi isteyebilir. Yargılama sonucunda, sanık olarak belirtilen kişiler hakkında karar verilir. Bu durumda sanıklar ya beraat edecek ya da ceza göreceklerdir. Burada esas olan ceza, hapis cezasıdır.

Tedbirsizlik veya dikkatsizlikle ölüme neden olmak 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasını gerektirir. İş kazasına yol açacak fiil birkaç kişinin ölümüne ya da bir kişinin ölümüyle birkaç kişinin yaralanmasına sebep olmuşsa ceza arta ve 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezasını gerektirir. İşveren ya da işveren vekillerinin tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle yaralanmaya neden olmaları halinde TCK m. 89. uyarınca yaralanmanın ağırlık derecesine göre 3 aydan 1 yıla kadar hapis ve adli para cezasını uygulanır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesine Genel Bakış

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesiyle ilgili olarak İSGK'ya dayanılarak konulan düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'tir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, çalışanlara ve işverenlere bu bilincin kazandırılması ve önlemlerin hemen işyeri içerisinde denetlenmesinin sağlanması bakımından özel önem taşımaktadır. Nitekim, doktrininde isabetli olarak belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içerisinde belki de en önemlisi, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi bir biçimde örgütlenmesidir. Bu örgütlenmeyle iş sağlığı ve güvenliği geleneği yaratılarak iş kazaları ve meslek hastalıkları ya da diğer risklerle mücadelede başarılı olunacağı gibi bu iç örgütlenme, dış denetim eksikliğinin de bir ölçüde giderilmesini sağlayacaktır.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi konusunu kanuni düzeyde ilk kez düzenlemiş ve konuya ilişkin bir de uygulama tebliği çıkarılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkililerle işyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esaslara ilişkin olarak "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" (İSGÇTT) yayınlanmış ve yayımı tarihinden itibaren 30 gün sonra yürürlüğe girmiştir.

Çalışan temsilcisi olabilmek için;

- İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak,
- En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması ve
- En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmak şartlarının sağlanması gerekir (İSGÇTT m.6).

Çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesinde esas olan işyeridir. İSGÇTT'de işyerindeki asgari temsilci sayısı, işyerindeki çalışan sayısına göre düzenlenmiştir (İSGÇTT m.7). Buna göre işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı;

- 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1,
- 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2,
- 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3,

- 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4,
- 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5 ve
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6'dır.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde baş temsilci çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

İSGÇTT işyerinde, sendika temsilcisi bulunması halinde her durumda bu kişiye üstünlük tanıyarak doğrudan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olmasını öngörmüştür (İSGÇTT m.8). Bu düzenlemeyle sendika işyeri temsilcisinin, iş mevzuatının uygulanmasıyla doğrudan ilgili olduğu gözetilmiş ve temsil konusunda bir çatışma olmasının önüne geçilmek istenilmiştir.

İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından seçimle belirlenir (İSGÇTT m.5). Bu seçimin ilk aşaması, adayların belirlenmesidir. Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi sürecinde, adayların başvuru yapabilmesi için işveren tarafından 7 günden az olmamak üzere süre tanınarak işyerinde ilân edilir.

Adayların belirlenmesinden sonra seçim aşamasına geçilir. Oylamanın gizli yapılması esastır. Seçim sonuçları 5 yıl geçerlidir.

Aslanan çalışan temsilcilerinin, seçim yoluyla belirlenmesidir. Ancak, seçimle belirlemenin mümkün olmadığı hallerde belirlemenin, işveren tarafından atama yoluyla yapılması gerekir (İSGK m.20; İSGÇTT m.4). Kuşkusuz buradaki atama ifadesi işverenin, çalışanın rızasına bağlı olmaksızın tek taraflı olarak temsilci belirlemesi değildir. İşverenin, çalışan temsilcisi olarak belirleme teklifinin çalışan tarafından da kabul edilmesi gerekir.

Çalışan temsilcisi;

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalara
- katılma,
- Çalışmaları izleme,
- Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme,
- Tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümü

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, bir tür yönetime katılma modeli oluşturmaktadırlar. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünün koşulları şunlardır:

- İşyerinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması,
- İşyerinde en az elli çalışanın bulunması.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları aşağıdaki kişilerden oluşmaktadır:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunda bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mümkün değildir.

İş sağlığı ve güvenliği kuruluna işveren veya işveren vekili başkanlık eder. Sekretarya ise kural olarak iş güvenliği uzmanı tarafından yürütülür.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri aşağıdaki konularda eğitim alacaklardır:

- Kurulun görev ve yetkileri,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- Sık rastlanan iş kazaları ve tehlikeli olayların nedenleri,
- Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri,
- Etkili iletişim teknikleri,
- Acil durum önlemleri,
- Meslek hastalıkları,
- İşyerine ait özel riskler,
- Risk değerlendirmesi.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- İş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak,
- Alınması gerekli tedbirleri planlamak ve belirlemek,
- Önleme politikası geliştirmek,
- Eğitim programları hazırlamak,
- Yıllık rapor hazırlamak,
- İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasında karar vermek.

İş sağlığı ve güvenliği kurul üyeleri, görev ve yetkileri kapsamı içerisindeki işleri yaparken öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metodlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu en az ayda bir kere toplanır. Ancak, kurul işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak tehlikeli işyerlerinde 2 ay, az tehlikeli işyerlerinde 3 ay olarak toplanabilir. Toplanın gündemi, yeri, günü ve saati en az 48 saat öncesinden kurul üyelerine bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantılarında geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul tarafından ilan edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapacakları tekliflerde bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işverenin durumu ve işverenin olanakları gözönünde bulundurulur.

Çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimi

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir. İşyeri sağlık birimi kurulması ve donanımına ilişkin hükümlere İSGK m.6, m.7 ve m.8'de yer verilmiştir. Ayrıca bu konuda, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde (İSGHY) de ayrıntılı hükümler yer almıştır.

İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedaviyle koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla İSGB oluşturmakla, bu birimde bir veya birden fazla işyeri hekimiyle 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle ve tehlike sınıfına uygun bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklerin tamamını veya bir kısmını, işyerinde belirlenen nitelikli personelin bulunmaması halinde işyeri dışından da bu hizmetleri alabilir ya da işverenin kendisinin de belirlenen niteliklere sahip olması (işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre) halinde bu hizmeti kendisi yerine getirebilir.

Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya işletme dışında kurulu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder.

İşveren, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü kaydı ve ayrıca çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle kişisel sağlık dosyalarını saklamakla yükümlüdür. Çalışanların, işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını talep ederse önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak 1 ay içinde gönderir.

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının, onaylı deftere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yazacağı tedbir ve önerilerin yerine getirilmesinden ve defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından, işveren veya işveren vekili sorumludur. Onaylı defter, işyerinin bağlı olduğu Çalışma

ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne veya notere her sayfası mühürlenerek onaylatılır. Defterin aslı işveren, suretleriye işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilir.

İSGHY, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi çerçevesinde çalışanlar için de çeşitli haklar ve yükümlülükler öngörmüştür. Nitekim çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler. Bunun yanında çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılmasıyla ilgili bilgilendirilirler (İSGHY m.8).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçirdikleri süreler, çalışma süresinden sayılır.

İSGHY m.10'da işyeri sağlık ve güvenlik biriminde bulunması gerekli fiziki koşulları belirtilmiştir.

İSGB, en az bir işyeri hekimiyle işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirilir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimlerdir.

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek büyüklükte, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere 10 metrekaarelik bir muayene odası, 15 metrekaarelik ilkyardımcı ve acil müdahale odası, 10 metrekaarelik iş güvenliği uzmanı odalarıyla 12 metrekaarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşur (İSGHY m. 12/3).

Fiziki olarak OSGB'ler, kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için bu İSGHY'de belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur.

İSGB ve OSGB'ler, hizmetlerin sağlanması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler.

İşyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında, OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır.

Gerekli şartları taşıması halinde İSG-KATİP üzerinden bildirilen sözleşme en geç 5 gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. Durum ilgili taraflara bildirilir. Sözleşme veya görevlendirilmeleri İSGGM tarafından onaylanmayan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli İSGK kapsamındaki görevlerine başlatılamaz ve yetkilerini kullanamazlar. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarını yaptığı süre içinde başka görev verilemez.

İşletme içinden veya dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon işveren tarafından sağlanır.

İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimler, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te (İHY), belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İşyeri hekimliği belgesi, işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılan işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere ve hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş güvenliği ve iş güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl teftiş yapmış iş müfettişlerine, İSGMM ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl fiilen çalışmış hekimlere ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı alan hekimlere istekleri halinde verilir.

İşyeri hekimliği hizmetlerinin, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri'nden de alınabilmesi mümkündür.

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri işyerinin girdiği tehlike sınıfına ve derecesine göre ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişen koşullarda belirlenmiştir.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur.

İşyeri hekimlerinin görevleri şunlardır:

- Rehberlik ve danışmanlık,
- Sağlık gözetimi,
- Eğitim ve bilgilendirme,
- İlgili birimlerle işbirliği.

İHY'de, işyeri hekimlerine önemli yetkiler tanınmıştır. İHY m.10'da sayılan bu yetkiler;

- İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında çalışanlar açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek,

- İşyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak,
- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak,
- Gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlarla iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır.

Ayrıca tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

Diğer sağlık personeli olarak işyerinde görevlendirilenler işyeri hekimiyle birlikte çalışırlar.

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişlerle mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanı ifade etmektedir.

İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İş güvenliği uzmanı belgesi (A), (B) ve (C) grubu olarak sınıflandırılmıştır. İş güvenliği uzmanlarından;

- (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta,
- (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda,
- (A) sınıfı belgeye sahip olanlarsa bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri işyerinin girdiği tehlike sınıfına ve derecesine göre ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişen koşullarda belirlenmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının, birden fazla işyeriyle kısmi süreli iş sözleşmesi yapması durumunda bu işyerleri

arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri şunlardır:

- Rehberlik ve danışmanlık,
- Risk değerlendirme,
- Çalışma ortamı gözetimi,
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt.

Tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, katıldıkları çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadar çalışma süresinden sayılır.

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenecek ücret, mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere tarafların anlaşmasına tabidir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından destek sağlanması mümkün olmaktadır.

Uluslararası Mevzuat Oluşturma Amaçları

I. Dünya Savaşı sonunda imzalanan Versay Barış Antlaşması'na eklenen "Emek" başlıklı XIII. Bölüm ILO'nun kurulmasında kanuni dayanak olmuştur.

ILO düzenlemelerinin %80'e yakını ve etkinliklerinin de önemli bir bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan veya dolaylı olarak ilgilidir.

ILO verilerine göre, her yıl oluşan 337 milyon iş kazasının 358.000'i ölümlerle sonuçlanmakta, meslek hastalıkları nedeniyle 1,95 milyon kişi ölmektedir. Sorunun ekonomik boyutu da önemlidir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti, her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'üne ulaşmaktadır.

AB'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında ortak mevzuat oluşturma amacı başlangıçta ILO ile aynıdır. Zaman içerisinde bu amaca ekonomik amaç da eklenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

ILO, BM'nin uzmanlık kuruluşları arasında en eski olanıdır. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında temel oluşturan ilke ve kurallar ILO Anayasasında ve temel bildirgelerde tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli alanlarındaki uygulamalarda esas alınacak ilke ve kurallar ise sözleşme, protokol ve tavsiye kararlarında belirlenmiştir.

1998 yılında onaylanan "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi"nde, üyelere ILO'ya katıldıkları andan başlayarak Anayasa ve Filadelfiya Bildirgesi'nde tanımlanan hedeflere ILO ilkeleri doğrultusunda ulaşmak için yükümlülük üstlenmiş oldukları anımsatılmıştır.

2008 yılında onaylanan "Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi" de, ILO ilke ve politikalarına güçlü bir destek vermiştir. Bildirgede, küreselleşme koşullarında ilerlemeyi sürdürmek ve sosyal adaleti sağlamak için üyelere ILO'nun 1999 yılından bu yana geliştirdiği "insan onuruna uygun iş" hedefine odaklanmaları ve ILO'nun temel ilke ve kurallarını savunmaları istenmiştir.

Anayasa'da ve bildirgelerde iş sağlığı ve güvenliği, hedefler arasında sadece birer kez yer almıştır. Ancak, "iş sağlığına bütünsel yaklaşım" esas alındığında, hedeflerin çoğunun iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ilgili olduğu görülmektedir. ILO, söz konusu hedeflere ulaşılmasını sağlamak için;

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmek, istihdam yaratmak için uluslararası politika ve programlar oluşturacak,
- Üyelere, bu politika ve programları uygulamaları için yol gösterecek uluslararası standartlar oluşturacak ve uygulamaları izleyecek (Anayasa m.19),

- Üyelere, politikaları uygularken yardımcı olacak uluslararası teknik işbirliği programlarını taraflar ile işbirliği yaparak oluşturacak ve uygulayacak,
- Bu hedeflere ulaşılmasını destekleyen eğitim, öğretim, araştırma ve yayın etkinliklerini gerçekleştirecektir.

ILO'nun temel uygulama araçları;

- Sözleşme,
- Protokol ve
- Tavsiye kararlarıdır.

Sözleşme, ilke ve kuralların belirlenmesinde temel araçtır. Uluslararası antlaşma niteliğindedir, ulusal politikaya yol gösterir ve onaylayan ülkeyi bağlar.

Protokol, sözleşmeyle aynı numarayı taşır, aynı niteliktedir, sözleşmeyi tamamlar ve onaylayan ülkeyi bağlar.

Tavsiye kararı, sözleşmeyle eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tamamlayan bir araçtır. Ayrıca sözleşme olarak düzenlenecek olgunluğa ulaşmayan konuları düzenlemek için de kullanılmaktadır.

Ayrıca ILO'nun hukuki bir araç olmayan ancak sözleşme ve tavsiye kararları ile düzenlenmemiş olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda var olan 43 uygulama kuralından da söz edilebilir.

İşte sağlıklı ve güvenli olmak; çalışanın çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini motive olduğu bir çalışma yürütebileceği bir biçimde etkileyebileceği, sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan fiziksel, ruhsal ve toplumsal olarak en uygun iyilik halinde olmasıdır.

ILO düzenlemeleri işlevsel olarak üç grupta sınıflandırılabilir:

- İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri ve kuralları (Bu alanda 3 temel sözleşme, 3 tavsiye kararı ve 1 protokol ile iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilke ve kuralları tanımlanmaktadır),
- Özgün risklerden korunma ilkeleri ve kuralları (Bu kapsamda 5 sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır),
- Özgün işkollarındaki korunma ilkeleri ve kuralları (Bu kapsamda 4 sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır).

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikası, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla ulaşılması gereken hedefleri, kullanılacak girişim yöntemlerini, hizmet örgütlenmesini, taraflar arası ilişkileri, iş örgütlenmesini, atama politikasını, kaynakları ve ulaşılması beklenen hedefleri belirleyen tarafların katılımı ile hazırlanmış ve taraflarca onaylanmış, uygulamayı belirleyen ana politikadır.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi, ulusal politikayı uygulamak için görev yapan hukuki, yönetsel, örgütsel, bilimsel ve teknik altyapılar ve aralarındaki ilişkiler bütünüdür.

Önleme odaklı ulusal sağlık ve güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışma hakkının her düzeyde tanındığı, hükümetin, işverenlerin ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresinde çalışmanın tanımlanmış bir haklar, sorumluluklar ve görevler sistemi sayesinde güvence altına alınmasına etkili bir biçimde katıldıkları bir kültürdür.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı, ulusal politikayı uygulamak için hangi hedeflere, hangi önceliklere göre hangi araç ve yöntemler kullanılarak, kimler ile işbirliği yapılarak, hangi sürede ve ne ölçüde ulaşılabileceğini belirlemektedir.

İş sağlığı hizmetleri, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasını kolaylaştıracak sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulması ve sürdürülmesini ve işin işçinin sağlık durumu temel alınarak belirlenen çalışma kapasitesine en uygun hale getirilmesini sağlayacak koşullar hakkında işverene, işçilere ve temsilcilerine önleme öncelikli öneriler yapmak için işyerinde örgütlenen hizmetlerdir.

Ulusal sağlık hizmetlerinin işlevleri;

- Çalışma çevresi gözetimi,
- İşçilerin sağlık gözetimi,
- Bilgilendirme, danışmanlık, eğitim ve öğretim,
- İlk yardım, tedavi ve sağlık programları,
- Diğer işlevlerdir.

Çalışma çevresi gözetimi, işyerinde tehlikeli etkenlerin mümkünse ölçüm de yapılarak saptanmasını, tehlike düzeyine uygun önlem seçilip uygulanmasını ve alınan önlemlerin etkinliğinin mümkünse ölçüm de yapılarak belirlenmesini kapsayan yerinde, sürekli ve sistematik olarak yürütülen etkinlikler bütünüdür.

İşçilerin sağlık gözetimi, tehlike ve risklerden etkilenmeyi sağlık zararı oluşmadan önlemek, önlenemeyen etkilenmeye erken tanı koymak, etkilenmiş işçinin sağlık zararının artmasını önlemek için düzenli ve sürekli olarak yürütülen, fizik muayeneyi ve gerekli laboratuvar ölçümlerini ve görüntülemeleri de kapsayan etkinlikler bütünüdür.

Avrupa Birliğinin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

AB, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkı yaparken iki araçtan yararlanmaktadır. Bunlar;

- Üyelerin kurucu antlaşmaların yüklediği yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu,
- AB kurumlarının antlaşmaların tanıdığı bağımsız yetkileri kullanma hakkıdır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında kararların alınması ve asgari gerekleri belirleyen direktiflerin çıkarılmasında nitelikli çoğunluk yönteminin belirlenmesi, direktifler üzerinde uzlaşmayı kolaylaştırmış, Topluluğun karar alma gücünü ve hızını arttırmıştır.

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve bu Direktif uyarınca çıkarılan çok sayıda direktif sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

AB üyeleri, iş sağlığı ve güvenliği direktiflerindeki ilke ve kuralları uygun ve uygulanabilir düzenlemelerle ulusal hukuka yansıtmak, yapılan düzenlemeyi uygulamak, uygulamayı denetlemek ve değerlendirmekle yükümlüdürler.

AB, son dönemde mevzuat konusunda oluşturma ve yansıtılmasını sağlama aşamalarından, uygulamaları denetleme ve değerlendirme, uygulamada yaşanan güçlükleri aşmak için de politika ve strateji oluşturma ve uygulama aşamalarına geçmiştir.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında temel düzenleme araçları direktiflerdir. Direktiflerde, işçilerin güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler belirlenir. Bu gerekler, üye ülkelerin ulaşmakla yükümlü olduğu asgari hedefleri tanımlar. Gerekler belirlenir, uygulanır ve irdelenirken sosyal taraflar söz ve karar sahibi olur. Gerekler, direktifte belirlenen sürede ve uygulanabilir bir biçimde ulusal mevzuata yansıtılacak ve uygulanacaktır. Bunun için üyelere bir geçiş süreci tanınacak, üyelerin koruma düzeyi farklılıkları dikkate alınacak; düzeyi geri olan ülkeye daha uzun geçiş süresi tanınacaktır.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki birincil mevzuatı, AB'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ikincil mevzuatı, Topluluk kurumlarının görevlerini Topluluk Antlaşması'nın hükümlerine uygun olarak yürütmek için yaptıkları ve tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş olarak sıralanabilecek düzenlemelerden oluşur.

Tüzük, belirlenen ilke ve kurallara ulusal mevzuata yansıtılmadan uyulması istendiğinde çıkarılan, üyeler için bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanan bir düzenlemedir.

Direktif, her üyenin direktifteki ilke ve kuralları belirtilen sürede mevzuatında tanımlanan uygun yöntem ve araçları kullanarak iç hukukuna yansıtmakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında sık kullanılan, bağlayıcı araçtır.

Karar, düzenlediği konuda hedef tarafı bağlayan bir metindir.

Tavsiye ve görüşler, mevzuattan sayılmayan, bağlayıcı olmayan ama politika hazırlanırken yol gösteren araçlardır.

AB'de, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifte tanımlanan temel ilke ve kurallara uygun olarak çıkarılan direktiflerin de eklenmesiyle birlikte temel direktif sayısı 19'a ulaşmıştır. Çerçeve Direktife göre çıkartılmayan ancak onun belirlediği ilke ve kuralları esas alan ve iş sağlığının bütünsel yaklaşımına uygun olarak temel direktifleri tamamlayan 9 direktif ile birlikte sayıları 29 olmuştur. Bu direktifler sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki direktiflerde;

- İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak temel ilke ve kurallar (Çerçeve Direktif),
- İşçilerin, sağlık ve güvenliğini bir işkolunda veya işte (riskli işkolları, işler ve faaliyetler) ya da bir tehlike veya riskten (risk etmenleri ve etmen grupları) korumak için uyulacak asgari gerekler,
- Demografik özellikleri veya iş ilişkileri nedeniyle risk grubu oluşturan işçilerin (gebe, emziren, yeni doğum yapmış işçiler, gençler, belirli süreli ve geçici istihdam ilişkisiyle çalışan işçiler, kendi hesabına çalışanlar) sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler,
- İşçileri, tehlike ve risklerden korumak için kullanılan teçhizat (uyarı işaretleri, kişisel koruyucu teçhizat) ile ilgili asgari gerekler belirlenmiştir.

Çerçeve Direktifin (89/391/EEC sayılı İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif) amacı, bir işte çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerini geliştirecek önlemler alınırken uyulacak genel ilke ve kuralları belirlemektir. Direktif bütün ekonomik faaliyetleri ve işçileri kapsamına almaktadır.

İşyeri ve iş teçhizatı hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşyerilerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/654/EEC),
- İşçilerin İşte İş Teçhizatı Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/655/EEC),
- İşçilerin İşyerinde Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/656/EEC),
- İşte Sağlık ve/veya Güvenlik İşaretleri Kullanılırken Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/58/EEC),
- Üye Ülkelerde Patlama Potansiyeli Olan Ortamlarda Kullanılacak Koruyucu Araç ve Sistemler ile İlgili Mevzuat Hazırlanması Hakkında Direktif (94/9/EC).

İşkolları ve özellikli işler hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşçilerde Özellikle Sırt İncinmesi Riski Yaratan Ağır Yük Kaldırma ve Taşıma İşlerinde Asgari

Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (90/269/EEC),

- Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (90/270/EEC),
- Teknelerde Tıbbi Müdahalenin İyileştirilmesinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (92/29/EEC),
- Geçici ve Seyyar İnşaat Şantiyelerinde Uyulacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (92/57/EEC),
- Sondajla Maden Çıkarma Sanayilerinde İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması için Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/91/EEC),
- Yeraltından ve Yerüstünden Maden Çıkarma Sanayilerindeki İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması İçin Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/104/EEC),
- Balıkçı Teknelerindeki İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (93/103/EEC).

Fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (83/477/EEC),
- İşçilerin ve Toplumun Sağlığının İyonlaştırıcı Işınlardan Korunması İçin Temel Güvenlik Standartları Getiren Direktif (96/29/EURATOM),
- İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İşteki Kimyasal Etkenlere Bağlı Risklerden Korunması Hakkında Direktif (98/24/EC),
- Patlayıcı Ortamların Riski Altında Olan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunmasında Asgari Gerekler Hakkında Direktif (1999/92/EC),
- İşçilerin İşte Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (2000/54/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Titreşim) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2002/44/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Gürültü) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2003/10/EC),
- İşçilerin İşte Kanserojen ve Mutajenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (04/37/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Elektromanyetik Alanlar) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2004/40/EC),

- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Optik Işıma) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Direktif (2006/25/EC),
- 98/24/EC Sayılı Konsey Direktifinin Uygulanması İçin İkinci Belirleyici Maruz Kalma Sınır Değerleri Listesinin Oluşturulmasını Sağlayan ve 91/322/EEC ve 2000/39/EC Sayılı Direktifleri Değiştiren Direktif (2006/15/EC).

Risk gruplarının korunması hakkındaki direktifler şöyle sıralanabilir:

- Belirli Süreli veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İyileştirmek İçin Alınacak Önlemleri Tamamlayan Direktif (91/383/EEC),
- Gebe, Yeni Doğurmuş veya Emziren İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Hakkında Direktif (92/85/EEC),
- Gençlerin İşte Korunması Hakkında Direktif (94/33/EC).

Çalışma süresiyle ilgili direktif; Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında Direktif (2003/88/EC)'tir.

Ulusal Mevzuatın Uluslararası Mevzuat Karşısındaki Durumunun Değerlendirmesi

Türkiye ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı 19 sözleşmeden 9'unu onaylamış, 1 protokolü ise onaylamamıştır. Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerden üçü genel ilke ve kuralları tanımlayan 155, 187 ve 161 sayılı Sözleşmelerdir. 155 sayılı Sözleşmeyi tamamlayan 155 sayılı Protokol ise Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Türkiye bu sözleşmelere ek olarak 115, 176 ve 167 sayılı Sözleşmeleri de onaylamıştır.

Türkiye, AB'nin 29 temel direktifinin 24'ünü üç yıl içinde ulusal mevzuata uyarlayıp uygulamaya sokmuştur.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DÖNEMSONU ÇIKMIŞ SORULAR

&

DENEME TESTLERİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A

2017 GÜZ DÖNEM SONU - A

1. 18. yy'da hastanelerde meslek hastalıklarının tedavisi için özel bölümler kurulmasını ilk defa öneren kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Tissot
- B) Belidor
- C) Patisier
- D) Vauban
- E) Jackuard

2. İşçi-işveren ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığı ve işyeri çevresel sağlık zararlarının denetimi aşağıdakilerden hangisi tarafından yapılmaktadır?

- A) Sağlık Bakanlığı
- B) Belediyeler
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- D) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- E) İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

3. Aşağıdakilerden hangisi kusur sorumluluğu hallerine örnek olarak verilebilir?

- A) Motorlu araç işletenin sorumluluğu
- B) İçkili halde araba kullanırken adam yaralayanın sorumluluğu
- C) Ayırt etme gücü bulunmayanların hakkaniyet sorumluluğu
- D) Hayvan bulunduranın sorumluluğu
- E) Yapı malikinin sorumluluğu

4. İşyerinde işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak bildirilmesi halinde en geç kaç gün içinde işyerinde inceleme yapılmalıdır?

- A) 5
- B) 7
- C) 10
- D) 15
- E) 30

5. Maden üretim faaliyetleri ile bu faaliyetlere dayalı ruhsat sahasındaki geçici tesisler için işyeri açma ve çalışma ruhsatı aşağıdakilerden hangisi tarafından verilir?

- A) İl Özel İdareleri
- B) Bölge Müdürlüğü
- C) Valilik
- D) Belediyeler
- E) Sosyal Güvenlik Kurumu

6. Aşağıdakilerden hangisi işverenlerin işçilerin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan karşılansız zararını karşılamalarını sağlamak amacıyla açtıkları davalardır?

- A) İcra davaları
- B) Tazminat davaları
- C) Tespit davaları
- D) Alacak davaları
- E) Eda davaları

7. İşyeri açma ve çalışma ruhsatının yenilenmesi ya da intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç ne kadar süre içinde müracaat edilmesi gerekir?

- A) 10 gün
- B) 15 gün
- C) 1 ay
- D) 2 ay
- E) 3 ay

8. Aşağıdakilerden hangisi iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçiye kaza anında veya hemen kazanın ardından yapılan tedavi giderlerinden biridir?

- A) İşçinin tedavisine yönelik ameliyat harcamaları
- B) İşçinin vücudunda oluşan tıbbi zararın tespitine yönelik harcamalar
- C) İşçinin rehabilitasyon masrafları
- D) İşçinin kullanacağı ilaçların bedelleri
- E) İşçiye takılan protez masrafları

9. I. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi
- II. İşin durdurulması
- III. İşyerinin kapatılması
- IV. Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama
- V. Ticaretten men edilme

Yukarıdakilerden hangileri iş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemelerdir?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız III
- C) I, II ve IV
- D) I, III ve IV
- E) I, II, III ve V

10. Aşağıdakilerden hangisi maddi zararın belirlenmesinde başvurulan unsurlardan biridir?

- A) Çocuk sayısı
- B) Eğitim seviyesi
- C) Cinsiyet
- D) İşyerindeki kıdem
- E) Ücret

11. Ekonomik geleceğin sarsılmasının neden olduğu zarar aşağıdakilerden hangisi ile sınırlandırılmalıdır?

- A) Ortalama yaşam beklentisiyle
- B) Eğitim seviyesiyle
- C) Kıdemle
- D) Kazançla
- E) Çalışma yaşıyla

12. Aşağıdakilerden hangisi Avrupa Birliği'nin fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkındaki direktiflerinden biridir?

- A) İşte Sağlık ve/veya Güvenlik İşaretleri Kullanılırken Uyulacak Asgari Gereklikler Hakkında Direktif
- B) Ekranlı Araçlarda Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklilikleri Hakkında Direktif
- C) İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif
- D) İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif
- E) İşçilerin İşte İş Teçhizatı Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklilikleri Hakkında Direktif

13. Tehlikeli sınıfta yer alan ve 3000 çalışanın bulunduğu bir işyerinde, işveren en az kaç tane tam gün çalışacak işyeri hekimi görevlendirecektir?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

14. Aşağıdakilerden hangisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerle aynı numarayı taşıyan, aynı nitelikte olan, sözleşmeyi tamamlayan ve onaylayan ülkeyi bağlayan uygulama aracıdır?

- A) Sözleşme
- B) Karar
- C) Tavsiye Kararı
- D) Protokol
- E) Direktif

15. Aşağıdakilerden hangisi çalışan temsilcisi olabilme şartlarından biridir?

- A) İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak
- B) En az lise düzeyinde eğitim görmüş olmak
- C) En az 5 yıllık iş deneyiminin bulunması
- D) Okur yazar olmak
- E) En az 1 yıllık iş deneyiminin bulunması

16. Avrupa Birliği'nde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kararların nitelikli çoğunluk ile alınması aşağıdakilerden hangisi ile Topluluk Antlaşmasına eklenmiştir?

- A) Cenevre Anlaşması
- B) Versay Barış Anlaşması
- C) Lahey Barış Anlaşması
- D) Avrupa Tek Senedi
- E) Filadelfiya Bildirgesi

17. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durum gerektiren hallerde işverene yazılı olarak durumu bildirmelerine rağmen işverenin makul bir süre içinde gereken tedbirleri almaması halinde durumu hangi kuruma yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler?

- A) Valilik
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- C) Belediye
- D) Sosyal Güvenlik Kurumu
- E) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

18. Aşağıdakilerden hangisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikasının her üye tarafından hazırlanmasını, uygulanmasını ve düzenli olarak gözden geçirilmesini hükme bağlayan düzenlemesidir?

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Destekleyici Çerçeve
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi Protokolü
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi
- D) İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi
- E) Çalışma Çevresi Sözleşmesi

19. Çalışan temsilcilerinin seçim sonuçları kaç yıl süreyle geçerlidir?

- A) 5
- B) 4
- C) 3
- D) 2
- E) 1

20. I. Çalışma gücünde kayıplar
II. Gelir kaybı
III. Mahkeme masrafları

Yukarıdakilerden hangileri iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçiler açısından ortaya çıkan maliyetlerindendir?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) II ve III
- E) I, II ve III

A Grubu Cevap Anahtarı																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A	D	B	B	A	B	E	B	C	E	E	D	C	D	A	D	E	C	A	C

1. Bir tekstil atölyesinde dikişçi olarak çalışan Oktay iş kazası geçirmiştir.

Buna göre, aşağıdakilerden hangisi iş kazasının Oktay açısından ortaya çıkardığı maliyetlerden biridir?

- A) Sigortalanmamış tedavi giderleri
B) İşçinin ailesine ödenen tazminatlar
C) Gelir kaybı veya gelirden azalma
D) Fazla mesai maliyeti
E) Soruşturma nedeniyle harcanan zaman maliyeti
2. Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan önceki dönemde, esnaf zaviyelerinin etkisinin zaman içinde azalmasıyla bunların yerini ----- almıştır.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) vakıflar
B) medreseler
C) bakanlıklar
D) loncalar
E) dernekler
3. Aşağıdakilerden hangisi iş kazası nedenlerinden insana bağlı nedenler kapsamında, işçinin karşı karşıya bulunduğu ve başatmakta zorlandığı çeşitli sorunlardan kaynaklanan ve işçinin iş kazasına uğrama ihtimalini artıran tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktördür?

- A) Aşırı güven duygusu
B) Zihinsel yetenek
C) Sakarlık
D) Stres
E) İhmalkarlık
4. Baca temizleme işlerinde çalışanlara ilişkin olarak 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu, aşağıdaki ülkelerin hangisinde çıkarılmıştır?
- A) Almanya
B) İngiltere
C) İtalya
D) İsviçre
E) Fransa

5. I. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması
II. İşçinin alınmayan önlemler nedeniyle zarara uğraması
III. Uygun illiyet bağının olması
IV. Mücbir sebebin olması
V. İlgili kurumların onayının olması

Yukarıdakilerden hangileri Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin sorumluluğunun koşullarındandır?

- A) I ve II
B) I ve V
C) I, II ve III
D) I, II ve V
E) II, III ve IV

6. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanlara gerekli eğitimin verilmesine yönelik bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.
B) Herhangi bir nedenle 6 aydan daha fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
C) Eğitimlerde geçen süreler iş süresinden sayılmaz.
D) Çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden muaf tutulur.
E) Eğitimin maliyeti işçi ve işveren arasında paylaşılır.

7. İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağı kapsamında aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalıyı çalıştıran işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.
- B) 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır.
- C) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür.
- D) Toplu iş sözleşmelerinde, işyerlerinde ve işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemlere ilişkin düzenlemelere yer verilebilir.
- E) İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin kanuni düzenlemelerin tümü özel hukuk niteliği taşımaktadır.

8. Aşağıdakilerden hangisi işçinin kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edeceği ücrettir?

- A) Objektif ücret
- B) Cari ücret
- C) Bilinmeyen ücret
- D) Pasif ücret
- E) Belirlenebilen ücret

9. Destekten yoksun kalma tazminatında genç yaşta ölen bir çocuk, anne ve babası açısından nasıl bir destektir?

- A) Farazi destek
- B) Özel destek
- C) Gerçek destek
- D) Genel destek
- E) Mutlak destek

10. İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olan veya zorlaştıran durum aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Fiziksel uyumsuzluk
- B) Verimsizlik
- C) Meslekte kazanma gücü kaybı
- D) Çalışma gücü kaybı
- E) Fiziksel yetersizlik

11. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, ayrıca risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda aşağıdaki idari yaptırımların hangisi uygulanır?

- A) Kamu ihalesinden yasaklama
- B) İşyerinin kapatılması
- C) İdari para cezası
- D) Hapis cezası
- E) İşin durdurulması

12. Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenlerin, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri ----- tarafından incelendikten sonra işyerleri işletmeye açılabilir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) Kolluk kuvvetleri
- B) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- C) Sağlık Bakanlığı
- D) Belediye
- E) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

13. Bir gıda firmasında işçi olarak çalışan Ali'nin geçirdiği iş kazası sonucunda, bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olmuş ve Ali bedensel zarara uğramıştır. Ali bu olayla ilgili işverene karşı manevi tazminat davası açmayı düşünmektedir.

Yukarıdaki olaya göre, manevi tazminat miktarının belirlenmesi ve talebiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Tazminata hükmedilmesi konusunda nihai kararı bilirkişiler verecektir.
- B) Bu tazminat, davacıların malvarlığı hukukuna ilişkin zararının karşılanmasını amaçlamaktadır.
- C) Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasında, tazminat miktarının takdir ve denetimi konusunda sadece, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesi dikkate alınmaktadır.
- D) Manevi tazminat, mevzuatımızda uygun bir miktar para olarak ifade edilmiştir.
- E) Tazminat, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki ilkeler çerçevesinde takdir edilecektir.

14. Mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalara ne ad verilir?

- A) İdari yaptırım
- B) Tazminat
- C) Yargısal yaptırım
- D) Hukuki yaptırım
- E) Cezai yaptırım

15. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeyle eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tamamlayan belgesi aşağıdakilerden hangisidir ?

- A) Tüzük
- B) Protokol
- C) Karar
- D) Tavsiye Kararı
- E) Direktif

16. Az tehlikeli sınıfta bulunan 10'dan az çalışanı olan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından destek sağlanması aşağıdakilerden hangisinin kararı ile gerçekleşir?

- A) Bakanlar Kurulu
- B) Sağlık Bakanlığı
- C) Başbakanlık
- D) Maliye Bakanlığı
- E) Kalkınma Bakanlığı

17. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde işyeri hekimi görevlendirilmesi zorunlu değildir.
- B) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin bölümleri farklı alanlarda bulunur.
- C) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip birimdir.
- D) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin asıl işin yürütüldüğü mekandan uzak bir noktada kurulması esastır.
- E) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde dört metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası bulunur.

18. -----, Avrupa Birliği'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) Yan mevzuat
- B) İkincil mevzuat
- C) Genel mevzuat
- D) Özel mevzuat
- E) Birincil mevzuat

19. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği konusunda uluslararası mevzuat oluşturma amaçlarından biri değildir?

- A) Uygulamalara bilimsel teknik destek sağlamak
- B) İşveren örgütlerini geliştirmek
- C) Ülkelere uygulamada yol gösterecek uluslararası standartlar belirlemek
- D) Önleme ve koruma sağlamak
- E) İşçilerin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmeye destek olarak sosyal adalete katkıda bulunmak

20. Veli çalıştığı işyerinden ayrılarak evine daha yakın olan başka bir işyerinde çalışmaya başlamıştır.

Veli'nin yeni işverenin onaylanması için kişisel sağlık dosyasını talep etmesi durumunda, önceki işverenin dosyanın bir örneğini onaylayarak kaç ay içerisinde göndermesi gerekmektedir?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

A Grubu Cevap Anahtarı																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
C	D	D	B	C	B	E	E	A	C	E	B	D	A	D	A	C	E	B	A

1. İş kazası nedeniyle ortaya çıkan üretim kaybı işveren açısından ----- bir maliyet türüdür.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) net
- B) doğrudan
- C) yüksek
- D) dolaylı
- E) brüt

2. Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan Mecelle ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Günlük çalışma süresinin gün doğuşundan gün batışına kadar uzayabileceği düzenlenmiştir.
- B) İşçinin çalışmaya hazır halde bulunması durumunda ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir.
- C) İşçiye kusuruyla zarar veren işveren için bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir.
- D) Ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmıştır.
- E) İşyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu öngörülmüştür.

3. Aşağıdakilerden hangisi işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinden biri değildir?

- A) Beslenme
- B) Aşılama
- C) Kemoprofilaksi
- D) Seroprofilaksi
- E) Fizik tedavi

4. Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay ----- olarak tanımlanır.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) zilyetlik
- B) iş kazası
- C) illiyet bağı
- D) mesleki risk
- E) meslek hastalığı

5. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşların çok sayıda ve dağınık şekilde olması, aşağıdakilerden hangisi ile ilgilidir?

- A) İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar
- B) Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar
- C) Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar
- D) Eğitimle ilgili sorunlar
- E) İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar

6. Aşağıdakilerden hangisinde olağan sebep sorumluluğuna ilişkin düzenleme yer almaktadır?

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- B) Ceza Kanunu
- C) Medeni Kanun
- D) İş Kanunu
- E) Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

7. Bilinen mevcut olaylara dayanarak bilinmeyen bir olayın varlığının kanun tarafından farz edilmesine ne ad verilir?

- A) İlliyet bağı
- B) Mücbir sebep
- C) Varsayım
- D) Sorumluluk
- E) Karine

8. Aşağıdakilerden hangisi ölüm tarihine kadar fiilen gerçekleşmediği halde ileride desteklik ilişkisinin olacağı kabul edilebileceği durumdur?

- A) Gerçek destek
- B) Farazi destek
- C) Manevi destek
- D) Mutlak destek
- E) Kanuni destek

9. ----- iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ızdırabı hafifletmeyi amaçlayan bir tazminat türüdür.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) Destekten yoksun kalma tazminatı
- B) Özel tazminat
- C) Genel tazminat
- D) Manevi tazminat
- E) Maddi tazminat

10. İdari yaptırımlarla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- A) İdari yaptırımların uygulanabilmesi için yargı kararına ihtiyaç vardır.
- B) İş güvenliğinin sağlanması konusunda idari yaptırımlar büyük öneme sahiptir.
- C) Kamu hukuku yaptırımı niteliği taşırlar.
- D) Kamu yararını yerine getirmede idareye yardımcı olan araçlardır.
- E) Uygulanmasında idare hukukuna özgü usuller geçerlidir.

11. I. İşin durdurulması
II. Ölümlü iş kazası nedeniyle kamu ihalesinden yasaklama
III. İşyerinin kapatılması

Yukarıdakilerden hangisi iş güvenliği tedbirlerini almayan işverenler hakkında, idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemelerden değildir?

- A) Yalnız II
- B) Yalnız III
- C) I ve II
- D) I ve III
- E) II ve III

12. Manevi tazminat ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- A) Manevi tazminat talebinde işçinin gelir düzeyi, mesleği veya yaşı dikkate alınmaz.
- B) Manevi tazminat miktarı, Türk Borçlar Kanunu m.56'daki ilkeler çerçevesinde belirlenir.
- C) İşçinin ölümü halinde sadece kanuni mirasçıları manevi tazminat talebinde bulunabilir.
- D) Manevi tazminat, iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanacak hukuki yaptırımlardan biridir.
- E) Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ızdırabı hafifletmeyi amaçlar.

13. Destekten yoksun kalma tazminatı talebinde, destek veren ve destek alan arasında bir kerelik gerçekleşen yardımın destek ilişkisi yaratmaması zararın belirlenmesinde başvurulan hangi unsur ile ilgilidir?

- A) Bakım gücü
- B) Destek ilişkisinin aciliyeti
- C) Farazi destek
- D) Devamlılık
- E) Bakım ihtiyacı

14. I. Sözleşmeler
II. Protokoller
III. Tavsiye kararları
IV. Direktifler
V. Kararlar

Yukarıdakilerden hangileri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel uygulama araçlarıdır?

- A) Yalnız IV
- B) I ve III
- C) I, II ve III
- D) I, II ve IV
- E) II, III ve V

15. İşyeri hekimlerinin çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içinde kaç işgünü kadar çalışma süresinden sayılır?

- A) 5
- B) 4
- C) 3
- D) 2
- E) 1

16. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmesi gereken personel sayısı ve niteliği aşağıdakilerden hangisinde doğru olarak verilmiştir?

- A) En az 1 işyeri hekimi / en az 1 iş güvenliği uzmanı/en az 1 diğer sağlık personeli
- B) En az 2 işyeri hekimi / en az 2 iş güvenliği uzmanı
- C) En az 2 işyeri hekimi / en az 2 diğer sağlık personeli
- D) En az 3 işyeri hekimi / en az 2 iş güvenliği uzmanı/en az 2 diğer sağlık personeli
- E) En az 3 işyeri hekimi / en az 2 iş güvenliği uzmanı

17. İşyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne veya notere her sayfası mühürlenerek onaylattırılan defter ----- olarak adlandırılır.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- A) genel defter
- B) büyük defter
- C) özel defter
- D) kayıt defteri
- E) onaylı defter

18. Gebe, Yeni Doğurmuş veya Emziren İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Hakkında Direktif, Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki direktif sınıflandırma başlıklarından hangisi altında yer almaktadır?

- A) İşkolları ve Özellikli İşler Hakkındaki Direktifler
- B) Çalışma Süresiyle İlgili Direktif
- C) Risk Gruplarının Korunması Hakkındaki Direktifler
- D) İşyeri ve İş Teçhizatı Hakkındaki Direktifler
- E) Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Etkenler Hakkındaki Direktifler

19. Avrupa Birliği'nde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kararların nitelikli çoğunluk ile alınması aşağıdakilerden hangisi ile Topluluk Antlaşmasına eklenmiştir?

- A) Cenevre Antlaşması
- B) Versay Barış Antlaşması
- C) Lahey Barış Antlaşması
- D) Avrupa Tek Senedi
- E) Filadelfiya Bildirgesi

20. Aşağıdakilerden hangisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerle aynı numarayı taşıyan, aynı nitelikte olan, sözleşmeyi tamamlayan ve onaylayan ülkeyi bağlayan uygulama aracıdır?

- A) Protokol
- B) Direktif
- C) Tavsiye Kararı
- D) Karar
- E) Sözleşme

A Grubu Cevap Anahtarı																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
D	E	E	B	B	C	E	B	D	A	B	C	D	C	A	A	E	C	D	A

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Ara Dönem Deneme Sınavı

1) Aşağıdakilerden hangisi maddi tazminatta zararın belirlenmesinde başvurulan unsurlar arasında yer almaz?

- A) Ücret
- B) Meslekte kazanma gücü kaybı
- C) İşgörebilme çağı ve yaşam süresi
- D) Enflasyon oranı
- E) Tarafların kusuru

2) Manevi tazminatın amacı aşağıdakilerden hangisinde doğru olarak verilmiştir?

- A) İşçinin moralini düzeltmek
- B) İş kazasının bir daha tekrarlanmasının önüne geçmek
- C) İş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırapı hafifletmek
- D) İşçinin güvenini kazanmak
- E) İşçinin işe geri dönmesini sağlamak

3) Ölen işçinin destekten yoksun kalan çocuklarının tazminat taleplerinde erkek çocukların yaş sınırı kaçtır?

- A) 16
- B) 18
- C) 22
- D) 25
- E) 27

4) İş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olduğunda manevi tazminat talebi esas olarak kime aittir?

- A) İşveren
- B) Meslektaşları
- C) İş güvenliği uzmanı
- D) Kazaya uğrayan işçi
- E) İş yeri hekimi

5) I. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar II. Kazanç kaybı III. Ruhsal kayıplar IV. Duygusal zararlar V. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar Yukarıda verilen maddelerden hangileri TBK'ya m.54'e göre bedensel zarar kalemleri arasında yer alır?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve II
- D) I, II ve V
- E) I, II, III ve IV

6) Yargıtay uygulamasında iş görebilme çağının sonu olarak eski düzenlemedeki emeklilik yaşından farklı olarak kaç yaş gösterilmiştir?

- A) 50
- B) 55
- C) 60
- D) 65
- E) 67

7) Ülkemizde iş görebilme süresinin tanımlanması hangi seçenekte doğru verilmiştir?

- A) Yaşam süresi
- B) Emeklilik yaşı
- C) 55 yaş
- D) 50 yaş
- E) 60 yaş

8) İşverenin yükümlülüklerinden olan "İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak, raporlarını hazırlamak ve bunları gereken yerlere bildirmek" iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel kanun olan 6331 sayılı İSGK'nun hangi maddesinin hükmüdür?

- A) m.5
- B) m.11
- C) m.15
- D) m.17
- E) m.14

9) Devletin İş Kazalarının Önlenmesine dair faaliyetlerine yakın zamanda eklenen fonksiyon hangisidir?

- A) Düzenleyici
- B) Gözlemci
- C) Aydınlatıcı
- D) Teşvik edici
- E) Öncülük edici

10) Türkiye'de Tanzimat'tan önceki dönem dini esaslara dayalı olarak yönetilen meslek örgütü aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Lonca
- B) Teavün örgütü
- C) Ahi birlikleri
- D) Nizam örgütleri
- E) Esnaf zaviyeleri

11) İş kazalarında önlenmesinde aşağıdaki şıklardan hangisi devletin görev sorumluluklarının dışında yer alır?

- A) İş sağlığı ve güvenliği konularında yol gösterici olmak
- B) İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını düzenlemek
- C) İş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim yapmak
- D) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin kullandıkları makinalar için gerekli koruyucu ekipmanları kullanmalarının sağlanması
- E) İş sağlığı ve güvenliği konusunda kurallara uymayan işyerlerine yaptırım uygulamak

12) İşveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden en başta hangi konulardan sorumludur?

- A) Risk değerlendirmesi yapmak
- B) İşçinin sosyal haklarını savunmak
- C) İşçilerin ekonomik özgürlüklerini vermek
- D) Yangın söndürme cihazlarının kontrolünü sağlamak
- E) Aile planlaması eğitimlerini verdirmek

13) Türk medeni kanununun hangi maddesi "Hakim, yerel adete uygun ve kaçınılmaz taşkınlıklardan doğan zararların uygun bir bedelle denkleştirilmesine karar verebilir" şeklinde ele alınmıştır?

- A) m.730/II
- B) m.66/I
- C) m.417
- D) m.60/II
- E) m.49/II

14) i-İşçinin işverene verdiği zarardan sorumlu olması
ii-İşverenin iş sözleşmesini fesihsone erdirmehakkı doğması
iii-İşçinin zarara yol açan davranışının müterafik kusur olarak dikkate alınması
Yukardakilerden hangileri işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamasının hukuki sonuçlarındandır?

- A) i
- B) ii
- C) i, ii
- D) i, iii
- E) Hepsi

15) Bir kimsenin sözleşmeye aykırı davranış veya hukukun yazılı ve ya yazısız kurallarına aykırı hareketi nedeniyle başkasına vermiş olduğu zararı tazmin etme borcu ne demektir?

- A) Sebep sorumluluğu
- B) Tehlike sorumluluğu
- C) Akdi sorumluluk
- D) Akit dışı sorumluluk
- E) Hukuki sorumluluk

16) Aşağıdakilerden hangisi işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesine yol açar?

- A) İşverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında iş güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünü yerine getirmekten sürekli olarak kaçınması
- B) İş sözleşmesinden doğan edimlerin taraflarca yerine getirilmemesi
- C) İş güvenliği kurallarına aykırılık
- D) İşverenin gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması, borcun ifası için kendisine düşen görevleri yerine getirmemesi
- E) Kadın veya çocukların mevzuata aykırı olduğu için ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılması

17) Belli bir dönemde,bir milyon insan-saatli çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısını ifade eden kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Kaza ağırlık oranı
- B) Kaza sıklık oranı
- C) Kaza sürat oranı
- D) Kaza mesleki eğitim oranı
- E) Kaza çalışma saati oranı

18) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilenen en yetkili kurum hangisidir?

- A) Sağlık Bakanlığı
- B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- C) Milli Savunma Bakanlığı
- D) Sosyal Hizmetler Müdürlüğü
- E) Belediyeler

19) İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önleyici tedbirlerinin çalışanlara yeterince anlatılamaması, hangi iş sağlığı ve güvenliği sorunundan kaynaklanmaktadır?

- A) Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklı sorunlar
- B) Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar
- C) Eğitimle ilgili sorunlar
- D) İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar
- E) İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar

20) Çalışanların sağlık gözetimlerinin sağlanması ile ilgili olarak verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?

- A) Çalışanlar sağlık gerekçesiyle işten uzaklaşmaları halinde yeniden işe dönerken sağlık muayenesinden geçirilir.
- B) İşin devamı süresince işyerinin tehlike sınıfına göre düzenli aralıklarla çalışanlara sağlık muayenesi yapılır.
- C) Sağlık kontrolleri ile ilgili maliyet çalışanlara yansıtılmaz SGK tarafından karşılanır.
- D) Çalışanın sağlık kontrolleri sonucu elde edilen bilgiler gizli tutulur.
- E) Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacakların işe başlamadan önce yapılacak işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almaları gerekir.

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-D-(517535) 2-C-(517644) 3-B-(517940) 4-D-(517956) 5-D-(518202) 6-C-(549006) 7-E-(663363) 8-E-(763502) 9-E-(764182) 10-E-(781518) 11-D-(793396) 12-A-(793623) 13-A-(793628) 14-E-(793638) 15-E-(793641) 16-D-(796434) 17-A-(805607) 18-B-(816660) 19-C-(816718) 20-C-(821384)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 5 - Yaprak Test

1) Yargıtay uygulamasında iş görebilme çağının sonu olarak kaç yaş gösterilmektedir?

- A) 50
- B) 55
- C) 60
- D) 65
- E) Emeklilik yaşı

2) Hukuk sistemimize göre aşağıdaki kanun çeşitlerinden hangisinde manevi tazminat hakkı düzenlenmiştir?

- A) Türk Borçlar Kanunu
- B) Medeni Kanun
- C) İş Kanunu
- D) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- E) Türk Ceza Kanunu

3) Aşağıdaki kayıplardan hangileri maddi tazminat ile karşılanmaktadır?I- Kazanç kaybı,II- Çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,III- Çalışanın ekonomik geleceğine dair olan kaybı,IV- Çalışanın maruz kaldığı acılar,V- Çalışanın tedavi giderleri,VI- Çalışanın çektiği sıkıntılar ve zorluklar,

- A) V ve VI
- B) I, II ve III
- C) I, V ve VI
- D) IV, V ve VI
- E) I, II, III ve V

4) Aşağıdakilerden hangisi çalışanın ölümü halinde uğranılan zararlardan değildir?

- A) Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar
- B) Ölenin iş arkadaşlarının iş yüklerinin artması
- C) Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar
- D) Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri
- E) Cenaze giderleri

5) I. Ücret, II. Cinsiyet, III. Yaş, IV. Tarafların kusuru, V. İşçinin tedavi giderleri,Yukarıda verilenlerden hangisi maddi zararın tespit edilmesi için kullanılan öge/öğelerdir?

- A) Yalnız II
- B) Yalnız V
- C) I ve III
- D) I, III ve IV
- E) I, III, IV ve V

6) I. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar II. Kazanç kaybı III. Ruhsal kayıplar IV. Duygusal zararlar V. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar Yukarıda verilen maddelerden hangileri TBK'ya m.54'e göre bedensel zarar kalemleri arasında yer alır?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve II
- D) I, II ve V
- E) I, II, III ve IV

7) I- Damga vergisi,II- Gelir stopaj vergisi,III- Hastalık,IV- MalullükV- Hayat sigortası,VI- Bireysel emeklilik Yukarıda verilen maddelerden hangisi/hangileri brüt maddi zararlarının hesaplanmasında kullanılan unsurlar arasındadır?

- A) I ve II
- B) I ve III
- C) II ve V
- D) I, II ve III
- E) I, II, III ve IV

8) I- Kazanç kaybıII- Çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplarIII- Çalışanın ekonomik geleceğine dair olan kayıpIV- Çalışanın maruz kaldığı acılarV- Çalışanın tedavi giderleriVI- Çalışanın çektiği sıkıntılar ve zorluklar Yukarıda verilen durumlardan hangisi maddi tazminat ile karşılanmaktadır?

- A) I, II, III ve V
- B) I, II ve III
- C) I, V ve VI
- D) V ve VI
- E) IV, V ve VI

9) I- Evli olmadan birlikte yaşanan partner II- Yıllardır görüşülmeyen çocuk III- Uzakta yaşayan eş Yukarıda verildiği kadar yakınlık düzeyine sahip bireylerden hangisi tazminat hakkına sahip olabilir?

- A) Yalnız II
- B) Yalnız I
- C) Yalnız III
- D) II ve III
- E) I ve II

10) İş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin bu nedenle işine gidemediği dönemlerde ücret elde edememesinden doğan kayıp aşağıdakilerden hangisini tanımlamaktadır?

- A) Çalışma gücü kaybı
- B) Gelecek kaybı
- C) Kazanç kaybı
- D) Maddi kayıp
- E) Zaman kaybı

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 6 - Yaprak Test

1) Kaç kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü iş yerleri, iş yerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporunu almak zorundadır?

- A) 15
- B) 75
- C) 25
- D) 30
- E) 50

2) Aşağıdakilerden hangisi iş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar için kullanılan yasal düzenlemelerden birisi değildir?

- A) Ceza Muhakemesi Kanunu
- B) Türk Ceza Kanunu
- C) İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- D) İş Kanunu
- E) Türk Ticaret Kanunu

3) İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını, SGK'ya en geç ne kadar süre içinde bildirmekle yükümlüdür?

- A) Kaza olur olmaz
- B) 3 gün içinde
- C) 15 gün içinde
- D) 1 ay içinde
- E) 3 ay içinde

4) Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye süresi içinde müracaat yapılmadığının yetkili idareciler tarafından tespiti durumunda tespit tarihinden itibaren kaç günlük süre verilir?

- A) 7 gün
- B) 14 gün
- C) 15 gün
- D) 30 gün
- E) 45 gün

5) Aşağıdakilerden hangisi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki düzenlemelere ilişkin yanlış bir bilgidir?

- A) İşveren, SGK m.4'de belirtilen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene her yükümlülük için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.
- B) SGK m.6/1 uyarınca belirtilen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için ayrı ayrı 5.601 TL idari para cezası verilir.
- C) "İşyeri sağlık ve güvenlik birimi" kurmayan işverenlere 1.680 TL idari para cezası verilir.
- D) İş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamayan işverene 1.680 TL idari para cezası verilir.
- E) Çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmeyen işverenlere ilk seferde idari para cezası yerine uyarı cezası verilir.

6) "Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç ...ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Bu süre, mirasçılar için ...ay olarak uygulanır." Boş bırakılan yerler uygun olarak doldurulduğunda doğru cevap hangi şık olur?

- A) 1-2
- B) 1-3
- C) 2-3
- D) 3-5
- E) 3-6

7) İşin durdurulması yaptırımı ile ilgili olarak aşağıda verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşyerinin bir bölümünde ya da tamamında işin durdurulması yaptırımı uygulanabilir.
- B) İşin durdurulması kararı 24 saat içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yerine getirilir.
- C) İşin durdurulması kararına karşı işveren yetkili iş mahkemesine itiraz edebilir.
- D) İşin durdurulması kararına itiraz edilmesi halinde mahkemenin verdiği karar kesindir.
- E) İşin durdurulması yaptırımına rağmen izinsiz çalışma yaptıran işveren ya da işveren vekiline 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir.

8) İş kazaları sonrasında kusur oranlarının belirlendiği soruşturma raporları aşağıdakilerden hangisi tarafından yapılır?

- A) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri ve kolluk kuvvetleri
- B) En büyük mülki amir ve kolluk kuvvetleri
- C) Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı iş müfettişleri, savcılık ve kolluk kuvvetleri
- D) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri, savcılık ve kolluk kuvvetleri
- E) En büyük mülki amir, savcılık ve kolluk kuvvetleri

9) Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örneklerini Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) il Müdürlüğü'ne hangi sıklıkla gönderir?

- A) Günde bir
- B) 7 günde bir
- C) Ayda bir
- D) 3 ayda bir
- E) Yılda bir

10) İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine ne zaman haber vermekle yükümlüdür?

- A) 1 saat
- B) 1 gün
- C) Derhal
- D) 6 gün
- E) 7 gün

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-D-(762873) 2-E-(798202) 3-B-(798299) 4-C-(810136) 5-E-(810199) 6-E-(815066) 7-B-(817795) 8-C-(817927) 9-C-(818791) 10-C-(818959)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.



anadolium
e K a m p ü s

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 7 - Yaprak Test

1) İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Çalışanların sağlığının korunmasıdır.
- B) Sosyal bir devlet kurulmasıdır.
- C) Çalışan temsilcisinin temsil yeteneğini artırmaktır.
- D) Çalışan temsilcilerinin belirli bir düzeye ve kıdeme sahip olmasıdır.
- E) İş yeri sendika temsilcilerini üstün kılmaktır.

2) 501 -1000 arasında çalışanı bulunan iş yerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı kaçtır?

- A) 2
- B) 3
- C) 4
- D) 5
- E) 6

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere iş yerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim hangisidir?

- A) İş sağlığı ve güvenliği kurulları
- B) İş yeri sağlık ve güvenlik birimi
- C) Ortak sağlık ve güvenlik birimi
- D) İşveren
- E) İş güvenliği uzmanı

4) Aşağıdakilerden hangisi iş güvenliği uzmanlarının görevlerinden biridir?

- A) Sağlık gözetimiyle ilgili rehberlik ve danışmanlık yapmak
- B) Risk değerlendirmesi yapmak
- C) Sağlık gözetimi yapmak
- D) İlk yardım ve müdahale ile ilgili eğitim ve bilgilendirme yapmak
- E) Yetkili hastahanelerle işbirliği yapmak

5) Diğer sağlık personeli olarak adlandırılan, hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyenleri, İHY'de görevlerini yerine getirmek için çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10-49 çalışanı olan iş yerinde çalışan başına en az kaç dakika görev yapar?

- A) 15 dakika
- B) 20 dakika
- C) 10 dakika
- D) 60 dakika
- E) 30 dakika

6) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve SGK tarafından yetkilendirilen birimler aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Özel iş sağlığı ve güvenliği birimi
- B) Yetkili iş sağlığı ve güvenliği birimi
- C) Ortak iş sağlığı ve güvenlik birimi
- D) Kamu iş sağlığı ve güvenlik birimi
- E) Yetkilendirilmiş iş sağlığı ve güvenlik birimi

7) Meslek hastalıkları Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri Acil durum önlemleri Etkili iletişim teknikleri Yukarıda verilen konulardan hangileri iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin alacağı eğitimler arasında yer alır?

- A) I, II
- B) I, III
- C) II, IV
- D) I, II, III
- E) Hepsisi

8) İş sağlığı güvenliği kurulu ile ilgili olarak verilen ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, iş yeri hekimi yer alır.
- B) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, varsa bir sivil savunma uzmanı yer alır.
- C) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, insan kaynakları personeli yer alır.
- D) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, iş veren veya işveren vekili bulunur.
- E) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, bir kişi birden fazla sıfatla yer alabilir.

9) Verilen ifadelerden hangisi iş güvenliği uzmanlarının görevlerinden biri değildir?

- A) Risk değerlendirme
- B) Yönetim kurulunu toplama
- C) Rehberlik ve danışmanlık
- D) eğitim, bilgilendirme ve kayıt
- E) Çalışma ortamını gözetimi

10) İş güvenliği uzmanı hangi birim tarafından yetkilendirilmektedir?

- A) İş veren
- B) Sağlık bakanlığı
- C) Çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü
- D) Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı
- E) Sosyal hizmetler il müdürlüğü

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-A-(804367) 2-C-(804372) 3-B-(804700) 4-B-(804742) 5-C-(804754) 6-C-(808835) 7-E-(809208) 8-E-(814950) 9-B-(816463) 10-D-(816534)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 8 - Yaprak Test

1) Uluslararası antlaşma niteliğinde olan, ilke ve kuralların belirlenmesindeki temel araç aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Sözleşme
- B) Protokol
- C) Tavsiye kararı
- D) Bildirge
- E) Çalıştay

2) Özgün risklerden korunma ilkelerinden olan, işçilerin iyonlaştırıcı ışına maruz kalması aşağıdaki hangi korunma sözleşmesinin kapsamında yer almaktadır?

- A) Radyasyondan korunma sözleşmesi
- B) Mesleki kanserler sözleşmesi
- C) Asbest sözleşmesi
- D) Kimyasallar sözleşmesi
- E) Çalışma çevresi sözleşmesi

3) Türkiye, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı 19 sözleşmeden 9unu onaylamış ve 1 protokolü onaylamamıştır. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye'nin onaylamadığı maddedir?

- A) 155 sayılı iş sağlığı ve güvenliği sözleşmesi
- B) 161 sayılı iş sağlığı hizmetleri sözleşmesi
- C) 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve güvenlik sözleşmesi
- D) 155 sayılı sözleşmeyi tamamlayan 155 sayılı protokol
- E) 167 sayılı inşaat işlerinde sağlık ve güvenlik sözleşmesi

4) Sözleşme ile eş zamanlı çıkarılan onaylanması gerekmeyen bağlayıcı olmayan araç aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Protokol
- B) Tavsiye kararı
- C) Sözleşme
- D) Hukuki araç
- E) Çalışma standardı

5) Aşağıdakilerden hangisi özgün risklerden korunma ilkeleri ve kurallarından biridir?

- A) Hijyen sözleşmesi ve tavsiye kararı
- B) Mesleki kanserler sözleşmesi
- C) Madenlerden sağlık ve güvenlik sözleşmesi
- D) Tarımda sağlık ve güvenlik sözleşmesi
- E) İnşaat işlerinde sağlık ve güvenlik

6) AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında temel düzenleme araçları olarak tanımlanan işçilerin güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekleri belirleyen aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Tavsiye ve görüş
- B) Kurucu Antlaşmalar
- C) Direktif
- D) Tüzük
- E) Karar

7) AB, iş sağlığı ve güvenliği alanında aşağıdakilerden hangisi ile karar alır?

- A) Adaletsel çoğunluk
- B) Nitelikli çoğunluk
- C) Basit çoğunluk
- D) Salt çoğunluk
- E) Oybirliği

8) Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilke ve kurallarından birisi değildir?

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (No.155) ve Tavsiye Kararı (No.164) (1981)
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi Protokolü (No.155) (2002)
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi için Destekleyici Çerçeve (No.187)
- D) İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (No.161) ve Tavsiye Kararı (No.171) (1992)
- E) İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı için Destekleyici Çerçeve (No.197) (2006)

9) Danıştay 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif'i ulusal mevzuata yansıtan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ni kaç yılında iptal etmiştir?

- A) 2003
- B) 2004
- C) 2005
- D) 2006
- E) 2007

10) Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi kaç yılında onaylanmıştır?

- A) 2007
- B) 2008
- C) 2009
- D) 2010
- E) 2011

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-A-(801636) 2-A-(802259) 3-D-(804349) 4-B-(805445) 5-B-(805466) 6-C-(809997) 7-B-(810025) 8-D-(815269) 9-D-(817734) 10-B-(817774)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 5 - Yaprak Test

1) İşlemiş zarar dönemi hangi süreyi kapsar?

- A) Kaza anında kayıp iş süresi
- B) Maddi tazminat davasının olduğu süre
- C) Kaza anı ile maddi tazminat davasının başlangıç tarihi arasında geçen süre
- D) Kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süre
- E) İşe başlangıç tarihi ile kaza arasında geçen süre

2) Manevi tazminatın amacı aşağıdakilerden hangisinde doğru olarak verilmiştir?

- A) İşçinin moralini düzeltmek
- B) İş kazasının bir daha tekrarlanmasının önüne geçmek
- C) İş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırapı hafifletmek
- D) İşçinin güvenini kazanmak
- E) İşçinin işe geri dönmesini sağlamak

3) Aşağıdakilerden hangisi destekten yoksun kalma tazminatında, zararın belirlenmesinde başvurulan unsurdur?

- A) Farazi destek
- B) Gerçek destek
- C) Bakım ihtiyacı
- D) Destek
- E) Zorunlu destek

4) I- Evli olmadan birlikte yaşanan partner II- Yıllardır görüşülmeyen çocuk III- Uzakta yaşayan eş Yukarıda verildiği kadar yakınlık düzeyine sahip bireylerden hangisi manevi tazminat hakkına sahip olabilir?

- A) Yanlış I
- B) Yanlış II
- C) Yanlış III
- D) I ve II
- E) II ve III

5) Çok genç yaşta yaşamını yitiren erkek çocuğunun henüz desteğinden faydalanamayan ailenin talep ettiği destek türü ilgili merci tarafından kabul edilirse aşağıdakilerden hangisine girer?

- A) Gerçek destek
- B) Keyfi destek
- C) Kanuni destek
- D) Farazi destek
- E) Kısmi destek

6) TBK madde 54'e göre bedensel zarar kalemlerinden biri değildir?

- A) Tedavi giderleri
- B) Kazanç kaybı
- C) Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar
- D) Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar
- E) Objektif ölçüt

7) İşlemiş zarar dönemi hangi süreyi kapsar?

- A) Kaza anında kayıp iş süresi
- B) Maddi tazminat davasının olduğu süre
- C) Kaza anı ile maddi tazminat davasının başlangıç tarihi arasında geçen süre
- D) Kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süre
- E) İşe başlangıç tarihi ile kaza arasında geçen süre

8) Manevi tazminatın amacı aşağıdakilerden hangisine doğru olarak verilmiştir?

- A) İşçinin moralini düzeltmek
- B) İş kazasının bir daha tekrarlanmasını engellemek
- C) İş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırapı hafifletmek
- D) İşçinin güvenini kazanmak
- E) İşçinin işe geri dönmesini sağlamak

9) "İşçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesini yakalayamayacak olmasıdır." tanımı aşağıdaki kavramlardan hangisine aittir?

- A) Karine
- B) Farazi Destek
- C) Gerçek Destek
- D) Bakım Gücü
- E) Bakım İhtiyacı

10) İşçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesini yakalayamayacak olması nasıl tanımlanır?

- A) Bakım ihtiyacı
- B) Gerçek destek
- C) Farazi destek
- D) Pasif ücret
- E) Objektif ücret

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-D-(517613) 2-C-(517644) 3-C-(517774) 4-A-(518259) 5-D-(518303) 6-E-(548882) 7-D-(549041) 8-C-(549070) 9-E-(549136) 10-A-(663621)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 6 - Yaprak Test

1) Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç hangi süre içinde müracaat edilmesi zorunludur?

- A) 15 Gün
- B) 3 Ay
- C) 6 Ay
- D) 45 Gün
- E) 1 Ay

2) Başvurunun, İAÇY'de öngörülen kriterlere uygun olduğunun tespiti halinde başka bir işleme gerek kalmaksızın iş yeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenerek ilgiliye hangi süre içinde verilir?

- A) 3 Gün içinde
- B) 10 Gün içinde
- C) 15 Gün içinde
- D) Aynı Gün içinde
- E) 7 Gün içinde

3) İdari yaptırımların en önemli amacı ne olarak görülmektedir?

- A) Cezalandırmayı amaçlaması
- B) Cezai yaptırımları kolaylaştırması
- C) Onarma ve önleme amacını taşıması
- D) İş güvenliğini sağlaması
- E) Hukuki yaptırımlara dayanak oluşturması

4) Aşağıdakilerden hangisi iş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar için kullanılan yasal düzenlemelerden birisi değildir?

- A) Ceza Muhakemesi Kanunu
- B) Türk Ceza Kanunu
- C) İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- D) İş Kanunu
- E) Türk Ticaret Kanunu

5) İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını, SGK'ya en geç ne kadar süre içinde bildirmekle yükümlüdür?

- A) Kaza olur olmaz
- B) 3 gün içinde
- C) 15 gün içinde
- D) 1 ay içinde
- E) 3 ay içinde

6) Aşağıdakilerden hangisi işletmecinin değişmesi ve işyerinin nakli hususunda yanlış bir bilgidir?

- A) Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi ve başvuru halinde yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir.
- B) İşyerinin, başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır.
- C) İşyeri sahibinin ölümü halinde yeni ruhsat düzenlenmeksizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır.
- D) Mahalle, cadde, sokak vb yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için yeniden ruhsat düzenlenir.
- E) Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur.

7) ÇED raporu düzenlenmesi gereken tesisler için düzenlenen ÇED olumlu belgesi ve raporu hangi belge yerine geçmektedir?

- A) Yer Seçimi ve Tesis Kurma İzni
- B) Deneme İzni
- C) Sağlık Koruma Bandı
- D) Açılma Ruhsatı
- E) Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi

8) Ancak mevzuatın izin verdiği hallerde verilebilir. Yargı kararına dayanan idari işlemlerdir. Kamu yararını korumak amacıyla verilen cezalardır. İdari yaptırımların uygulanmasında idari usuller geçerlidir. İdari yaptırımlarda ispat yükü idarededir. İdari yaptırımlarla ilgili verilen bilgilerden kaç tanesi doğrudur?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

9) 5510 sayılı SSGSSK m.13/II, a'ya göre işveren, iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonraki içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü postayla bildirmekle yükümlüdür. Boşluğun uygun şekilde doldurulması için aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?

- A) 3 gün
- B) 3 işgünü
- C) 5 gün
- D) 5 işgünü
- E) 7 gün

10) Aşağıda verilen ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) İşyeri açma ve çalıştırma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri, yetkili idareler tarafından kapatılır.
- B) Yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açabilir.
- C) Nükleer santraller vb büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.
- D) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri ÇSGB tarafından incelendikten sonra işyerlerini işletmeye açabilirler.
- E) İşyeri ruhsatları, yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından İAÇY'de imzalanır.

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-B-(762877) 2-D-(762883) 3-C-(797666) 4-E-(798202) 5-B-(798299) 6-D-(810154) 7-A-(810173) 8-C-(811439) 9-B-(815225) 10-B-(818754)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.



anadolulum
e K a m p ü s

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 7 - Yaprak Test

1) Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan iş yerinde, her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az kaç iş güvenliği uzmanı görevlendirilir?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

2) İş sağlığı ve güvenliği kurullarının içinde aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- A) İş yeri müdürü
- B) İşveren veya işveren vekili,
- C) İş güvenliği uzmanı,
- D) İşyeri hekimi,
- E) Çalışan temsilcisi

3) Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimlerdir?

- A) Sosyal Güvenlik Kurulu
- B) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB)
- C) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
- D) Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
- E) İş Güvenliği Uzmanlığı Birimi

4) Aşağıdakilerden hangisi işyeri hekimlerinin görevleri arasında yer almaz?

- A) Rehberlik ve danışmanlık,
- B) Sağlık gözetimi,
- C) Eğitim ve bilgilendirme,
- D) İşyerine yönetsel denetim hizmetleri
- E) İlgili birimlerle işbirliği.

5) Doğrudan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olur Uygun gördüğü kişiyi iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görevlendirir Belirlediği üç kişiyi işyeri sahibinin birini ataması için iş yeri sahibine yazılı olarak önerir. Sendika işyeri temsilcisinin olduğu bir işyerinde sendika temsilcisi ile ilgili olarak yukarıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Yalnız I
- B) I, II
- C) I, III
- D) II, III
- E) Hepsi

6) Cx oktehlíkeli sınıfta yer alan bir işyerinde 1500 çalışanı olduğuna göre bulundurması gereken tam gün çalışacak işyeri hekim sayısı kaçtır?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4
- E) 5

7) 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan bir işletmede görevlendirilecek çalışan temsilci sayısı kaç olmalıdır?

- A) 1
- B) Yasal bir zorunluluk yoktur.
- C) 2
- D) 5
- E) 4

8) İş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili olarak verilen ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, iş yeri hekimi yer alır.
- B) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, varsa bir sivil savunma uzmanı yer alır.
- C) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, insan kaynakları personeli yer alır.
- D) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, iş veren veya işveren vekili bulunur.
- E) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, bir kişi birden fazla sıfatla yer alabilir.

9) İş güvenliği uzmanı hangi birim tarafından yetkilendirilmektedir?

- A) İş veren
- B) Sağlık bakanlığı
- C) Çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü
- D) Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı
- E) Sosyal hizmetler il müdürlüğü

10) B sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi alabilmek için C sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi ile çalışmış olma şartı en az kaç yıldır?

- A) 1
- B) 5
- C) 3
- D) 10
- E) 7

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-A-(804765) 2-A-(804932) 3-D-(804946) 4-D-(804963) 5-A-(808508) 6-B-(808704) 7-A-(814688) 8-E-(814950) 9-D-(816534) 10-C-(816572)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.

CEK403U - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ünite 8 - Yaprak Test

1) I. Dünya Savaşı sonunda imzalanan hangi antlaşmayla işçilerin korunması için çalışacak örgütün kurulmasına karar verilmiştir?

- A) Varşova Barış Antlaşması
- B) Paris Antlaşması
- C) Moskova Barış Antlaşması
- D) Versay Barış Antlaşması
- E) Ankara Antlaşması

2) Aşağıdakilerden hangisi ulusal sağlık hizmetlerinin işlevlerinden biri değildir?

- A) Çalışma çevresi yönetimi
- B) Bilgilendirme
- C) İlk yardım
- D) Danışmanlık
- E) Kazanç

3) "Sözleşmeyle aynı numarayı taşır, aynı niteliktedir, sözleşmeyi tamamlar ve onaylayan ülkeyi bağlar". Yukarıda tanımı verilen kavram ILO'nun temel uygulama araçlarından hangisidir?

- A) Sözleşme
- B) Protokol
- C) Tavsiye kararı
- D) Yasa
- E) İlke

4) "Ulusal politikayı ve programları uygulamak için görev yapan temel altyapıdır." Başka bir deyişle; "Ulusal politikayı uygulamak için görev yapan hukuki, yönetsel, örgütsel, bilimsel ve teknik altyapılar ve aralarındaki ilişkiler bütünüdür." olarak tanımlanan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Programı
- B) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi
- C) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü
- D) İş Sağlığı hizmetleri ve sözleşmesi
- E) İş sağlığı hizmetleri Tavsiye Kararı

5) Aşağıdakilerden hangisi "Özgün Risklerden korunma İlkeleri ve Kurallarından" biridir?

- A) Hijyen Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- B) İnşaat işlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- C) Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- D) Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- E) Radyasyondan Korunma Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

6) İşçilerin, sağlık ve güvenliğini "fiziksel, kimyasal, biyolojik etkenlerden korumak için uygulanacak asgari gerekleri" belirleyen direktifler aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İşyeri ve iş teçhizatı hakkındaki direktifler
- B) İşkolları ve özellikli işler hakkındaki direktifler
- C) Fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkındaki direktifler
- D) Risk gruplarının korunması hakkındaki direktifler
- E) Çalışma süresiyle ilgili direktifler

7) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hedeflerine ulaşmak için yaptığı çalışmalardan hangileri doğrudur?I- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmek,istihdam yaratmak için uluslararası politika ve programlar oluşturmakII- Üyelere, bu politika ve programları uygulamaları için yol gösterecek uluslararası standartlar oluşturacak ve uygulamaları izlemek III- Üyelere, politikaları uygularken yardımcı olacak uluslararası teknik işbirliği programlarını taraflar ile işbirliği yaparak oluşturacak ve uygulamakIV- Bu hedeflere ulaştırılmasını destekleyen eğitim, öğretim, araştırma ve yayın etkinliklerini gerçekleştirmek.

- A) I-II
- B) I-II-IV
- C) I-III-IV
- D) I-II-III
- E) I-II-III-IV

8) Aşağıdakilerden hangisi ILO'nun uluslararası antlaşma niteliği taşıyan, ulusal politikaya yol gösteren ve onaylayan ülkeyi bağlayan temel uygulama aracıdır?

- A) Uygulama Kuralı
- B) Tavsiye Kararı
- C) Protokol
- D) Direktif
- E) Sözleşme

9) 1. Dünya Savaşı sonrası hangi antlaşma ile işçileri korumak için çalışacak bir uluslararası örgüt kurulmasına hukuki oluşturmuştur?

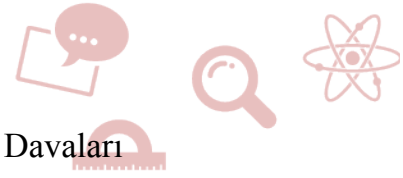
- A) Versay Antlaşması
- B) Sevr Antlaşması
- C) Nöyyi Antlaşması
- D) St. Germe - Traionon Antlaşması
- E) Mondros Antlaşması

10) "Gençlerin İşte Korunması Hakkında Direktif (94/33/EC)" aşağıdakilerden hangisinin kapsamına girmektedir?

- A) Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Etkenler Hakkındaki Direktifler
- B) Çalışma Süresiyle İlgili Direktif
- C) Risk Gruplarının Korunması Hakkındaki Direktifler
- D) İşyeri ve İş Teçhizatı Hakkındaki Direktifler
- E) Çerçeve Direktif

Sıra-Cevap-(Soruid) 1-D-(801624) 2-E-(801671) 3-B-(804211) 4-B-(804238) 5-E-(804250) 6-C-(804332) 7-E-(809917) 8-E-(809930) 9-A-(815191) 10-C-(817721)

*Geri bildirimlerinizi soruid bildirerek yapınız.



İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR

1. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatlar neden önem taşımaktadır?

Cevap: İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat, iş hukuku uygulamasında yargıyı en çok meşgul eden olaylardan biridir. Ülkemizde, çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığıyla karşılaşılması konuyu hem işçi hem de işverenler için hayati noktaya getirmiştir.

2. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın karşılanması sağlayan kaynaklar nelerdir? Maddeler halinde yazınız.

Cevap: İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın karşılanması sağlayan 2 farklı kaynak vardır:

- SGK,
- İşveren.

3. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili açılan tazminat davalarının nedeni nedir?

Cevap: İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları, işverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalardır.

TAZMİNAT TÜRLERİ

4. Tazminat türleri nelerdir?

Cevap: Tazminat türleri;

- Maddi tazminat,
- Manevi tazminat ve
- Destekten yoksun kalma tazminatıdır.

5. Maddi tazminat nedir?

Cevap: Maddi tazminat; iş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edilebilmenin ön şartı, işverenin işçiye karşı sorumlu tutulabileceği (bireysel iş hukuku anlamında) bir iş kazasının varlığıdır.

6. Maddi tazminatın hukuki dayanağı nedir?

Cevap: Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni temeli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.417'dir. Anılan düzenlemelerle işverene yüklenen ödevlerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur.

Bu nitelikteki kazalar, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır. Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle genel hüküm niteliğindeki TBK m.54'e dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat işçinin tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların karşılanmasına yöneliktir.

7. Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar nelerdir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar şunlardır:

- Meslekte kazanma gücü kaybı,
- İş görebilme çağı ve yaşam süresi,
- Ücret,
- Tarafların kusuru.

8. Meslekte kazanma gücü kaybı nedir?

Cevap: Meslekte kazanma gücü kaybı; iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olan veya zorlaştıran durumdur. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı oranı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenen usule göre belirlenir.

9. Maddi tazminatta zarar kalemleri konusunda hangi kanuna başvurulmaktadır?

Cevap: Maddi tazminatta zarar kalemleri konusunda başvuru kanunu Türk Borçlar Kanunu'dur.

10. TBK hükümlerine göre bedensel zarar kalemleri nelerdir?

Cevap: TBK m.54'e göre bedensel zarar kalemleri şunlardır:

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

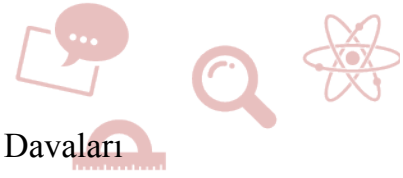
11. Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan unsurlar nelerdir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesinde aşağıdakilerden yararlanılır:

- İşçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı,
- İş görebilme çağının uzunluğu,
- Yaşam süresinin sonu,
- Kaza anındaki ücreti,
- Müterafık kusur oranı.

12. İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminatın hesabı sırasında, hangi unsurun hesabın hangi aşamasında (brüt zarar veya net zarar) ele alınacağı konusunda belirsizlik var mıdır?

Cevap: İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminatın hesabına etki eden faktörlerin bir kısmı (örneğin, sorumlu işverenin maddi yardımları) miktar olarak ifade edilebiliyor olsa da büyük çoğunluğu (kusur, vergi ve iş göremezlik oranları) bir oran olarak ifade edilir. Bu faktörlerden özellikle oran olarak belirtilenlerin, hesabın hangi aşamasında dikkate alınacağı uygulamada tartışmalara neden olmaktadır.



Zira hesap sırasında bir etkenin brüt zarar aşamasında ya da net zarar aşamasında dikkate alınması, ulaşılan nihai rakamda büyük farklar yaratır. Brüt zarar aşamasında hesaba dahil edilen unsurun oranı, daha yüksek bir matraha uygulandığından maddi tazminatın belirlenmesi aşamasında neden olduğu indirim de büyük olur. Buna karşılık aynı işlem net zarar aşamasında uygulandığında, oranın uygulanacağı matrahın küçülmüş olması neden olacağı indirimi de azaltır.

13. İşlemiş zarar dönemi nedir?

Cevap: İşlemiş zarar dönemi, kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süreyi kapsar.

14. Maddi tazminatın belirlenmesi sırasında karşılaşılan güçlükleri gidermek açısından kullanılan genel yaklaşım nedir?

Cevap: Maddi tazminatın belirlenmesinde karşılaşılan çok sayıda bilinmeyen, değişik varsayımlarla ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Bu sistem, mümkün olduğu ölçüde gerçek maddi zararı ortaya çıkarmaya yöneliktir. Ancak, esasen bu yöntemin altında gerçek zarara ulaşmaktan çok benzer olaylarda benzer unsurları kullanıp değişkenleri azaltarak sistem içi adaleti sağlamak yatmaktadır. O nedenle, zarar unsurları ve zarar kalemlerinin doğru analizi ve tespiti tazminat hesabı uygulamasının en can alıcı noktası durumundadır.

15. Tazminata etki eden faktörlerin kapsamlarının etki aşamalarına göre neden değişmektedir?

Cevap: Tazminata etki eden faktörlerin kapsamlarının etki aşamalarına göre değişiyor olması onların belirlenecek bir sıra dahilinde uygulanmasını gerektirir. Aksi halde hesabı yapan bilirkişilerin uygulayacakları sıra birbirinden farklı olur ki bu durum aynı olay için çok değişik tazminat miktarlarına ulaşılmasına neden olur.

16. Üçüncü kişilerin kazaya uğrayan işçiye yaptıkları maddi yardımlar kaza sonucunda oluşmuş yarar olarak değerlendirilebilir mi?

Cevap: İşverenin, yaptığı maddi yardımların aksine üçüncü kişilerin kazaya uğrayan işçiye yaptıkları maddi yardımlar kaza sonucunda oluşmuş yarar olarak değerlendirilemez. Bu gibi durumlarda işçiye yardım etmek isteyen üçüncü kişilerin (akrabalar, dostlar vd.) amacı, işverenin sorumluluğunu azaltmak değil işçinin durumunu daha da iyileştirmektir. O nedenle anılan türden yardımlar, işçinin toplam brüt zararından mahsup edilemez. Ancak, aynı tür yardımların işverenin sorumluluk yükünü hafifletmek amacıyla işverenin yakınları, dostları tarafından yapılması halinde bunların toplam değerinin işçinin brüt maddi zararından düşülmesi gerekir.

17. Ölüm halinde uğranılan zararlar nelerdir?

Cevap: Ölüm halinde uğranılan zararlar şunlardır:

- Cenaze giderleri,
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri,

- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar.

18. Destekten yoksun kalma zararının zorunlu kıldığı iki temel unsur nedir?

Cevap: Destekten yoksun kalma zararı, ölen işçinin desteğinden mahrum kalanların zararını gidermeye yönelik olduğundan iki temel unsurun varlığı gerekli kılabilir. Bunlar;

- Bakım gücü ve
- Bakım ihtiyacıdır.

19. Destek kavramı nedir?

Cevap: Destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde Şilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir.

20. Destekten yoksun kalma ile ilgili kimler dava açabilir?

Cevap: Destek kişinin bu destek durumunun, herhangi bir kanun ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de Şili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler. Bu ilişkide, desteğin bu işlevini ne şekilde yerine getirdiği önem taşımaz. Yapılan yardımın nakdi ya da aynı olmasının bir önemi olmadığı gibi doğrudan bir ödeme yapmadan bazı mallarını karşılıksız kullandırılması da destek olmak için yeterli sayılmalıdır.

21. Gerçek destek nedir?

Cevap: Gerçek destek, fiilen gerçekleşmiş destek ilişkisidir.

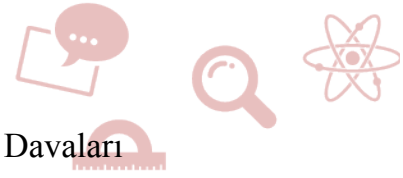
22. Farazi destek nedir?

Cevap: Farazi destek, ölüm tarihine kadar Şilen gerçekleşmediği halde ileride desteklik ilişkisinin olacağı kabul edilebildiği durumdur.

23. Farazi destek oluşabilmesi için gerekli koşul nedir?

Cevap: Farazi destek durumunun oluşabilmesi için Şili yardım aranmıyor olsa da bu desteğin yapılacağı kuvvetle muhtemel olması gerekir. Dayanaksız varsayımlar ve hayal ürünü beklentiler farazi destek ilişkisinin varlığı için yeterli olmaz.

Doktrinde farazi destek ilişkisinin varlığını tespit, "kanuni bakım yükümlülüğü" kriterinden yararlanıldığı görülmektedir. Buna göre hukuki bakım yükümlülüğünün varlığı, davacı açısından büyük bir ispat kolaylığı sağlayacaktır. Böyle bir yükümlülüğün olduğu durumlarda davacı, bakım ihtiyacı içinde olduğunu ya da olacağını ve ölen kimsenin de bakım gücüne sahip olduğunu ya da olacağını ispatlayarak tazminata hak kazanabilecek ayrıca Şili yardımının yapıp yapılmadığı araştırılmayacaktır. Hatta, ölen kimseyle davacı arasında ölüm tarihine kadar



destek ilişkisi kurulmadığı halde bu kimseler arasında bakım yükümlülüğü varsa destekten yoksun kalma tazminatının hesabına esas alınacak miktar, ölen kimse bu yükümlülüğü yerine getirseydi davacıya ne kadar yardımda bulunacaksa bu miktar esas alınarak hesaplanmalıdır.

24. Bakım gücü nedir?

Cevap: Bakım gücü, işçinin, kazancından kendi ihtiyaçlarını karşılayıp hayatın olağan akışına uygun bir tasarruf yaptıktan sonra diğer kişilere yardımda bulunacak pay ayırabilmesidir.

25. Bakım ihtiyacı nedir?

Cevap: Bakım ihtiyacı, işçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesini yakalayamayacak olmasıdır.

26. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin kayıpları konusunda bir yasal düzenleme var mıdır?

Cevap: TBK m.53'e göre, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıpların da karşılanması gerekmektedir. Söz konusu düzenleme, doğrudan bir zarar kalemini ifade etmemiştir. Bu nedenle söz konusu düzenlemeyi, hükmün ilk bentlerinde sayılan zarar kalemlerini aşan ve destekten yoksun kalanlar nezdinde gerçekleşen diğer zararların talebine imkân sağlayan bir hüküm olarak değerlendirmek gerekir.

27. Destekten yoksun kalanların hukuki olarak mirasçı olma zorunluluğu var mıdır?

Cevap: Destekten yoksun kalanların mutlaka mirasçı olması gerekmez. Zira destekten yoksun kalan kavramı, mirasçılıktan farklıdır. Mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlara rastlayabilmek mümkündür. O halde, destek ve onun desteğinden yoksun kalan arasındaki ilişkinin destek ilişkisiyle sınırlı olduğu söylenebilir.

28. İş kazası veya meslek hastalığından doğan zarar maddi nitelik dışında hangi niteliği taşıyabilir?

Cevap: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zarar, sadece maddi nitelik taşımaz. Olayın neden olduğu bedensel bütünlüğün ihlali, manevi zarar da doğurur. Bu zarar, sadece kaza ya da hastalık geçiren işçiler üzerinde değil onların sakatlanması ya da ölümleri halinde yakınları üzerinde de oluşur. Dolayısıyla, iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuki yaptırımlardan birinin de manevi tazminat olduğunu söyleyebiliriz.

29. Maddi tazminatın amacı nedir?

Cevap: Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırapı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum, işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir. Duyulan acı ve ıstırapın niteliği aynıdır. Fakat ilkinde, bu acının kaynağı bedensel bütünlüğün ihlali iken ikincisinde, işçinin ölümüdür.

30. Manevi tazminat davası açabilmek için kan bağı gerekli midir?

Cevap: Manevi tazminat talep edecek kişinin, işçiyi kan ya da sıhri hısımlığı şart değildir. Ölene duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ızdırap duyan sevgili, sözlü gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş vd.) tazminat hakkına sahip iken bazıları (uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk vd.) bu haktan mahrum kalabilir.

31. İş kazası veya meslek hastalığından doğan manevi tazminat nasıl belirlenir?

Cevap: İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil TBK m.56'daki ilkeler çerçevesinde hâkimler tarafından takdir edilir. Söz konusu takdir olayın oluş şekline, işçinin (müterafık) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.

32. İş kazasının psikolojik etkileri nedeniyle kaza geçiren kişi bir hak talep edebilir mi?

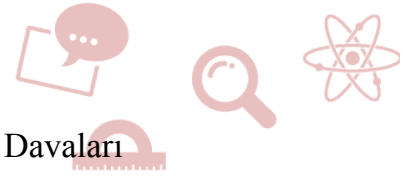
Cevap: Fiziksel durumda meydana gelen bozulmaların neden olduğu maddi zarara ilişkin belirtilenler, iş kazasının neden olduğu psikolojik rahatsızlıklar (şok) için de geçerlidir. Günümüzde, sorumluluğu doğuran davranış ile uygun illiyet bağı içinde olan zararlar ihlal edilen normun koruma alanına giriyorsa tazmin borcu doğmaktadır.

Vücut bütünlüğü kavramı, yalnız Fiziki bütünlüğü değil ruhsal bütünlüğü de kapsadığından şokun doğurduğu zararlar, vücut bütünlüğünün ihlali içinde görülerek bu esasa göre tazmin edilmesi gerektiği kabul edilir. Zira iş kazası sonucu şok geçiren işçinin psikolojik yapısında meydana gelen hasar, onun gelecekteki yeni iş taleplerine engel oluşturabilecek ya da kabul edildiği işlerde verimini düşürebilecektir.

Her iki ihtimalin de işçinin ekonomik geleceğini sarsıcı bir etki doğuracağı ve onun maddi zararına yol açacağı düşünülürse ortaya çıkan zararın buna neden olan işveren tarafından karşılanması gerektiği söylenebilir.

33. Ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zarar konusunda 60 yaşının önemi nedir?

Cevap: Ekonomik geleceğin sarsılmasının neden olduğu zarar, işçinin çalışma yaşıyla sınırlandırılmalıdır. İşçinin çalışma yaşı, yargısal uygulamada 60 olarak belirlendiğinden anılan zararın süre sınırı da 60 olmalıdır. Başka bir ifadeyle, iş kazası veya meslek hastalığıyla sarsılan ekonomik gelecek işçinin 60 yaşına gelmesiyle sona ermelidir. Dolayısıyla işçi, ancak bu yaşa kadar daha iyi çalışma imkânları elde edebilecektir.



34. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın, iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasındaki yeri nedir?

Cevap: Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın, iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasındaki yeri; Uygulamada hükmedilen iş kazası tazminatlarında, ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı ayrı bir zarar kalemine yer verilmemektedir. Zira Yargıtay'ın da belirttiği gibi uygulamada, çalışma gücünden yoksun kalma nedenine dayalı zarar ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararı birbirinden ayırma her zaman kolay olmaz. Bu takdirde, her iki nedenden doğan zarar tek bir kalem halinde tayin olunmalıdır (Yarg 4. HD, T.18.09.1979, E.5480, K.9818).

Zira zarar hesaplaması yapan bilirkişilere, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararı hesaplayacak veriler sunulmamaktadır. Diğer bir deyişle bilirkişiler, kazaya uğrayan işçinin içinde bulunduğu durumun onun ilerideki çalışma hayatına ne şekilde etki edeceğini, bu durumyla işgücü piyasasında taşıyacağı değeri, uğradığı iş göremezliğiyle başka sektörlerde çalışma imkânı bulup bulamayacağını bilememektedirler. Bu durum karşısında anılan zarar kalemini tespit edebilmek için bir tek yöntem kalmaktadır. O da yukarıda değindiğimiz TBK m.50 ile getirilmiştir. Yani ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar hâkim tarafından olayın özelliklerine göre belirlenebilir. Fakat Kanunun getirmiş olduğu bu düzenlemeye rağmen uygulamada, söz konusu zararlar ya hiç dikkate alınmamakta ya da genel maddi tazminat içinde erimektedir. Oysa söz konusu zarar, iş kazası veya meslek hastalığının neden olduğu ayrı bir zarar kalemidir ve işçinin çalışma (meslekte kazanma) gücü kaybı nedeniyle mahrum kaldığı kazançlardan (ücret, aylık aylığı, sosyal yardımlar vb.) tamamen farklıdır. Dolayısıyla işçi, çalışma gücünü kaybetmediği hallerde dahi sarsılan ekonomik geleceğinden dolayı zarara uğrayabilir. O nedenle, bu son zarar kalemi işçinin yaşı, kariyeri, yetenekleri gibi özellikleri dikkate alınarak ayrıca değerlendirilmeli ve gerekirse hâkim tarafından ayrıca takdir olunmalıdır.

35. Maddi zararın belirlenmesinde ücretin önemi nedir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan üçüncü unsur, kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin tazminata esas alınacak ücretidir. Zira vücut bütünlüğü ihlal edilen işçinin çalışmaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını mahrum kaldığı ücretleri oluşturur. Ortaya çıkan bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret, kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir.

36. Belirlenebilen ücretler nedir?

Cevap: Belirlenebilen ücretler, işçinin, kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir.

37. Bilinmeyen ücretler nedir?

Cevap: Bilinmeyen ücretler, maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinmediği iki ayrı dönem vardır:

- Bilirkişinin hesap raporu tarihiyle hüküm tarihi arasındaki dönem,
- Hüküm tarihinden iş görebilirlik çağının sonuna kadar devam eden dönem.

38. İşçinin iş görebilme çağı ve yaşam süresinin maddi zararın belirlenmesindeki önemi nedir?

Cevap: Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan ikinci unsur, kazaya uğrayan işçinin iş görebilme çağı ve yaşam süresidir. İşçinin çalışma gücündeki azalma nedeniyle ileride uğrayacağı zararın hesaplanması için Şili çalışmasını ve hayatını sürdürebileceği zaman sürecinin belirlenmesi gerekir. Zira kazaya uğrayan işçinin iş görebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği ancak kazanın sonucunda uğradığı iş göremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilir.

39. İş görebilme çağı ile yaşam süresi kavramlarının ilişkisi nasıl açıklanabilir?

Cevap: İş görebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İş görebilme çağı, yaşam süresi içinde yer alan bir zaman dilimini ifade ediyor olsa bile ondan daha kısa olmak zorundadır. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilmemektedir. Belirli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve o yaştan sonra ise geçimlerini çalışmaksızın alacakları yaşlılık aylığıyla sağlayacakları düşünülür.

40. Mevzuatta iş görebilme çağını açıklayan bir hüküm var mıdır?

Cevap: Mevzuatımızda, iş görebilme çağını düzenleyen bir hüküm yoktur. O nedenle bu konu, yargısal kararlarla açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Yargıtay iş görebilme süresinin belirlenmesi aşamasında verdiği kararlarında, anılan kavramın kanuni emeklilik yaşını hedeflemediğini özenle vurgulamıştır. Gerçekten de iş görebilme yaşının tespitinde, yürütülmekte olan işin ve işyerinin niteliği, işçinin kaza anındaki sağlık durumu büyük önem taşır. Oysa emeklilik yaşı, emeklilik sisteminin kendi içindeki düşünce yapısına uygun değerlendirmelerden sonra belirlenir.

Dolayısıyla emeklilik, kişinin iş görebilme çağının sonuna gelmesini ifade etmez. Nitekim, 4447 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan son değişikliğe kadar emeklilik yaşının dünya standartlarının altında kaldığı ve erken emeklilik imkânının yaratıldığı, Türkiye'de emeklilik yaşının iş görebilme çağının da sonunu gösterdiğini iddia edebilmek mümkün değildi. Bu nedenle, Yargıtay uygulamasında iş görebilme çağının sonu olarak eski düzenlemedeki emeklilik yaşından farklı olarak 60 yaş gösterilmişti. Anılan uygulama, bugün de aynı şekilde sürdürülmektedir.



1. Yeraltı maden işçilerinde işçinin anılan işlerde çalışıyor olması halinde Yargıtay çalışma süresini kaç yaş ile sınırlandırmıştır?

- A) 40
- B) 45
- C) 50
- D) 55
- E) 60

Çözüm: Yeraltı maden işçilerinde işçinin anılan işlerde çalışıyor olması halinde Yargıtay çalışma süresini 50 yaş ile sınırlandırmıştır. Doğru cevap C' dir.

2. Aşağıdakilerden hangisi manevi tazminat miktarının belirlenmesinde dikkate alınan unsurlardan biri değildir?

- A) İşçinin çalışamayacağı süre
- B) Olayın oluş şekli
- C) İşçinin kusur oranı
- D) Tarafların sosyal ve ekonomik durumu
- E) Hak ve nesafet kuralları

Çözüm: Manevi tazminat miktarı olayın oluş şekli, işçinin kusur oranı, tarafların sosyal ve ekonomik durumu, hak ve nesafet kuralları, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine göre belirlenir. Doğru cevap A' dir.

3. İş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olduğunda manevi tazminat talebi esas olarak kime aittir?

- A) İşveren
- B) Meslektaşları
- C) İş güvenliği uzmanı
- D) Kazaya uğrayan işçi
- E) İş yeri hekimi

Çözüm: İş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün ihlali söz konusu olduğunda manevi tazminat talebi esas olarak kazaya uğrayan işçiye aittir. Doğru cevap D' dir.

4. I. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar

II. Kazanç kaybı

III. Ruhsal kayıplar

IV. Duygusal zararlar

V. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar

Yukarıda verilen maddelerden hangileri TBK'ya m.54'e göre bedensel zarar kalemleri arasında yer alır?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I ve II
- D) I, II ve V
- E) I, II, III ve IV

Çözüm: TBK m.54'e göre bedensel zarar kalemleri: tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır. Doğru cevap D' dir.

5. Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen iki temel madde aşağıdakilerin hangisinde doğru olarak verilmiştir?

- A) m.66 ve m.68
- B) m.52 ve m.58
- C) m.54 ve m.56
- D) m.65 ve m.85
- E) m.56 ve m.58

Çözüm: Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen TBK m.56 ve m.58 şeklinde iki temel madde bulunmaktadır. Doğru cevap E' dir.



6. Aşağıdakilerden hangisi çalışanın ölümü halinde uğranılan zararlardan değildir?

- A) Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar
- B) Ölenin iş arkadaşlarının iş yüklerinin artması
- C) Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar
- D) Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri
- E) Cenaze giderleri

Çözüm: Ölüm halinde uğranılana zararlar: cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplardır. Doğru cevap B' dir.

7. Çok genç yaşta yaşamını yitiren erkek çocuğunun henüz desteğinden faydalanamayan ailenin talep ettiği destek türü ilgili merci tarafından kabul edilirse aşağıdakilerden hangisine girer?

- A) Gerçek destek
- B) Keyfi destek
- C) Kanuni destek
- D) Farazi destek
- E) Kısmi destek

Çözüm: Çok genç yaşta yaşamını yitiren erkek çocuğunun henüz desteğinden faydalanamayan ailenin talep ettiği destek türü ilgili merci tarafından kabul edilirse, farazi destek kapsamında ele alınır. Doğru cevap D' dir.

8. İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal eden bir durum, işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda aşağıdakilerden hangisinden sözedilir?

- A) Ekonomik kayıp
- B) Maddi tazminat
- C) Meslekte kazanma gücü kaybı
- D) Meslek hastalığı
- E) Kazanç kaybı

Çözüm: Genel olarak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında meslekte kazanma gücünün kaybından söz edilmektedir. Doğru cevap C' dir.

9. İş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin bu nedenle işine gidemediği dönemlerde ücret elde edememesinden doğan kaybı aşağıdakilerden hangisini tanımlamaktadır?

- A) çalışma gücü kaybı
- B) Gelecek kaybı
- C) Kazanç kaybı
- D) Maddi kayıp
- E) Zaman kaybı

Çözüm: Kazanç kaybı, iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin bu nedenle işine gidemediği dönemlerde kazanç (ücret) elde edememesinden doğan kaybı olarak ifade edilmektedir. Doğru cevap C' dir.

10. I. Manevi zarar ilgililere ödenmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır.

II. Manevi huzuru sağlayacak özgün bir nitelik taşımalıdır.

III. Asgari ücret kadar olmalıdır.

IV. Manevi tazminat TBK m.56'daki ilkeler çerçevesinde hâkimler tarafından takdir edilir.

V. Oluş şekline, işçinin (müterafik) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmalıdır.

Manevi tazminatın belirlenmesi ile ilgili yukarıda verilmiş olan ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) I, II, III
- B) II, III, IV
- C) III, IV, V
- D) Yalnız V
- E) I, II, IV, V

Çözüm: III. Seçenek takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşılacak için gerekli olan kadar olmalıdır. Diğer seçenekler doğru ifade edildiği için Doğru cevap E' dir.

1. Kaç kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü iş yerleri, iş yerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporunu almak zorundadır?

- A) 15
- B) 75
- C) 25
- D) 30
- E) 50

Çözüm: 30 kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü iş yerleri, iş yerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporunu almak zorundadır. Doğru cevap D' dir.

2. Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalıştırma ruhsatlarının bir örneği en geç kaç gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir?

- A) 1 Gün
- B) 3 Gün
- C) 7 Gün
- D) 10 Gün
- E) 15 Gün

Çözüm: Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalıştırma ruhsatlarının bir örneği en geç 7 gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir. Doğru cevap C' dir.

3. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç hangi süre içinde müracaat edilmesi zorunludur?

- A) 15 Gün
- B) 3 Ay
- C) 6 Ay
- D) 45 Gün
- E) 1 Ay

Çözüm: Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay süre içinde müracaat edilmesi zorunludur. Doğru cevap B' dir.

4. Gayrisihhi müesseseler için yeni sınıf tayini tesise ait kapasite raporu, tesisten kaynaklanan atıklar ve müessesenin diğer özellikleri dikkate alınarak hangisi tarafından yapılır?

- A) İçişleri Bakanlığı
- B) SSK
- C) İAÇY
- D) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- E) Belediye

Çözüm: Gayrisihhi müesseseler için sınıf tayini tesise ait kapasite raporu, tesisten kaynaklanan atıklar ve müessesenin diğer özellikleri dikkate alınarak İAÇY'de belirtilen bakanlıkların ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin görüşü alınarak İçişleri Bakanlığı tarafından yeni sınıf tayini yapılır. Doğru cevap A' dir.

5. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç hangi süre içinde kontrol edilir?

- A) 3 Gün içinde
- B) 10 Gün içinde
- C) 15 Gün içinde
- D) Aynı Gün içinde
- E) 1 Ay içinde

Çözüm: İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç 1 ay içinde kontrol edilir. Doğru cevap E' dir.

6. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı için Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde hangi işlem uygulanır?

- A) Ruhsat iptal edilir.
- B) Ek süre verilir.
- C) İşyeri geçici olarak kapatılır.
- D) Kanuni işlem yapılır.
- E) Yetkili idareye şikayet edilir.

Çözüm: Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır. Doğru cevap A' dir.

Çözümlü Sorular 1

7. Aşağıdakilerden hangisi iş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar için kullanılan yasal düzenlemelerden birisi değildir?

- A) Ceza Muhakemesi Kanunu
- B) Türk Ceza Kanunu
- C) İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- D) İş Kanunu
- E) Türk Ticaret Kanunu

Çözüm: İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda durumun belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkartılıp değerlendirilmesi için bazı işlemler yapılır. Bunlardan biri de, kanuni soruşturmadır. İş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar Ceza Muhakemesi Kanunu, TCK, İSGK, İK ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) hükümlerine göre yapılır. Doğru cevap E' dir.

8. Aşağıdakilerden hangisi işletmecinin değişmesi ve işyerinin nakli hususunda yanlış bir bilgidir?

- A) Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi ve başvuru halinde yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir.
- B) İşyerinin, başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır.
- C) İşyeri sahibinin ölümü halinde yeni ruhsat düzenlenmeksizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır.
- D) Mahalle, cadde, sokak vb yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için yeniden ruhsat düzenlenir.
- E) Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur.

Çözüm: Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi ve başvuru halinde yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir. İşyerinin, başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır. Mahalle, cadde, sokak vb yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için ruhsat düzenlenmez. İşyeri sahibinin ölümü halinde yeni ruhsat düzenlenmeksizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Doğru cevap D' dir.

9. Aşağıdakilerden hangisi birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine ilişkin yanlış bir bilgidir?

- A) Adresi ve işletmecisi aynı olan ve birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine, ana faaliyet dalı esas alınarak tek ruhsat düzenlenir.
- B) Aynı adreste bulunan ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenmez.
- C) Tali faaliyet konuları ruhsatta ayrıca belirtilir.
- D) İşyerlerinin, depo olarak kullandıkları yerler, işyeri açma ve çalışma ruhsatında gösterilir
- E) İşyeri açma ve çalışma ruhsatı, işyerinde herkesin görebileceği şekilde asılır.

Çözüm: Aynı adreste bulunsa bile ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenir. Doğru cevap B' dir.

10. İş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenlere TCK hükümleri dışında hapis cezası öngören hukuk sistemimizdeki tek yasal düzenleme aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İş kanunu
- B) Ceza Muhakemesi Kanunu
- C) Umumi Hıfzısıhha Kanunu
- D) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- E) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Çözüm: Umumi Hıfzısıhha Kanunu m.282, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenlere TCK hükümleri dışında hapis cezası öngören hukuk sistemimizdeki tek düzenlemedir. Doğru cevap C' dir.