



Çalışanların Yasal Hak ve Sorumlulukları

Doç. Dr. Alper KILIÇ
Rev. 1

www.bandirma.edu.tr

Ahilik - Orta Sandığı - Lonca Teşkilatı

- Ahilik Teşkilatı, Orta Asya'daki Türkmenlerin, Moğol istilasıyla Anadolu'ya göç etmelerinden sonra, Anadolu'daki Bizans esnafına karşı örgütlenip daha iyi mal üreterek rekabet edebilme ihtiyacı dolayısıyla, Azerbaycan'ın Hoy kentinden Anadolu'ya göç eden Ahi Evran tarafından XIII. yüzyılda kurulmuştur.
- Ahilik, yamak, çirak ve kalfayı mesleki ve ahlaki yönden eğiten bir terbiye ocağıdır (Günay, 2003).



Ahilik - Orta Sandığı - Lonca Teşkilatı

- Ahiler mesleki ve sosyal açıdan tam bir dayanışma içerisindeydiler.
- "Orta Sandıkları" denilen yardım teşkilatı ülkemizdeki ilk sosyal güvenlik örneği kabul edilmektedir.
- Ahi Evren'in eşi Fatma Bacı, Anadolu'da dünyanın ilk kadın teşkilatı olan "Bacıyan-ı Rum"u kurmuştur (Günay, 2003).



Dünyanın İlk Toplu İş Sözleşmesi

Fincancılar Esnafı Antlaşması 13 Temmuz 1766

- Kütahya' da imzalanmıştır.
- Çini sanatıyla daha çok gayri müslimler uğraşmaktadır.
- Çıraklık-Kalfalık-Ustalık terfi sistemi mevcuttur.
- İşçi-işveren ilişkilerini düzenler.
- Üretim kalitesinin arttırılması hedeflenmektedir, aksi davranışlar için cezai müeyyideler mevcuttur.
- Performansa dayalı ücret sistemi öngörür.
- İzinsiz işyeri açmak suç kabul edilmiştir (Ünsür, 2005).





Tanzimat Dönemi 1839-1876

Sultan Abdülaziz 1861-1876

- Mecelle' nin hazırlanması.
- Donanma seferberliği başlatmıştır.
- Ereğli kömür havzasının yönetimini 1865' te Bahriye İdaresi' ne devretmiştir.
- Sultan Abdülmecid tarafından 1867' de Bahriye Nezareti kurulmuştur.
- Ereğli Kaymakamlığı ve Ereğli Maadin Nazırlığı görevi Dilaver Paşa' ya verilmiştir (Ülkekul, 2010).





Tanzimat Dönemi 1839-1876

Dilaver Paşa Nizamnamesi 1867

- Diğer ismiyle “Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi” dir.
- Nizamnamesi çalışma yaşamına ilişkin ilk düzenleme olması nedeniyle çalışma ilişkileri tarihinde önemli bir yere sahiptir.
- Zorunlu çalışmayı getirmiştir.
- Çalışma saatlerini günlük 10 saat olarak sınırlandırmıştır.
- Çalışma ve dinleme sürelerinin belirlenmiştir.
- Barınma yerleri işveren tarafından yapılacaktır (Ülkekul, 2010).

TAŞ KÖMÜRÜ HAVZASINDA
(İŞLETMELERİNDE) BAHRIYE NEZARETİ
YÖNETİMİ (1865-1908) VE DİLAVER PAŞA
NİZAMNAMESİ



Cevat Ülkekul

Çeviriler: Ayşe Hande Can



Tanzimat Dönemi 1839-1876

Dilaver Paşa Nizamnamesi 1867

- Ücret alacakları diğer alacaklara göre önceliklendirilmiştir.
- İşverenin işyerini kapatması durumunda önceden bildirme yükümlülüğü vardır.
- İşçilerin önemsiz sayılabilecek hastalıkları tedavi edilecek, eğer ağır bir hastalık durumu söz konusu ise evlerine gönderilecektir.
- Münavebeli çalışma getirilmiştir.
- Uygulamada zorunlu çalışmaya yönelik hükümler sert yaptırımlarla uygulanmış, çalışma hayatına yönelik hükümler yeterli denetim ve uygulama alanı bulamamıştır (Ülkekul, 2010).
- Padişah Abdülaziz tarafından onaylanmadığından Tüzük olarak uygulanmamıştır.

TAŞ KÖMÜRÜ HAVZASINDA (İŞLETMELERİNDE) BAHRIYE NEZARETİ YÖNETİMİ (1865-1908) VE DİLAVER PAŞA NİZAMNAMESİ



Cevat Ülkekul

Çeviriler: Ayşe Hande Can



Tanzimat Dönemi 1839-1876

Maadin Nizamnamesi 1869

- İlk defa 1861 tarihinde oluşturulmuştur.
- 1810 tarihli Fransız kanunundan mülhem "Maadin Nizamnamesi" 1869 yılında uygulanmaya başlanmıştır.
- Madencilik mevzuatının ilk kaynağını oluşturmaktadır.
- Dilaver Paşa Nizamnamesi' nin eksiklerini gidermiştir.
- Zorunlu çalışma kaldırılmıştır (Özdemir, 1998).

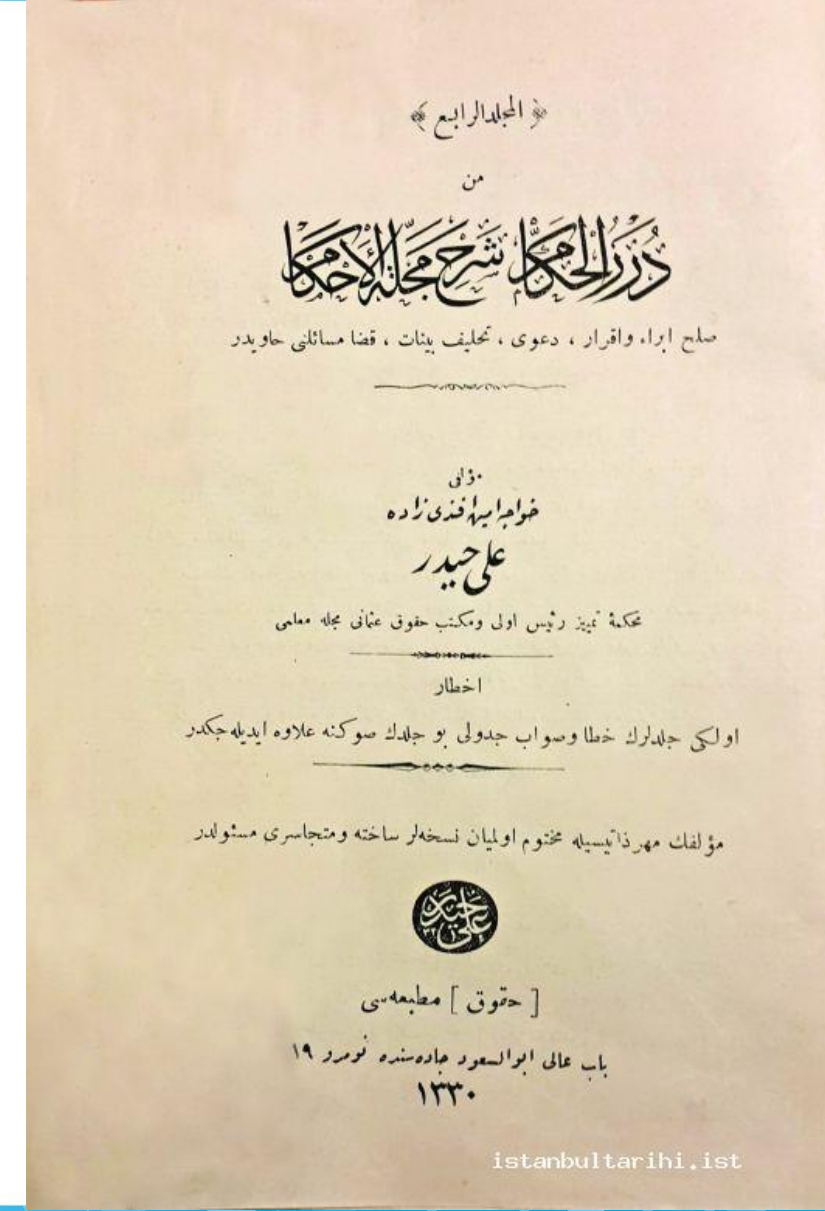




Tanzimat Dönemi 1839-1876

Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye 1868-1876

- İlk Medeni Kanun.
- Dini temellere dayanır.
- Adliye Nazırı Ahmet Cevdet Paşa başkanlığındaki heyet.
- İşçi, işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir.
- Ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmıştır.
- Günlük çalışma süresi gün doğumundan gün batımına kadar uzayabilir.
- İşçi çalışmaya hazır bulunması halinde ise ücrete hak kazanır (Çiçek & Öçal, 2016).



Kurtuluş Savaşı 1919-1922

151 Sayılı Kanun 1921

- 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun".
- 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaktır.
- Maden işlerinde amelenin cebren istihdamı yasaktır.
- Daha önceki düzenlemeler uygulamaya geçmediği için Meclis tarafından kabul edilmiş, ancak bu Kanun' da tümüyle yaşama aktarılamamıştır (Özdemir, 1998).



Cumhuriyet Dönemi 1923 -

818 Sayılı Borçlar Kanunu 1926

- Kömür madenleri dışındaki meslek kolları için ilk İSG kuralı.
- *"Madde 332 - İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. "*





Cumhuriyet Dönemi 1923 -

Belediyeler Kanunu 1930

- İşyerlerinde İSG teftişi.
- Belediyenin Vazifeleri
 - "Madde 15 / Fıkra 76 – Fabrika ve iş evlerinin, amele ve meskenlerinin sıhî teftişlerini yapmak ..."

T.C. Resmî Gazete

Tesis tarihi: 7 Teşrinievvel 1336

<i>İdare ve gazı işleri için Bapvekâlet Müdevevat Mûdürliğüne. müracaat olunur.</i>	14 NISAN 1930 PAZARTESİ	SAYI: 1471
---	-----------------------------------	------------

BELEDİYE KANUNU

Kanun No: 1580

Kabul tarihi: 3/4/1930

BİRİNCİ FASIL

BELEDİYELERİN İDARESİ

Belediye

Madde 1 — Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin mahall mahiyette müşterek ve medeni ihtiyaçlarını tanzim ve tesviye ile mükellef hükmî bir şahıstır.

Belediye teşkilâtı mecburî olan yerler

Madde 2 — Nüfusu ne miktar olursa olsun kaza ve vilâyet merkezlerinde ve nüfusu iki binden fazla olan yerlerde belediye teşkilâtı mecburîdir.

Belediye idaresinin mevdu olduğu makam ve heyetler

Madde 3 — Belediye idaresi, belediye meclisi ile belediye encümeni ve belediye reisi ve muavinerine, belediye şubeleri mevcut ise şube müdürlerine ve şube heyetlerine mevduur.

Belediye sınırlarının tahdidi

Madde 4 — Bu kanunun hükümleri bağlar bağlamaz şimdiki kadar sınırları tahdit edilmemiş olan beldelerin sınırları aşağıda tarif edildiği şekilde çizilir:

A : Ötedenberi beldeye ait sayılan bütün tarla, bağ, bahçe, çayır, mer'a, zeytinlik, palamutluk, baltalık, otlak gibi yerler sınırları içinde kalır.

B : Bir beldenin sınırları derelerden, tepelerden, yollardan veya diğer değişmeyen işaretli yerlerden geçirmek kabul değilse büyük taşlar dikilerek gösterilir.

C : Belde ahalsinden bazı kimselerin başka bir köy veya belde arazisi içinde kalan emlak ve arazisi, sahiplerinin bulun-

duğu beldenin değil bu emlak ve arazinin bulunduğu belde veya köy sınırları içinde gösterilir.

D : Ötedenberi müşterek intifa edilen çayır, yayla ve korulardan mer'a ve menba ve tepelerden teamülü veçhile alâkadarların istifade hakları bakılır. Bu suretle belediye sınırları dahilinde kalıp başkalarının hakkı intifaları bulunan bu kabil yerler hakkında sınır kağıdına şerh verilir.

E : Yukarıdaki tarîhlere göre çizilen sınırları geçdiği yerlerin isimleri bu kağıda yazılmakla beraber sınırların nerelerden geçtiğini gösterir bir harita tanzim ettirilir.

F : Komşu köyler ve beldeler ile nizalı olan yerler sınır kağıdında ve haritasında ayrıca gösterilir.

G : Sınır nizaları, meclis mukarreratının tebliği tarihinden itibaren 31 gün zarfında alâkadar tarafın ihtiyar ve belediye meclislerinin müracaatları dinlenmek şartıyla beldenin sınırları ke'f ve nihâl surette tasdik salâhiyyet olan makam tarafından halledilir.

H : Sınır kağıdı ile haritaları, beşinci madde ahkâmı icra edilmek üzere belediyelere dördür nusha olarak tanzim ve salâhiyyet mercilerine ırsal olup tasdik edildikten ve iktisaba kat'iyet eyledikten sonra bir nushası belediyeye tevdi, ikinci nushası tasdik salâhiyyet makamca muhafaza, üçüncü nushası Dahiliye Vekâletindeki dosyasına meyanına vaz ve dördüncü nushası mahallî tapu dairesine teslim edilir.

Sınırların tasdik şekli

Madde 5 — Belediye sınırları:

A — Seksen binden az nüfuslu olan beledelerde belediye meclislerinin kararı ve mahallî idare heyetinin mütealeas alındıktan sonra vilâyet idare heyetinin tasdik ile.

B — Seksen binden fazla nüfuslu beledelerde belediye meclisinin kararı ve idare heyetinin muvafakati ve Dahiliye Vekâletinin inhası üzerine İcra Vekilleri Heyetinin tasdik ile kat'iler.



Cumhuriyet Dönemi 1923 -

Umumi Hıfzısıhha Kanunu 1930

- İSG alanında ülkemizde çıkarılan ilk önemli kanun.
- Bu kanunla 12 yaşından küçüklerin çalıştırılması, 12-16 yaşındaki çocukların 8 saatten fazla ve gece 20"den sonra çalıştırılması yasaklanmış, gebeler hakkında hükümler konmuş," İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi " nin çıkartılması öngörülmüştür.

T.C. Resmî Gazete

Teslis tarihi: 7 Teşrinievvel 1336

İdare ve yazı işleri için Basıncokâlet Müdâvenat Müdürlüğüne müracaat olunur.	6 MAYIS 1930 SALI	SAYI: 1489
---	----------------------	------------

Umumî Hıfzısıhha Kanunu

Kanun numarası: 1593

Kabul tarihi: 24/4/1930

BİRİNCİ BAP

Sıhhi teşkilât

BİRİNCİ FASIL

Devlet hizmetatı sıhhiyesi ve sıhhi merciler

Madde 1 — Memleketin sıhhi şartlarını islah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzir amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbî ve içtimai muavenete mazhar eyilemek umumî Devlet hizmetlerindedir.

Madde 2 — Umumî sıhhat ve içtimai muavenet hizmetlerine ait Devlet vazifeli Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâleti tarafından ifa ve hususî idarelerle belediyelere ve sair mahallî idarelere bırakılan hizmetlerin sureti ile murakabe olunur. Millî Müdafaa teşkilâtına ait sıhhi işler müstemsna olmak üzere bütün sıhhat ve içtimai muavenet işlerinin mercii ve murakibi bu Vekâlettir.

Madde 3 — Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâleti bütçeleriyle muayyen hatler dahilinde olarak aşağıda yazılı hizmetleri doğrudan doğruya ifa eder:

- 1 - Doğumu tezyit ve teşvil ve çocuk ölümlünü tenkis edecek tedbirler.
- 2 - Validelerin doğumdan evvel ve doğumdan sonra sıhhatlerinin vikayesi.
- 3 - Memlekete sari ve salgın hastalıkların hülûlüne müma-neat.
- 4 - Dahilde her nevi intani, sari ve salgın hastalıklarla veya çok miktarda vefiyatı intaç ettiği görülen sair muzir amillerle mücadele.
- 5 - Tababet ve şubeleri san'atların icrasına nezaret.
- 6 - Gıdalar ile ilaçları ve bütün zehirli müensir ve uyuturucu maddelerle yalnız hayvanlar için seromlar ve asılar hariç olmak üzere her nevi serom ve asılar.
- 7 - Çocukluk ve gençlik hıfzısıhhasına ait işlerle çocuk sıhhat ve bünyesinin muhafaza ve tekâmülüne ait tesisatın murakabesi.

8 - Mektep hıfzısıhhası.

9 - Mesai ve san'at hıfzısıhhası işleri.

10 - Maden suları ile sair havasatı gıhayesi olan sulara nezaret.

11 - Hıfzısıhha müesseseleri ve bakteriyoloji laboratuvarları ve alelümün hayali muayene ve tahlilleri mahsus müesseseler küşat ve idaresi.

12 - Mesleki tedrisat müesseseleri küşat ve idare veya mü-masli müessesatı murakabe ve bunlara müsaade ifası.

13 - Mecnunlarla sair ruhi hastalıklara mahsus tedavihaneler veya mahli veya herhangi bir maksadlı hilkate malik olanları kabul edecek yurt veya müesseseler tesisi ve idare.

14 - Muahcirin sıhhat işleri.

15 - Hapisanelerin ahvali sıhhiyesine nezaret.

16 - Tıbbî istatistiklerin tanzimi.

17 - Sıhhi neşriyat ve propagandalar.

18 - Vesaili mükamele umuru sıhhiyesine nezaret.

Madde 4 — Doğrudan doğruya şehit ve kasabalar, köyler hıfzısıhhasına veya tıbbî ve içtimai muavenete müte-alik işlerin ifası belediyelere ve idareci hususiyelere ve sair mahallî idarelere tevdi edilir. Vekâlet indelicap bu idarelere rehbere olmak üzere bazı mahallerde nümune tesisatı vücade getirir.

KİNCİ FASIL

Sıhhat ve İçtimai Muavenet teşkilâtı

Madde 5 — Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâleti 3 üncü maddede zikredilen hizmetleri ifa için hususî teşkilât kanununa tevfikân teşkil edilmiş ferri ve idari şubelerden mürekkeptir. Kanuna mahsusuna tevfikân mübak bütçe ile idare olunan Hudutlar ve Sahiller Sıhhat Umum Müdürlüğü, Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletine merbut olarak ifayı vazife eyler.

Madde 6 — Her vilâyette Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletine merbut olmak üzere bir Sıhhat ve İçtimai Muavenet Müdürlüğü bulunur. Sıhhat müdürlüğü bulundukları vilâyelerde Vekâletin en büyük memuru olmakla beraber valilerin sıhhi müşavirleridir. Valiler mevcut sıhhi kanun, nizam ve talimat-lara tevfikân sıhhiye müdürlüğünü istidhan ederler ve sıhhi hususlarda onların rey ve mütaaleatın ahırlar.



Cumhuriyet Dönemi 1923 -

İş Kanunları

- 1936 – 3008 Sayılı.
- 1967 – 931 Sayılı.
- 1974 – 1475 Sayılı.
- 2003 – 4857 Sayılı.



Cumhuriyet Dönemi 1923 -

Çalışma Bakanlıkları

- 1930 - İktisat Vekaleti.
- 1934 – İş ve İşçiler Bürosu (İktisat Vekaleti).
- 1936 – İş Dairesi.
- 1945 – Çalışma Bakanlığı.
- 1983 – Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- (2011 – Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.)
- 2018 – Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı



İlk Çalışma Bakanı Ord. Prof. Dr. Mahmut Sadi IRMAK



Günümüz

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

- 2003 tarihli ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12 nci maddesi gereğince "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" olarak yeniden yapılandırılmıştır.
- 10.07.2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 76 ncı maddesinde Genel Müdürlüğün görev ve yetkileri yeniden belirlenmiştir.



**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**



Günümüz

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu



4857

- İşçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır.
- Tüm işyerlerini kapsamaz, örneğin denizcilik.
- İşçinin yükümlülükleri: İş görme, talimatlara uyma, sadakat.
 - İş görme: işi kendisinin yapması, çalışma koşullarına uyması, işi özenle yapması.
 - Talimatlara uyma: giriş-çıkış kontrolü, sigara yasağı.
 - Sadakat: işverenin yararına olumlu hareketleri yapması, olumsuz hareketlerden kaçınması.
- İşçinin hakları:
 - Haklı nedenlerle derhal fesih hakkı (sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyete uymayan haller, zorlayıcı sebepler).
 - Yeni iş arama izni.
 - Talep hakkı (yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalması halinde İSG Kurulu' na, bulunmaması halinde işveren veya işveren vekiline başvurabilir).



4857

- İşverenin yükümlülükleri:
 - Ücret ödeme.
 - İşçiyi koruma.
 - Eşit işlem yapma.
- İşverenin hakları:
 - Haklı nedenlerle derhal fesih hakkı (sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyete uymayan haller, zorlayıcı sebepler)



6331

- 4857' deki "İşçi" yerine "Çalışan" getirilmiştir.
- *"MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."*
- TSK, genel kolluk kuvvetleri, ev hizmetleri gibi çok sınırlı faaliyetler kapsam dışındadır.
- *"Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,"*
- *"İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,"*
- *"İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,"*



6331-İşverenin Genel Yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
 - b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
 - c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
 - ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
 - d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- (2)** İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- (3)** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- (4)** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.



6331-Çalışanların Yükümlülükleri

MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.



6331-Çalışanların Hakları

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır



Çalışanların İSG Kurallarına Uymaması

- İşçiler: Yargıtay Kararları, tazminatsız işine son verme.
- Memurlar: 657 Sayılı Kanununun 125. maddesi



Kaynaklar

- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5(11), 106-129.
- Günay, A. (2003). Ahilikte Mesleki ve Sosyal Dayanışma. Sakarya: T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, S. (1998). Türkiye'de "Zorunlu Çalışma" Uygulamaları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(41-42), 181-214.
- Ülkekel, C., & Can, A. H. (2010). Taş Kömürü Havzasında (İşletmelerinde) Bahriye Nezareti Yönetimi (1865-1908) ve Dilaver Paşa Nizamnamesi. İstanbul: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı.
- Ünsür, A. (2005). Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması. Sosyal Siyasal Konferansları Dergisi(50), 575-589.



Teşekkürler